



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN

LA RELACIÓN DE TRABAJO EN EL PROCESO DE
GLOBALIZACIÓN DE MERCADO, UN ENFOQUE PARA MÉXICO
EN LOS ALBORES DEL SIGLO XXI

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRA EN DERECHO
P R E S E N T A
GUADALUPE GRIMALDO BECERRIL

ASESOR: DOCTOR EDUARDO ALFONSO ROSALES HERRERA

SANTA CRUZ ACATLÁN, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, 2009



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

Un reconocimiento para el maestro, Doctor Eduardo Alfonso Rosales Herrera, que con su amable disposición, contribuyó en la culminación del presente trabajo, encaminándolo igualmente en el aspecto metodológico con pericia ilustrada, y quien amablemente con generosa calidad humana y docente me ha instruido para otorgar valor a cada puerta del conocimiento.

A mi madre Altagracia, por su alto sentido de responsabilidad ante la vida, familia y el trabajo. Ejemplo de entrega incondicional, entereza, fortaleza y sello humano.

A mi padre Aristeo, por su gentil gracia, amor a la naturaleza, humildad, generosidad humana, natural compromiso de familia, fuerza de voluntad y muestra de roble ante la vida.

A mis hermanos, quienes me han enseñado con sus experiencias, las vicisitudes del diario vivir, el esfuerzo y la reflexión.

A Roberto mi compañero, por su enseñanza, fortaleza, apoyo, amor, paciencia y comprensión permanentes. Sobre todo por la calidad y talante de su persona y de cada cosa que hace, por que advierto que lleva lejos mis esperanzas.

A mis amigos, por encontrar en ellos un modo de motivación y reflexión constante.

ÍNDICE

Introducción 1

Capítulo 1

DERECHO POSITIVO Y DEL TRABAJO, CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y FORMAS ATÍPICAS DE CONTRATACIÓN

- 1.1 El Derecho Positivo 8
- 1.2 Principios y Características del Derecho Positivo Laboral Mexicano 12
 - 1.2.1 Relaciones individuales y colectivas de trabajo 15
 - 1.2.2 Relaciones colectivas de trabajo 15
- 1.3. Relación y Contrato Individual de Trabajo 17
 - 1.3.1 Naturaleza jurídica 19
 - 1.3.2 Elementos del Contrato Individual de trabajo 21
- 1.4 La Flexibilidad Laboral, Fundamento de la Contratación Atípica 30
 - 1.4.1 Formas de contratación atípica 32
 - 1.4.2 Clasificación de las formas atípicas de contratación individual 38
 - 1.4.3 La terciarización de la relación laboral o la subcontratación 43

Capítulo 2

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES Y EMPRESAS TRASNACIONALES EN LA OBSERVANCIA DE LA NORMATIVIDAD

- 2.1 Origen, Fines y Estructura de la Organización Internacional del Trabajo 53
- 2.2 La Conferencia Internacional del Trabajo 62
- 2.3 Instrumentos jurídicos internacionales: Recomendaciones y Convenios 66
- 2.4 Mecanismos y Procedimientos de Control de la Organización Internacional del Trabajo en la Aplicación de Normas Internacionales 72
 - 2.4.1 Comisiones de expertos 75
 - 2.4.2 Solicitudes directas y observaciones 78
- 2.5 Mecanismos y Procedimientos Especiales de Control: Queja y Reclamación 83
- 2.6 Mecanismos de control implementados por las organizaciones no gubernamentales y las empresas trasnacionales 91
- 2.7 La contratación Laboral en la Conferencia Internacional del Trabajo, un enfoque para México 105

Capítulo 3

GLOBALIZACIÓN, MUNDIALIZACIÓN Y NEOLIBERALISMO, SU IMPLICACIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL Y LA PARTICIPACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

- 3.1 Globalización, Mundialización y Neoliberalismo 118
 - 3.1.1 Relación entre globalización y neoliberalismo 124
 - 3.1.2 Neoliberalismo, mundialización-globalización 127
 - 3.1.3 Erosión del poder regulatorio del Estado 129
 - 3.1.4 Del neoliberalismo hacia pactos de concertación social 133
- 3.2 Ámbito Internacional y la Dimensión Político Económica Laboral 134
 - 3.2.1 El tratado de libre comercio, y regionalización 135
 - 3.2.2 Postulados económicos en torno a la organización del trabajo 137
 - 3.2.3 Postulados económico políticos en torno a la flexibilidad 143
 - 3.2.4 Productividad, competitividad y calidad 148
- 3.3 La Organización Internacional del Trabajo en la Economía Globalizada 153
 - 3.2.1 Los tratados de libre comercio 157
 - 3.2.2 Cláusulas sociales 160

Capítulo 4

PERSPECTIVAS PARA MÉXICO EN EL MERCADO LABORAL DEL SIGLO XXI

- 4.1 Visión de la Nueva Estructura de Organización del Trabajo 164
 - 4.1.1 La flexibilidad del trabajo, justificación de las Nuevas Formas de Organización del Trabajo (NFOT) 171
 - 4.1.2 La relación productividad, competitividad y calidad como fundamento de las Nueva Formas de Organización del Trabajo 181
- 4.2 Perspectiva de la Legislación Laboral Mexicana en la Relación y Contratación Laboral 187
 - 4.2.1 La contratación laboral naciente 191
 - 4.2.2 Trabajadores bajo el régimen honorario 194
 - 4.2.3 Encubrimiento de la relación de trabajo 197
 - 4.2.4 La terciarización de la relación laboral 199
 - 4.2.5 Las agencias de colocación 209
- Conclusiones 214
- Bibliografía 226

INTRODUCCIÓN

Un tema de preocupación para el común de las personas hoy día es su relación de trabajo y particularmente su estabilidad en el empleo ya que, la prestación de un servicio permanente y la percepción de un salario adecuado a las necesidades que nos impone la modernidad y por ende los costos de vida en nuestros días para los individuos resulta inaccesible, inalcanzable, marginal, de exclusión social en general pero, de manera relevante lo sintomático es la franca desprotección legal y real social en la que sienten encontrarse los empleados en el mundo del trabajo, lo que permite observar una crisis en la actualidad que la enfocan como propia del derecho laboral, Derecho que parece enfrenta diversos retos, no sólo jurídico técnicos sino más allá del simple marco de su propio discurso que se muestra contradictorio *per se*.

Así entre los diversos retos que enfrenta el mundo del trabajo en los años corrientes, se encuentra el choque de las estructuras jurídicas de hoy día con la llamada globalización, la cual, ha sido explicada y estimada desde diversas disciplinas como responsable de múltiples cambios vertiginosos expresados en la sociedad actual, así como de los efectos coyunturales y disímiles que se le atribuye, tanto en el desajuste estructural y funcional de los sistemas jurídicos nacionales y de las disposiciones del orden internacional, como en la interacción social propiamente, los avances tecnológicos, en las reformas y modificaciones en el comercio, en la política de inversiones, en el control de los actores sociales, estrategias de producción, organización y comercialización de las empresas a diversos niveles, así también de la creciente diferenciación estructural y funcional de los sistemas productivos, de la ampliación de las redes empresariales, comerciales y financieras a escala mundial, de la ausencia de los controles políticos y jurídicos de los Estados a nivel nacional y de las acciones de organismos internacionales de entre otros factores no menos importantes.

Ante estas manifestaciones en el mundo del trabajo, lo que pretendemos mostrar a través de este ejercicio es, dar cuenta tanto de las expresiones como de las tendencias que vislumbra la relación de trabajo para México en la actualidad, para ello en principio atravesamos el marco normativo y los principios rectores de la relación de trabajo desde el derecho del trabajo, sin dejar de tomar en cuenta la injerencia y el papel que la Organización Internacional del Trabajo representa a este respecto en torno a México y en el orden internacional propiamente, en su funcionamiento e interacción con organizaciones internacionales de diversa naturaleza que indudablemente tienen injerencia en las relaciones de trabajo.

Para cumplir con la misión de este ejercicio, también se hace necesario atravesar los discursos y lógicas operacionales que respaldan a la llamada globalización como una expresión tecnificada de las manifestaciones del capitalismo actual, ya que conjugan en sus lógicas un elemento indisociable, la estructura y funcionamiento de los sistemas productivos en todo el mundo, particularmente la relación capital-trabajo y en torno a sí los discursos modernos en los que descansa, la productividad, la flexibilidad, la competitividad y una serie de elementos que se conjugan en una compleja red reticular que incluye los roles de empresas multinacionales y diversos actores sociales que se manifiestan en torno precisamente de la relación de trabajo en la actualidad bajo diversos niveles de intereses.

El objetivo final en este entrenamiento nos llevará a hurgar en el camino que torna las condiciones de las relaciones de trabajo para México en el presente siglo, en la interacción de las diversas manifestaciones y discursos propios del mundo del trabajo que por sí impone la lógica del capitalismo actual y su efectos residuales para éste país tanto fuera del discurso técnico jurídico como dentro de él.

Así, frente a esta tarea que pretendemos realizar, resulta indispensable, la elaboración de la investigación y análisis dando cuenta de las implicaciones de éstas manifestaciones actuales en el ámbito laboral en México, acercando su

elaboración con ánimo multidisciplinario, a fin de dar cuenta paulatinamente de la necesidad interdisciplinaria que prácticamente toda temática de investigación reclama para sí por cuenta propia.

Por lo anterior, de entre la multiplicidad de aspectos susceptibles de investigarse en torno a la relación de trabajo, sobresale para las finalidades perseguidas en este trabajo: estudiar si en México frente al proceso de globalización de mercado, a pesar de las acciones de la Organización Internacional del Trabajo en lo correspondiente a la protección del trabajo y la lógica del modelo capitalista neoliberal, provocan una modificación sustancial en la contratación laboral tradicional o constituye una determinación estructural del propio esquema jurídico.

De esta talante planteamos a manera de hipótesis en el presente trabajo que las nuevas formas jurídicas que en el contexto de la globalización de mercado, rigen y modifican la contratación laboral individual tradicional, se ubican fuera de la regulación laboral vigente en México y de la actuación de la Organización Internacional del Trabajo; por lo tanto, son ineficaces los mecanismos emanados bajo el marco de derecho positivo, lo cual equivale a decir que resulta innecesaria una regulación de condiciones mínimas de protección o de mecanismos que crean sofisticados términos para sustentar su existencia, cuando la Organización Internacional del Trabajo no constituye un organismo jurisdiccional supranacional aunado al hecho de que éste, delega en los Estados la responsabilidad de dar cumplimiento, vigilancia y observancia a la normatividad laboral internacional, ya que los factores existentes fuera de la norma determinan el curso de las condiciones de las relaciones de trabajo.

La misión de la presente investigación es identificar que cambios sufre la contratación laboral individual tradicional desde la perspectiva del derecho positivo laboral, hasta las nuevas formas atípicas que torna la relación de trabajo de hace algunas décadas, las funciones que ha desempeñado la Organización Internacional del Trabajo en este rubro, así como la incidencia que en torno a los

efecto que se producen en la relación de trabajo tiene los procesos de globalización de mercado, con un ánimo interdisciplinario, desde una perspectiva teórico-metodológica congruente que nos permita por un lado, en la lógica operativa del derecho laboral mexicano y de la actuación de la Organización Internacional del Trabajo al respecto, constatar que no sólo se explica por sí mismo estructuralmente dentro del derecho un fenómeno contemporáneo, sino que, por otro lado es indispensable la comprensión del entramado existente con el poder del mercado, entender los cambios que se han presentado y que se vislumbran para esta institución como forma de ejercicio del poder económico y de determinación de roles de los actores sociales, por virtud de los efectos que ello genera.

Tal análisis requiere, en principio, la especificación de los planteamientos teóricos formulados por los principales autores dado que los postulados de la disciplina constituyen un marco referencial, el cual ha dado pauta a un entendimiento del propio discurso del derecho y las manifestaciones de las nuevas formas intrincadas en la relación de trabajo.

La exposición de los planteamientos de autores correspondientes al ámbito positivo laboral, es la tarea a desarrollar en el primer capítulo de este trabajo, misma que consiste en hacer una exposición mediante la revisión documental dentro del marco de derecho positivo laboral, del contrato individual de trabajo y de la relación de trabajo, en su forma tradicional, así como de los diversos postulados existentes en torno sus elementos, características, de entre otros aspectos, a partir de la revisión de las principales implicaciones, características y orientaciones que se circunscriben dentro de la corriente del derecho positivo y con base en ello exponer su articulación con las nuevas contrataciones atípicas visibles en el derecho positivo y el marco nacional, lo cual dará soporte a la investigación en el contexto mexicano, comenzando por el análisis de sus características y clasificación de éstas manifestaciones atípicas y de las expresiones como formas de empleo atípico, precario, flexible, no convencional, tercerización, externalización, parasubordinación, *outsourcing*, nuevas formas de

empleo, trabajadores temporales, tercerización también llamada subcontratación de bienes o servicios, el uso intensivo y extensivo de contratos excepcionales o atípicos, hasta llegar al seguimiento que ha sido tratado a lo largo de varias décadas por la Organización Internacional del Trabajo, para abordar en el capítulo subsiguiente.

Aplicación misma que se realizará en el desarrollo del capítulo segundo que, básicamente se destina a una revisión temática documental del origen, estructura y funciones de la Organización Internacional del Trabajo como fuente de las normas internacionales del trabajo, que permite llegar al tratamiento que ha realizado en forma permanente desde el derecho, en lo concerniente a la relación laboral y las nuevas formas atípicas que se desarrollan en torno a la misma, la lógica del contenido de los instrumentos normativos internacionales tradicionales y el análisis de los mecanismos y dispositivos de control en la aplicación y observancia de la normatividad como medios operacionales de la Organización Internacional del Trabajo, hasta su interacción e injerencia con empresas multinacionales, organizaciones no gubernamentales, así como diversos organismos internacionales tratándose de los aspectos laborales inherentes a la relación de trabajo, a fin de dar cuenta de las expresiones importantes relacionadas con éste aspecto en el proceso de integración económica, la influencia de la Organización Internacional del Trabajo en los cambios vertiginosos del contexto económico mundial y particularmente el análisis hecho para el caso mexicano.

En este mismo capítulo abordaremos la revisión, sugerencias y análisis que ha realizado la Organización Internacional del Trabajo en torno a la contratación laboral para el caso mexicano.

En lo tocante al análisis que se hace en el capítulo tercero nos fijamos como propósito examinar la relación que guardan los postulados que dan cuenta de las implicaciones que se le atribuye a la globalización, al neoliberalismo y a la mundialización, como acepciones tecnificadas asociadas al capitalismo actual y

tema recurrente en la época contemporánea como responsable de los efectos coyunturales, disímiles, en la erosión del poder regulatorio del Estado, la interacción de los avances tecnológicos, reformas en el comercio, política de inversiones, control de los actores sociales, cambiantes estrategias de producción, organización y comercialización de las empresas multinacionales, en una sociedad como la mexicana con un grado cultural, tecnológico, científico y de desarrollo educativo con niveles muy poco trascendentes, surgida de la creciente diferenciación estructural y funcional de los sistemas productivos y de la ampliación de las redes empresariales, comerciales y financieras a escala mundial, que actúa de manera cada vez más independiente de los controles políticos y jurídicos a nivel nacional y de las acciones de la Organización Internacional del Trabajo.

Así también, pretendemos analizar dentro de este capítulo los discursos que respaldan las lógicas del capitalismo actual para el ámbito del trabajo como la competitividad, la flexibilidad laboral, la descentralización productiva, entre otros discursos en los que se sustenta, con la finalidad de descubrir que hay de sí detrás de ello y como se han venido aplicando e implementando.

Por lo que respecta al objetivo final de este ejercicio que se plasma en el capítulo cuarto tiene por objeto examinar la organización del trabajo y la flexibilidad laboral, competitividad y la productividad en México, como discurso que sustenta la favorable evolución laboral y económica para los sistemas productivos y de empresa en un contexto de internacionalización de los mercados, la incidencia en la relación de trabajo y el sustento de sus discursos, pero en forma particular hacer patente con base en los aspectos abordados en los capítulos que anteceden, las diversas tendencias que ha tornado dicha figura jurídica hoy día a la luz de los argumentos que justifican la relación laboral ante la globalización y con ello mostrar como los principios del Derecho positivo laboral nacional e internacional son cotidianamente desvanecidos, para entonces estar en posibilidad de indicar cómo estará presente en torno a la relación de trabajo y las formas de organizar el mismo en los albores del siglo XXI en México.

Particularmente en este capítulo abordaremos el auge y preponderancia en el mundo del trabajo de formas atípicas de contratación, la manifiesta disposición del empleo como una mercancía. Señalaremos como el marco jurídico mexicano que nos sirve de referencia según observamos, es utilizado por el Estado como un mero instrumento discursivo, de control y de exclusión social para limitar los alcances jurídicos de protección y las formas laborales atípicas fomentadas por el propio Estado.

El análisis por realizar no constituye una opinión con valor general u absoluto, menos aún exclusivo de la lógica del derecho, antes bien, representa un esfuerzo por señalar ciertos aspectos a la vez relacionados, opuestos, variables, alternos, que coadyuvan a la formulación de reflexiones en torno a la modificación y evolución de la relación de trabajo preponderante en México sostenido por el disenso impuesto a condición de los actores sociales internacionales de control para un país de economía periférica como México.

Capítulo 1

DERECHO POSITIVO Y DEL TRABAJO, CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y FORMAS ATÍPICAS DE CONTRATACIÓN.

El objetivo de este capítulo es hacer una aproximación al contrato individual de trabajo desde su base teórica, su forma tradicional y la contratación atípica, a partir de la revisión de las principales acepciones, características orientaciones y aspectos que abarcan el campo del derecho del trabajo que se circunscribe dentro de la corriente del derecho positivo, para lo cual se iniciará abordando al mismo, al derecho laboral, sus principios y características enfocados al análisis del Contrato individual de trabajo y con base en ello exponer la construcción discursiva desde dentro del derecho hasta las llamadas nuevas contrataciones atípicas, que se han manifestado en el ámbito del trabajo individual.

1.1 El derecho positivo.

La manera de comprender y explicar al derecho ha tenido diversas posturas o corrientes, dando lugar a definiciones y posiciones heterogéneas acordes con los tiempos, las diversas formas de observarlo, criticarlo o construirlo ya como un sistema de control social formal, como instrumento político, como medio para equilibrar las fuerzas productivas de entre otras ópticas.

No obstante para el presente capítulo nos interesa destacar la postura del derecho positivo, en su aspecto normativista, en cuyo sustento encuentra su razón de ser el marco normativo laboral en torno a la relación de trabajo, por ello nos concretaremos a exponer lo que el derecho positivo implica: primeramente el derecho positivo surge de una forma de pensamiento basada fundamentalmente en la idea de que “lo único de lo que podemos conocer propiamente es aquello que podemos comprobar en el terreno de los hechos y constatar a través de

nuestros sentidos”.¹ Llevado al campo jurídico “concibe al derecho como sistema de normas generadas por el Estado, [órgano político jurídico que establece el ordenamiento] las normas pueden ser verificadas cuando se presenta un hecho a partir de los sentidos y por tanto, constituyen un terreno objetivo sujeto a control racional”,² según esta postura se manifiesta en una tendencia por elaborar racional y formalmente el derecho estructurado que se aplica efectivamente en un lugar determinado a virtud del comportamiento social y con ello lograr su aplicabilidad.

El concepto de derecho como derecho positivo ^opermite “fijar el único objeto de estudio que debe tener”,³ o sea la norma misma que sea observada, en otras palabras, “normativismo y formalismo... sostiene... la idea de que... debe deponer de los juicios de valor”.⁴ Intenta probar que sólo existe el derecho positivo concebido como una serie de normas coordinadas y sistematizadas y ajeno a cualquier actitud valorativa”,⁵ y como expresión misma de regulación del comportamiento social.

Para los principales representantes del derecho positivo correspondientes al siglo XX viene a representar un orden político normativo eficaz, un sistema de normas coordinadas entre si, formando un todo coherente creado por el Estado, ya que éste responde según su postura a “una norma fundamental que otorgue validez a la totalidad del sistema normativo”.⁶ Presupone la idea de que validez

¹ Cáceres Nieto, Enrique. *¿Qué es el derecho? Iniciación a una concepción lingüística*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2000. p.61.

² *Ibidem*. p. 67.

³ Bobbio, Norberto. *El problema del positivismo jurídico*. Tr. Ernesto Garzón Valdez, México, Editorial Fontamara, 1992. p. 88.

⁴ *Ibidem*. p. 59.

⁵ Kelsen, parte de dos aspectos y considera al derecho: desde una perspectiva estática, como un sistema establecido, como un orden social, como un sistema de normas que regulan la conducta humana y desde un punto de vista dinámico, referido a los distintos actos por los cuales se crea y aplica el derecho y que tiene en cuenta sobre todo la conducta regulada por las normas jurídicas *Vid. La teoría pura del derecho*. Tr. Roberto Vernengo. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, 1979. p. 356.

⁶ *Ibidem*. p. 361.

significa existencia⁷ a partir de la cual deriva toda una serie de ordenamientos que lógicamente contruidos y sostenidos en su razón misma le dan sustento y razón de existir.

Para esta corriente la norma es "la hipótesis necesaria de todo estudio positivista del derecho y el elemento que permite a la ciencia jurídica considerar el derecho como un sistema de normas válidas",⁸ es decir, sólo existe por sí, para sí excluyendo todo elemento externo. No obstante que una de las misiones principales del Estado, como ente político, es organizar el control social a través de una herramienta como en éste caso representa el derecho, identifica a la norma fundante del sistema con la idea del poder. La dinámica del razonamiento de la norma lleva a identificar Estado-Derecho como un dualismo.

Bajo éste presupuesto al considerar al derecho como regulación de la coacción, es decir a la fuerza como contenido de las normas jurídicas concibe la relación entre derecho y poder planteando la relación legitimidad-efectividad.

Así, definir el derecho positivo como un orden coactivo significa que una de sus funciones más importantes es reglamentar el empleo de la fuerza superior entre las relaciones de los hombres de acuerdo con ello, "la función esencial del derecho es... establecer un monopolio de la fuerza en favor de las diversas comunidades jurídicas".⁹ Al hablar de derecho positivo observamos que su propio discurso hace referencia a un orden jurídico cuyo contenido constituye normas de carácter impero-atributivas que en un cierto país y época la autoridad política declara obligatorias.

Lo anterior, también lo indica Héctor Santos Azuela cuando refiere: "se quiere decir, que el derecho positivo, representa el orden jurídico eficaz y en realidad

⁷ Vid. Hart, H.L.A. *El concepto del derecho*. Tr. De Genaro R. Carrio, Buenos Aires, Editorial Albelo-Perrot, 1963. reimpresso en México Editora Nacional. 1978.

⁸ Kelsen, Hans. *La teoría pura del derecho*, Tr. Roberto Vernengo. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, 1979. p. 361.

⁹ *Ibidem*. p.356.

observado, frente al orden jurídico ideal, perfecto, o que debiera ser el derecho positivo que constituye el orden legal”.¹⁰ Se piensa entonces que es creado por el poder público, es decir “por una instancia de dicho orden”,¹¹ por ello representa la legislación o el ordenamiento jurídico impuestos con base en su autoridad y a través de la coacción. Bajo este discurso el presupuesto del derecho positivo no es la expresión de la voluntad de las partes, sino el carácter coactivo del Estado.

Se suele confundir al derecho positivo con el derecho vigente, “la vigencia constituye un atributo sólo formal y la positividad estriba en la observancia de cualquier precepto, vigente o no”.¹² Se revela la posibilidad de que una disposición legal conserve su vigencia aún cuando no sea cumplida ni aplicada.

De esta manera encontramos que el derecho positivo se refiere a los preceptos establecidos, a un derecho existente e implica que el objeto a que se refiere existe como derecho hacia dentro y para sí.¹³ Requiere que se encuentre escrito y con ello concede importancia sustancial al carácter fáctico del derecho, es decir todo derecho es puesto y sólo el derecho positivo observado es derecho y el carácter de su creación atiende a actos públicos.

Así el positivismo niega que un orden jurídico existente pueda contener un precepto que no hubiera sido creado mediante forma pública reconocida por una instancia de dicho orden, es un poder normativo creador. Al respecto la validez significa existencia, los hechos que crean o aplican el derecho que existe (nacional e internacional) son hechos sociales, económicos verificables, entre otros igualmente importantes.

¹⁰ Santos Azuela, Héctor. *Nociones de derecho positivo mexicano*. México, Editorial Pearson, 2002. p. 20.

¹¹ Nino, Carlos. *Introducción al análisis del derecho*. Buenos Aires, Editorial Astrea, 1980. p. 351.

¹² García Maynez, Eduardo. *Introducción al estudio del derecho*. México, Editorial Porrúa, 1983. p.38.

¹³ Sobre el tema puede consultarse Oliver Crona Kart. *El derecho como hecho. La estructura del ordenamiento jurídico*. Barcelona Editorial Labor, 1980.

La eficacia se refiere a las condiciones de positividad del derecho, por ello de acuerdo con este supuesto, si el derecho como norma es impuesto por el órgano político que corresponde es de esperarse que este derecho no sea mas que un discurso o instrumento escrito y vigente pueda ser o no observable; por lo tanto, consideramos analizar que tanto de ello se lleva a cabo y de que manera a lo largo del presente capítulo en la relación de trabajo.

1.2 Principios y Características del Derecho Positivo Laboral Mexicano.

Dentro del derecho positivo existen diversas acepciones del derecho laboral, así como diversos autores que asumen variadas posturas, pero lo importante es que coinciden en que son normas relativas a las relaciones existentes entre el trabajador y el patrón y que esta rama nació a finales del siglo XIX y comienzos del XX, donde apareció como derecho social relativo a los grupos homogéneos económicamente vulnerables¹⁴ y , atendiendo a una condición de los sistemas de producción derivados del abuso observado por los efectos de la revolución industrial y luego en México de la revolución social.

De éste modo, para finales del siglo XIX las relaciones laborales contaron con un marco jurídico que se iría desprendiendo del derecho común o civil para ir dando lugar al derecho del trabajo.¹⁵ Hasta que doctrinalmente se consideró como rama del derecho social, de acuerdo a su propio discurso protector del trabajador acorde con la estructura del Estado benefactor.

En el caso de México, la doctrina laboralista se iría consolidando desde el siglo XX desde el derecho como “un conjunto de prerrogativas y derechos

¹⁴ Nació y transitó como una expresión de los modelos de articulación del Estado benefactor y de las relaciones individuo-sociedad Estado. *Vid.* De la Torre Gamboa, Miguel. *Del humanismo a la competitividad, el discurso educativo neoliberal*. México Editorial Universidad Nacional Autónoma de México 2004.

¹⁵ *Vid.* el tratamiento que se abunda del tema en Reynoso Castillo, Carlos. *Los atentados al contrato de trabajo*, en Kurczyn Villalobos, Patricia. *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?* México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003.

dirigidos a quienes prestan un trabajo bajo las órdenes de otra persona”.¹⁶ El Derecho del trabajo comprende entonces, desde esa perspectiva de derecho positivo y bajo la lógica de su discurso un cúmulo de normas que pretenden regular “las relaciones entre el propietario de los medios de producción o patrón y aquella persona que por el pago de un salario desarrolla una actividad manual o intelectual subordinada al primero”.¹⁷ De esta manera el derecho laboral mexicano como norma escrita “puede ser estudiada de una manera sistemática [...] y advertir la lógica de su construcción”,¹⁸ atendiendo al carácter social que se le atribuye para sí, no obstante que la lógica de su construcción atiende a un complejo sistema de control-exclusión social selectivo, determinado a favor de quien detenta los medios de producción a fin de mantener el sistema social imperante.

Entre algunos de los principales pensadores en torno al Derecho del trabajo, encontramos dos grupos, el primero, de los apologistas correspondientes a la corriente del mismo que lo elogian y, segundo los que lo critican:

Los que definen al Derecho del trabajo como una herramienta del Estado para lograr la justicia social y eliminar la explotación del trabajador. Se encuentran en éste grupo Mario de la Cueva, Néstor de Buen y los juristas que han seguido sus ideas [...] y los críticos [...] que definen al Derecho Laboral como instrumento del Estado para regular la lucha de clases y así mantener el sistema social imperante [...] la sociedad capitalista. Aquí se encuentra Oscar Correas, entre otros.¹⁹

Bajo esta consideración, resulta importante la definición del Derecho del trabajo de acuerdo con la postura clásica como “la norma que se propone realizar la

¹⁶ Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México, Editorial Universidad Autónoma Metropolitana, 2006. p. 12.

¹⁷ Correas Vázquez, Florencia. *Alcances sociológicos del derecho del trabajo en México*. México, Editorial Coyoacán, 2004. p.13-14.

¹⁸ Reynoso Castillo. *op. cit.* p. 12.

¹⁹ Correas Vázquez, Florencia. *Alcances sociológicos del derecho del trabajo en México*, México, Editorial Coyoacán, 2004. p.13-14.

justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.²⁰ No obstante consideramos no pasar desapercibido que la clase obrera dentro del sistema social capitalista, desempeña un papel fundamental en la articulación de sus objetivos, pero la norma viene a representar un paliativo ideológico para la clase obrera, así sus defensores, pertenecientes al derecho positivo, sostienen que “este derecho tiene un carácter imperativo y [...] las partes –patrón y trabajador- no pueden desistir de su derecho, esto en beneficio del trabajador [...] la observancia de la norma es obligatoria”.²¹ Autores que coinciden en la esencia de que el trabajo no debe ser objeto de mercancía, además de la existencia de protección para el trabajador.

Bajo la premisa anterior, la esencia del Derecho del trabajo estriba “en los derechos que el Estado reconoce a favor de los trabajadores. El estado está obligado a respetarlos pues constituyen una garantía social”.²² Las normas jurídicas laborales “son de carácter imperativo, irrenunciables y protegen al trabajador”,²³ cuyos fines jurídicos descansan en regular prestación del servicio y proteger a los trabajadores, así como “el equilibrio entre los factores de la producción: el capital y el trabajo [...] donde las normas protectoras del trabajo buscan alcanzar un equilibrio dinámico [...] el trabajo es un derecho y deber social”²⁴ así, la protección al trabajador deriva del hecho que para la clase capitalista representa un complemento la clase obrera y siendo asimétricas, el Derecho del trabajo nace como de clase obrera, discurso éste contenido en la norma como halo romántico hace creer a los destinatarios su real existencia y sostenibilidad.

²⁰ De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México, Editorial Porrúa, 1986. Tomo 1, p.85.

²¹ De Buen Lozano, Néstor. *Derecho del trabajo*. México, Editorial Porrúa, 1990. p. 61.

²² Garrido Ramón, Alena. *Derecho individual del trabajo*. México, Editorial Oxford, 1999. p. 26.

²³ *Ibidem*. p.27.

²⁴ *Ibidem*. p.29.

1.2.1 Relaciones individuales y colectivas de trabajo

Observamos que en el Derecho del trabajo dentro de sí, divide relaciones individuales que contempla la regulación de las relaciones laborales entre el trabajador como persona física y el empleador o patrón y, relaciones colectivas de trabajo: que se refiere a la organización profesional que abarca, coaliciones, sindicatos, federaciones, confederaciones y demás agrupaciones de trabajadores y patronos regidos por un contrato colectivo de trabajo, donde las partes son personas físicas pero agrupadas y organizadas colectivamente en el caso de los sindicatos, frente al patrón.

En materia laboral, para la norma básicamente existen; el Contrato individual de trabajo como fuente expresa de derechos y obligaciones, en el que se precisa los compromisos de las partes, y la Relación de Trabajo ante la ausencia escrita del Contrato individual de trabajo o el contrato colectivo según el caso, aplicable a todos los trabajadores de una empresa. De la última indicada sólo nos ocuparemos brevemente de su precisión, ya que en el presente trabajo nos interesa abordar la primera de las señaladas por ser el objeto de análisis del mismo.

1.2.2 Relaciones colectivas de trabajo

Corresponde a las relaciones colectivas de trabajo la regulación de las asociaciones y sindicatos. El derecho de asociación se entiende “como la constitución de asociaciones de todo tipo que, con personalidad jurídica propia y una cierta continuidad y permanencia, habrá de servir al logro de los fines, la realización de las actividades y la defensa de los intereses coincidentes de los miembros de las mismas”²⁵ En la dogmática del derecho positivo “el derecho sindical se finca en un soporte social formado por el estudio integral de las

²⁵ Cámara de Diputados. *Derechos del pueblo mexicano*. México, Editorial Porrúa, 2000. p. 949.

relaciones de asociación profesional, de negociación y de conflicto”²⁶ de donde se ha desprendido que esta disciplina se encuentra basada en tres figuras torales que son el derecho de sindicación, el contrato colectivo de trabajo y la huelga.

El derecho sindical comprende “un cuerpo de figuras tutelares de trabajadores y patrones, jurídicamente vinculados en las relaciones colectivas de trabajo, dispuestas en forma dual de la siguiente manera: frente al derecho de sindicación de los trabajadores”,²⁷ nuestro sistema regula el correlativo de organización profesional con que cuentan los patrones, aunque no lo utilicen en México.

Los sujetos de esta disciplina son sin duda, los trabajadores profesionalmente organizados en agrupaciones sindicales que pueden variar desde el gremio hasta las coaliciones o las ligas; o del sindicato a las uniones, las federaciones o las confederaciones, incluyéndose obviamente todo tipo de organizaciones cupulares. De esta suerte, en las relaciones colectivas los sujetos pueden ser, por lo que hace a los trabajadores sus agrupaciones sindicales y respecto a los patrones, de manera individual o a través de sus organizaciones patronales.

Dentro de esta división es muy clara la presencia no sólo de organizaciones sindicales obreras sino patronales muy fácilmente advertible en tres niveles: A través de la injerencia de un patrón; de un grupo de patrones o bien de uno o varios sindicatos patronales y, respectivamente, de uno o varios sindicatos obreros. Por ello:

El derecho sindical deriva, entre otros aspectos de que la representación profesional obrera se concentra y legitima en aquéllos sindicatos que registrados, hoy cuentan con personería gremial, [...] en los modernos sistemas de legislación obrera, formas mixtas de unidad y de representación profesional, por lo que hace fundamentalmente, a los métodos de cogestión o a los comités de empresa.²⁸

²⁶ Charis Gómez, Roberto. *Estudios de derecho del trabajo*. México, Editorial Porrúa, 1997. p. 55.

²⁷ Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México, Editorial Universidad Autónoma Metropolitana, 2006. p. 339.

²⁸ Diego, Julián Arturo de. *Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires, Editorial Abeledo-Perrot, 1997. p. 396.

Concluimos que de acuerdo con el discurso del derecho, las relaciones colectivas de trabajo son aquellas que se dan entre los grupos profesionales de uno y otro sector, a dictar las normas en que aquellos se han de desarrollar, convenios colectivos y los modos de solución de los conflictos que se plantean, y además los temas que se vinculan con el desarrollo de las diversas instituciones que representan. Según lo expuesto, las partes gozan de una autonomía que constituye la base de su operabilidad.

Hay que tomar en cuenta que en los diversos campos en que las relaciones colectivas se dan negociaciones, conflictos o estructuración de sus propias instituciones, puede significar "un contrapoder para corregir las asimetrías [...] entendidas como un sistema de relaciones sociales que desafía la dictadura contractual cuya legitimidad formal está convalidada y garantizada por el Derecho Civil".²⁹

1.3 Relación y Contrato Individual de Trabajo

Hablar de relación individual de trabajo implica abarcar el Contrato individual de trabajo y las instituciones del derecho del trabajo, mismas que para el Derecho positivo no necesariamente "obedecen a una historicidad que explica su razón de ser y el por qué de ciertos principios e instituciones",³⁰ pero al ubicarnos en el derecho positivo nos ocuparemos de su contexto. Así, para iniciar con el Contrato individual de trabajo, cabe precisar que en un primer momento en el código civil francés el contrato de prestación de servicios colocaba en un plano de estricta igualdad jurídica a las partes contratantes.

²⁹ Romagnoli, Umberto. *El derecho, el trabajo y la historia*. Madrid, Editorial Consejo Económico y Social, 1997. p. 24.

³⁰ Sánchez Castañeda, Alfredo. "La nueva era del derecho del trabajo. La era de la flexibilidad laboral", en *Estudios jurídicos en homenaje a don Santiago Barajas Montes de Oca*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, 1995. pp. 382-385.

En los inicios de la disciplina del Derecho del trabajo cuando el desarrollo industrial era aún limitado y el análisis del Contrato individual de trabajo se hacía a la luz de la teoría general de las obligaciones y de los contratos civiles:

Se llegó incluso a discutir respecto del Contrato individual de trabajo, si se estaba frente a un contrato nominado o innominado, pero las características del contrato independiente *locatio operarum* o actividad laboral puesta a disposición del empleador frente a la *locatio conductio operis*, o ejecución de obra o servicios fue entre otras razones un indicativo de la separación en lo relativo al contrato entre derecho laboral del civil pero [...] no había mayor dificultad para diferenciarlos, partiendo de las características de cada uno.³¹

Así, los indicadores de la subordinación constituyó el criterio para determinar la división entre un contrato civil y uno laboral. Sin embargo, ese contrato de prestación de servicios fue limitado justamente por el desarrollo del contrato de trabajo reglamentado por el Estado en su posición de autoridad política, y por la aparición de la noción de relación de trabajo, cuestión ésta que tocaremos más adelante.

Es el caso de algunos países como México “donde se admitió que el contrato individual de trabajo tenía su naturaleza propia vinculada a su preponderante contenido humano y social, pero al propio tiempo se reconocía que ello no excluía ni eliminaba ciertas influencias civilistas”.³² Se tuvo entonces interés de examinar la manera cómo los elementos comunes habían sido incorporados al Contrato individual de trabajo. Paulatinamente se fueron precisando las alteraciones que los elementos comunes experimentaban al aplicarse en la esfera del trabajo y llevó a la necesidad de determinar su naturaleza jurídica:

³¹ De los Heros Pérez Albela, Alfonso. “La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente” en *Boletín mexicano de derecho comparado, Revista jurídica*.1995, núm. 105 México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, pp.1-2.

³² Arcienaga, Federico. *El contrato de trabajo*. México, Editorial Oxford, 1999. p. 3.

1.3.1 Naturaleza jurídica

Existen “diversas posturas en torno a la naturaleza jurídica del contrato de trabajo”,³³ sin embargo bajo este porte clásico del derecho positivocoinciden en que, corresponde a un contrato de naturaleza social: “aquel de tiempo indeterminado a través de una contratación de naturaleza social [...] y de donde precisamente deriva su objeto, características y elementos”,³⁴ a este respecto es relevante la importancia que tuvo la doctrina francesa ya que, se sustenta de:

La distinción entre normas jurídicas de derecho privado y normas jurídicas de derecho imperativo: dentro de las primeras esta condicionada a la voluntad de las partes y en el caso de las normas jurídicas de derecho imperativo son observadas obligatoriamente por todas aquellas personas a las que vayan a dirigirse, entonces el contrato de trabajo en cuanto su naturaleza jurídica proviene de normas de carácter imperativo, porque es mayor el carácter social y su cumplimiento no se deja a la voluntad de las partes.³⁵

De acuerdo con el derecho positivo, es una relación jurídica sujeta a lo determinado por el Estado. En este sentido, el Contrato individual de trabajo esta sujeto al estatuto regulador, cuyo fin para el derecho positivo es el equilibrio en lo relativo a prestaciones y la dignidad humana como base mínima para el hombre. El Contrato individual de trabajo a partir de su reglamentación fue considerado como protector del trabajador, debido a la condición de inferioridad en que se consideraba ante el empleador. En tal sentido;

Se pueden identificar tres momentos que contemplan una protección particular; primero, protección en el momento de contratar respecto de los derechos mínimos establecidos en [ella], salario, horario, condiciones de trabajo; segundo, protección durante el desarrollo de la relación laboral, respecto de la legislación vía la inspección del trabajo o vía jurisdiccional. Tercero, protección ante la terminación de la relación laboral el derecho de reinstalación o en su caso la necesidad de justificar un despido o el pago de una indemnización.³⁶

³³ Garrido Ramón, Alena, *Derecho individual del trabajo*. México, Editorial Oxford, 1999. p. 37.

³⁴ Alonso Olea, Manuel y Baamonde. M^a. Emilia, *Derecho del trabajo*. Barcelona, Editorial Civitas, 2005. p.73.

³⁵ *Ibidem*. p.76.

³⁶ De la Cueva, Mario. *Derecho mexicano del trabajo*. México, Editorial Porrúa, 2000. p. 119.

Hasta ahora, hemos tocado la naturaleza del Contrato individual de trabajo, “pero como cualquier otro contrato, el de trabajo debe tener un objeto propio”.³⁷ Es “el trabajo mismo, la actividad del trabajador, es la que directamente se remunera”.³⁸ El trabajo constituye la razón de ser y por lo tanto constituye el objeto.³⁹ También consideramos que la singularidad y las dificultades que entraña el trabajo como objeto de una relación jurídica consiste en que, siendo algo distinto de la persona que lo ejecuta, es una emanación de esta, existiendo una unión inescindible entre el trabajo como objeto del contrato de trabajo y el trabajador como sujeto del mismo.⁴⁰ Elementos que invariablemente se encuentran presentes y con los cuales se debe visualizar esta figura, de acuerdo con el enfoque que venimos tratando.

El estudio del concepto y elementos constitutivos del Contrato individual de trabajo ha experimentado una evolución notable a lo largo del siglo XIX. En una primera etapa, “cuando el examen de la materia laboral aún era incipiente y se hallaba influido por la teoría civil de los contratos, se puso en énfasis cuales eran los elementos comunes del contrato de trabajo”.⁴¹ Algún tiempo después:

Se negaba la existencia del contrato y se postulaba la tesis de la relación de trabajo, a esta reacción anticrcontractualista pronto siguió una contra reacción antirrelacionista que concluyó ofreciendo una síntesis de ambas posiciones, ya más avanzadas las reflexiones doctrinales identificaron los elementos propios del contrato de trabajo. Y se llevó a cabo un esfuerzo por plasmar esos elementos en el derecho positivo.⁴²

³⁷ Garrido Ramón, Alena. *Derecho individual del trabajo*. México, Editorial Oxford, 1999. p. 42.

³⁸ *Ídem*.

³⁹ *Vid.* Cairós Barreto, Dulce María, *Contratos de mediación laboral y de agencia mercantil: (un estudio sobre el objeto del contrato de trabajo y sus transformaciones)*. Valladolid, Editorial Lex Nova, 2004.

⁴⁰ *Vid.* el tratamiento que se abunda del tema en Reynoso Castillo, Carlos. “Los atentados al contrato de trabajo”, en Kurczyn Villalobos, Patricia. *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?* México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2001.

⁴¹ Garrido Ramón, *op. cit.* p.22.

⁴² Alonso Olea, Manuel y Baamonde, M^a. Emilia. *Derecho del trabajo*. Barcelona, Editorial Civitas, 2005. p. 50.

De tal manera que los elementos serían contemplados en la legislación laboral, aportación hecha por la doctrina que, realizó una separación propiamente del derecho civil.

1.3.2 Elementos del Contrato individual de trabajo

Los elementos esenciales del Contrato individual de trabajo serían introducidos en la Ley Federal del Trabajo [LFT] mexicana. El primer elemento es la voluntad de las partes, está presente como presupuesto de validez del contrato es decir, para ser válido necesita encontrarse presente la voluntad además, también es un elemento de existencia que necesita expresarse, en éste caso es el propósito de ingresar a laborar.

Hay consentimiento por parte del patrón y trabajador desde el momento en que el segundo inicia sus labores y el primero ha manifestado con su conducta tal permisión, sin que haya mediado contrato o hayan establecido de forma previa las condiciones de trabajo, el consentimiento o voluntad si no se expresa en el contrato constituye una cuestión imputable al patrón.

El consentimiento se manifiesta verbal o por escrito, de lo cual encontramos:

Particularmente en materia laboral, el consentimiento se manifiesta de algunas formas; verbal o por escrito, este, siempre que acepten mutuamente las condiciones ambas partes y expreso y tácito, cuando las partes realicen actos que lo presuponen [...] el consentimiento es expreso cuando se otorga el contrato por escrito y en este consten todas las condiciones de trabajo, así como los requisitos exigidos por la ley en materia de contrato, o bien cuando se realice de manera verbal, es decir, cuando sin constar en un documento todas las condiciones de trabajo sean discutidas por las partes [...] el consentimiento será tácito cuando no conste por escrito o no se hayan establecido de manera verbal las condiciones de trabajo, pero se ejecuten actos que no dejen lugar a dudas de consentimiento para prestar un servicio y retribuirlo.⁴³

En concordancia con la cita de referencia, cuando se alude a un Contrato individual de trabajo “se piensa en la relación de trabajo, pero puede existir ésta,

⁴³ Garrido Ramón, *op. cit.* p.52.

sin que medie contrato, éste en la mayoría de los casos, lleva a adherirse al trabajador y quien establece su contenido es el patrón, por ello el Estado asume la postura de protector de los trabajadores”.⁴⁴ De acuerdo con la postura del derecho positivo que venimos señalando, su discurso sostiene la libre voluntad.

No obstante lo anterior, es inexistente para el Contrato individual de trabajo una doctrina especial sobre el consentimiento y sus vicios, sin embargo, se acude recurrentemente a la interpretación de las reglas del derecho civil en cuanto análisis, pues en la práctica resulta irrelevante, atendiendo al carácter proteccionista que goza el trabajador en la postura clásica del Derecho del trabajo que hasta hoy se dice tiene la legislación mexicana y que deja de lado la aplicación al respecto, del derecho civil.

El consentimiento es requisito esencial hablando del contrato, por ello no lo hay si éste fue viciado por error, violencia, intimidación o dolo. En el caso del derecho del trabajo en México, el único vicio del consentimiento que contempla la ley es el engaño,⁴⁵ que deja de tener efecto una vez transcurridos treinta días desde el inicio de la prestación del servicio o bien, con la presentación de documentos falsos. El alcance de la ley laboral no abarca la sanción penal que corresponde.⁴⁶

En sentido similar el profesor Plá Rodríguez ha expresado que si deseamos tener una idea cabal del Contrato individual de trabajo es preciso ajustarse a la realidad de su nacimiento, al no ser éste concertado por las partes que intervienen sino estar determinado por normas cuya preparación es ajena a ellas. Analizada cualquier contratación a conciencia se encontrará que la mayor parte de las cláusulas contenidas no responde a un principio de voluntad sino a

⁴⁴ Plá Rodríguez, Américo. “Relación de trabajo y contrato de trabajo”, en *Estudios en homenaje dedicado al doctor Guillermo Cabanellas*. México, Editorial Trillas, 2001. pp. 231-234.

⁴⁵ Vid. Garrido Ramón, Alena. *Derecho individual del trabajo*. México, Editorial Oxford, 1999. p. 53.

⁴⁶ La Ley federal del trabajo, establece en el Artículo 47. “Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

imposiciones que hace el Estado a su conveniencia. El patrono sólo acepta o rechaza al trabajador y éste confía en que la legislación vigente proteja sus intereses, prácticamente desaparece la libre expresión de las partes.

Como segundo elemento del Contrato individual de trabajo encontramos el objeto posible, mismo que se encuentra presente en los presupuestos de validez del Contrato individual de trabajo por ello, el objeto del contrato será aquello viable dentro de la naturaleza y acorde con los puntos antes señalados. El tercer elemento lo constituye la capacidad, elemento al cual van unidos tanto el libre albedrío, la licitud en el objeto⁴⁷ y la forma.

De tales elementos, la capacidad nos lleva a analizar las causas que invalidan el Contrato, como el Error; “en cuanto a las calidades personales [...] es invalidante si las mismas son razonablemente exigibles, y efectivamente exigidas para el trabajo”.⁴⁸ Aunque el contrato sea nulo no es posible hacer abstracción de los servicios que han sido prestados, por lo tanto, el trabajador podrá exigir por el trabajo que hubiese prestado la remuneración, consiguiente a un contrato válido y el patrón tiene la obligación de dar cumplimiento.

Por lo que respecta a la licitud en el objeto:

Ilícitud del objeto para ambas partes es notoria y a ambas consta la torpeza de la causa en la ilicitud del objeto, cuestión que, ya en casos de nulidad parcial o total evidentemente se sigue la regla general de subsistencia del contrato, declarando ineficaz sólo la parte nula y en este caso autoridad laboral decidirá si desaparecen, o en parte subsisten, las condiciones de trabajo, incluidos los salarios, derivado de la parte nula del contrato.⁴⁹ Aunque, como se sabe, de la forma no depende la existencia o no de la relación de trabajo.⁵⁰

⁴⁷ Vid. Cairós Barreto, Dulce María. Contratos de mediación laboral y de agencia mercantil: (un estudio sobre el objeto del contrato de trabajo y sus transformaciones). Valladolid, Editorial Lex Nova, 2004.

⁴⁸ Alonso Olea, Manuel y Baamonde M^a. Emilia. *Derecho del trabajo*. Barcelona, Editorial Civitas, 2005. p. 59.

⁴⁹ *Ibidem*. p. 216.

⁵⁰ Para un estudio a profundidad ver la obra del doctor De Buen Lozano, Nestor. *Derecho del trabajo*. México, Editorial Porrúa, 1999. p. 47 y ss.

Una Relación de trabajo o Contrato individual de trabajo es válido cuando las partes son capaces, tienen aptitudes para cumplir con la obligación contraída y celebran un acto jurídico no sujeto a factores que incidan en la voluntad de celebrar dicho contrato. No está permitido contratar a menores de 16 años y en el caso de los menores de 18, no pueden trabajar de noche, realizar horas extraordinarias, realizar trabajos declarados insalubres, penosos, nocivos o peligrosos para su salud, o que afecten negativamente en su formación profesional y humana.

Además de la definición del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo [LFT] también se desprenden tres elementos constitutivos: la prestación de un trabajo personal. La intimidad de la conexión entre su objeto⁵¹ y el sujeto, hace que la prestación contractual de trabajo sea personalísima, en el sentido jurídico estricto quiere decir que la persona quien lo desempeñe sea a quien se le paga salario, “siendo el de trabajo un contrato *intuitu personae*, [compromete la actividad personal del trabajador] es decir, [debe ser] realizada por sí mismo, [pero] puede trabajar por otro sin el consentimiento de este [último] y del empresario o de ambos, lo que acusa el supuesto, la existencia de un nuevo contrato de trabajo”.⁵² Acorde con la postura clásica que se ha venido comentando, es personal y si otro en nombre no propio lo desempeña de cualquier manera el que presta el servicio es trabajador.

En la prestación de un trabajo personal encontramos el pago de una remuneración y el vínculo de dependencia, es decir, el nexo de subordinación jurídica y por ésta entendemos:

El elemento característico del contrato de trabajo o de la relación laboral [...] trae consigo la aplicación del derecho laboral. El empleador durante la duración de la relación laboral, cuenta con un poder de autoridad sobre el empleado y es quien,

⁵¹ Vid. Cairós Barreto, Dulce María. Contratos de mediación laboral y de agencia mercantil: (un estudio sobre el objeto del contrato de trabajo y sus transformaciones). Valladolid, Editorial Lex Nova, 2004.

⁵² Alonso Olea, *op. cit.* p. 59.

al mismo tiempo, recibe los beneficios y corre los riesgos económicos de su empresa.⁵³

La subordinación jurídica, no debe confundirse con la subordinación económica, situación en la cual se puede encontrar un trabajador independiente en relación con su cliente único, el cual jurídicamente es independiente

Como contrato, el de trabajo tiene de entre otras, ocho características principales: la primera, es “sinalagmático, por que establece obligaciones mutuas para las partes y hacia terceros, como los Institutos de Seguridad Social, concretamente para el patrón en virtud del nexo contractual”.⁵⁴ Ello, por las obligaciones que a este le corresponden. También “en sentido funcional, esto es, busca una correspondencia, paridad o equivalencia, entre los deberes jurídicos básicos, recíprocos de las partes, para realizar <<la idea de un equilibrio aproximado entre prestación y contraprestación [...] inmanente al contrato sinalagmático como tipo>>”.⁵⁵ Correlativamente de acuerdo con el papel del trabajador y del patrón.

Segunda, de “ejecución continuada o de tracto sucesivo por que la prestación de servicios, o bien la relación de trabajo, es permanente y continua en el tiempo”,⁵⁶ donde goza el trabajador de estabilidad, presupuesto que hace la diferencia de ejecución instantánea.

La tercera característica agrupa elementos los elementos básicos, consensual, bilateral, oneroso, de tracto sucesivo y no solemne, ni ritual.⁵⁷ Se refiere, al consenso o voluntad de las partes en celebrarlo, que genera obligaciones para ambas partes, que representa la obligación de pago de salario,

⁵³ Sánchez-Castañeda, Alfredo. *Las transformaciones del derecho del trabajo*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2006. p. 65.

⁵⁴ Arciniega, Federico. *El contrato de trabajo*. México, Editorial Porrúa, 2000. p.16.

⁵⁵ Alonso Olea, *op. cit.* p.56.

⁵⁶ Plá Rodríguez, Américo. “Relación de trabajo y contrato de trabajo”, en *Estudio en homenaje dedicado al doctor Guillermo Cabanellas*. México, Editorial Trillas, 2001. pp. 231 - 248.

⁵⁷ Puede verse el análisis respecto a este tema Reynoso Castillo, Carlos. *Los atentados al contrato de trabajo*, en Kurczyn Villalobos, Patricia. ¿Hacia un nuevo derecho del trabajo? México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2001.

“es oneroso en el sentido de que cada parte aspira, y obtiene una ventaja de la prestación de la otra”,⁵⁸ cuarto; es indeterminado en el tiempo, y por último su celebración no requiere formalidad ni hacerla ante alguna autoridad.

Cuarta, Un objeto propio, una causa determinada y lícita.⁵⁹ Así, al referirse al objeto hace referencia fundamentalmente a que no este prohibida la actividad a realizar. Quinta, constituye un contrato de adhesión, en el cual quien establece su contenido es el patrón, y donde el trabajador simplemente se adhiere al contenido del mismo.

Sexta, es conmutativo, “cada parte representa la realidad de su propia prestación”.⁶⁰ El trabajador prestar su servicio y el patrón pagar por ello. Séptima, es traslativo “el objeto del contrato son las obligaciones de trabajar, de remunerar, asumidas por las partes, siendo el trabajo y el salario a su vez, objeto de estas obligaciones”.⁶¹ Causa de una de estas obligaciones es su recíproca, es decir, la de trabajar de la de remunerar y viceversa.⁶²

Octava, es de cesión remunerada, por que la causa del Contrato individual de trabajo está en la cesión remunerada de los frutos del mismo “entendidos en el sentido amplio del producto útil resultante de la actividad humana, y [...] la causa de sus dos sentidos: objetivo, como finalidad típica requerida por el ordenamiento

⁵⁸ De la Cueva, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. México, Editorial Porrúa, 2000. p.124.

⁵⁹ Para un estudio a profundidad ver: Garrido Ramón, Alena. *Derecho individual del trabajo*. México, Editorial Oxford, 1999. p. 22.

⁶⁰ Alonso Olea, *op. cit.* p. 56.

⁶¹ De la Cueva, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. México, Editorial Porrúa, 2000. p. 133.

⁶² *Vid.* Cairós Barreto, Dulce María. *Contratos de mediación laboral y de agencia mercantil: (un estudio sobre el objeto del contrato de trabajo y sus transformaciones)*. Valladolid, Editorial Lex Nova, 2004.

jurídico respecto del contrato; y subjetivo, [...] fin real y práctico que las partes se proponen al contratar”.⁶³ El salario representará el producto del trabajo realizado.

Por lo antes señalado consideramos que las características atribuidas al Contrato individual de trabajo responden al aporte del concepto Relación de trabajo para sustituir la idea de contrato, y que ha sido destacar la medida en que la voluntad de las partes da nacimiento a obligaciones y derechos; y que no se sujetan a la realización de un documento llamado contrato sino que, “se inician las primeras con la simple prestación del servicio pero no con el acuerdo de voluntades, en tanto que los segundos subyacen en la ley. Ello demuestra que el concepto ha venido a conmover el sistema tradicional sin desconocer el elemento convencional, de ahí lo extraordinario de su valor jurídico”.⁶⁴ Desde el momento en que lo ha contemplado la ley.

Ahora, trataremos de extraer las definiciones al Contrato individual de trabajo y la relación de trabajo, el primero “es concebido y existe en derecho como simplemente constitutivo de la relación de trabajo, sin que necesariamente por él, exista aquella”.⁶⁵ Lo cual significa que exista o no el contrato, “la relación de trabajo, produce los mismos efectos jurídicos, y en esta particular concepción está presente la evolución que en el orden social, ha sufrido la idea tradicional contrato de trabajo”.⁶⁶ El contrato de trabajo es un género contractual que comprende numerosas especies, muy diferentes entre sí, pero todos sus niveles dentro del género y lo referente a las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, por lo menos con dos ejemplares, quedando uno en poder de cada parte.⁶⁷ De esta manera “se delimitó la forma en que se relacionaría el trabajador con el empleador a través de obligaciones y derechos de las partes”.⁶⁸ El Contrato

⁶³ Alonso Olea, *op. cit.* p.55.

⁶⁴ Plá Rodríguez, *op. cit.* pp. 231- 248.

⁶⁵ Alonso Olea, *op. cit.* p.50.

⁶⁶ De la Cueva, Mario. *Derecho mexicano del trabajo*. México, Editorial Porrúa, 1998. p. 112.

⁶⁷ *Vid.* De la Cueva, Mario. *Derecho mexicano del trabajo*. México, Editorial Porrúa, 1998. p. 93.

⁶⁸ Morgado Valenzuela, Emilio. “Las perspectivas del derecho del trabajo en un mundo globalizado”, en *El derecho del trabajo ante el nuevo milenio*. México, Editorial Porrúa, 1ª Ed. 2002, p.6.

individual de trabajo sería la figura básica en el nacimiento y vida de las relaciones de la empresa con el trabajador.

Pero aún ante la presencia o no de un contrato escrito, consta la prestación del servicio en general y la relación de trabajo existe y predomina sobre el contrato y, lo hace en muchos casos innecesario, sin perjuicio de imputar al patrón la falta del documento, que no lo exime de la responsabilidad como patrón, aunque no haya contrato por escrito.⁶⁹

La relación de trabajo ha sido entendida en términos de nociones clásicas de subordinación, dependencia, y control, como se expuso anteriormente, por tal motivo el Contrato individual de trabajo vino a ser reconocido como fundamentalmente diferente de otros contratos, para traer consigo no un cambio de dinero para un producto ni para el resultado de servicios, sino de un cambio de dinero para el tiempo, el tiempo durante el que el empleador goza el derecho de dirigir las actividades del empleado, para determinar cómo sería realizado el trabajo, y para establecer e imponer las órdenes y los códigos de disciplina y el comportamiento.

Nos encaminamos a pensar que de acuerdo con el discurso que señala el derecho laboral respecto del documento llamado contrato, con independencia de que las labores, jornada, salarios y demás estipulaciones, en principio, se establezcan por escrito para tiempo determinado o indeterminado, presupone precisamente esa diferenciación, porque de no hacerlo escrito no se sabe a que tipo de contratación corresponde, que tipo de labores, salario, jornada, entre otros, son los que se observan como parte del Derecho del trabajo y del derecho positivo. Asimismo, creemos que el Contrato individual de trabajo, por un lado resulta desde el Derecho positivo innecesario, ya que no obstante que la ley no obliga al patrón a realizarlo al iniciar la prestación de servicios ni en ningún otro momento, ello da lugar a que surja la posibilidad de elaborarlo sólo como una

⁶⁹ Vid. De la Cueva, Mario. *Derecho mexicano del trabajo*. México, Editorial Porrúa, 2000. p. 126.

manera preventiva para el caso de conflicto, pues aquello que se establezca en el contrato, cierto o no, será para el Derecho del trabajo lo contratado, aunque se pueda de facto sustraer el patrón de obligaciones que le derivan, si no se plasma en un documento.

Así, la relación de trabajo de cualquier manera se presume existente, de acuerdo también con lo que se ha venido tratando; sin embargo, esto responde al propio esquema construido por el Derecho del trabajo según el cual se asume un carácter proteccionista por parte del Estado, pero hasta que surja un conflicto se puede apreciar si el patrón es vigilado por el Estado.

Por otro lado consideramos importante abordar la estabilidad en el empleo, como principio, se encuentra ligado a la característica del citado Contrato individual de trabajo de tracto sucesivo o ejecución continuada previamente apuntadas, pero además, porque el referente para ubicar al Contrato individual de trabajo o relación de trabajo como contexto de la relación estándar de trabajo, descansa indisolublemente con la estabilidad, la cual:

Se adquiere desde el momento en que se inicia la relación de trabajo, porque a partir de ese instante queda legalmente impedido para separar al trabajador o terminar el vínculo laboral sin las formalidades de ley. Hay dos clases de estabilidad: la absoluta y la relativa, la primera por regla general es la que tienen los trabajadores para permanecer en el empleo y disfrutar de las prestaciones inherentes al mismo, la relativa consiste en la salvedades que la ley determina a la regla general de la permanencia del empleo; el trabajador puede quedar legalmente privado del empleo por motivos que le sean imputables o por causas fortuitas y de fuerza mayor, no imputables a las partes respectivamente. Los principios que rigen la estabilidad son la dignidad, la igualdad y la libertad.⁷⁰

Como principio, previsto en la fracción XXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123 apartado "A" se funda en dos presunciones,⁷¹ una en el sentido de que toda prestación de servicios se entiende

⁷⁰ Garrido Ramón, Alena. *Derecho individual del trabajo*. México, Editorial Oxford, 1999. pp. 51-62.

⁷¹ Vid. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, *Enciclopedia Jurídica Mexicana*. México, Editorial Porrúa, 2006, Tomo V, p.732. La consecuencia

que es laboral salvo prueba en contrario. La segunda, en el sentido de que la prestación del servicio es de manera indeterminada, pero, ante la diversidad de maneras en que se opera dentro del derecho del trabajo, se encuentran formas de contratación que dejan de lado la acepción típica de relación de trabajo llamados atípicos, de ahí que una de las primeras aseveraciones que nos atrevemos a señalar es que el propio marco normativo contempla ambas posibilidades sin enfatizar la segunda, dando importancia sólo a la primera.

De esta manera consideramos que los autores correspondientes al derecho positivo, se basan en que el concepto de relación laboral evita que los patrones puedan evadir algunas de sus obligaciones sin embargo, como aclaración, el hecho de que se cambie la palabra contrato de trabajo por relación de trabajo no está encaminado a cambiar la realidad social de que el trabajador, desposeído de los medios de producción, venda su fuerza de trabajo como realidad generadora de valor, no obstante la concepción jurídica no transforma la realidad, sino simplemente la oculta. En éste sentido los aspectos técnicos contemplados en la legislación laboral, cumplen con el objetivo de su propia construcción y en ésta se oculta la realidad en beneficio del sistema capitalista como se verá posteriormente. Es importante precisar que el Derecho del trabajo, una vez centrado en la etapa o era de la reglamentación, parecía mirar un progresivo de la legislación.

1.4 La Flexibilidad Laboral Fundamento de la Contratación Atípica

Acerca de las formas de contratación atípica no hay una sola concepción ni tampoco una única experiencia, existen incluso posturas que son críticas a los postulados sostenidos por los autores, pero dentro de ello se ubica como elemento clave la flexibilización de las relaciones de trabajo, particularmente “respecto a las condiciones de trabajo, duración de las relaciones de trabajo, pago de salarios, movilidad funcional, [que] no ha tenido en México al menos por ahora,

que la ley o el juzgador deduce de un hecho conocido para indagar la existencia o necesidad de otro desconocido.

una regulación, de ahí que no podemos hablar de formas atípicas de contratación legalmente reconocidas”,⁷² ni tampoco de modificaciones formales al Contrato individual de trabajo por vía de la legislación, pero de cualquier manera se manifiesta fuera de la ley.

La propuesta de flexibilidad “converge en la necesidad de reforzar [...] la tutela de los derechos individuales, entre los cuales está el derecho al trabajo, [surge] por lo tanto [...] eclecticismo entre normas proteccionistas y garantistas”.⁷³ Desde ésta perspectiva “la rigidez de la norma laboral reside en la desconfianza por el cumplimiento de la misma. Es una rigidez, [...] que a la vez denota la inseguridad en su transformación pero como contrapartida a ello [...] la flexibilidad [genera] cambios en [...] derechos fundamentales [...] adquiridos para disminuirlos o extinguirlos”.⁷⁴ La flexibilidad, impuesta y voluntaria, externa e interna, no es una novedad, sino una aplicación paulatina

Sin embargo, la justificación de la aparente rigidez del Derecho del trabajo no se sustenta en los criterios del mercado, sino justamente en tratar de evitar que esas reglas no lo rebasen. Entonces, “la flexibilidad por sí sola, [implica] necesariamente desregulación, [y] se utiliza en éste sentido al contrato de trabajo como pretexto para el incremento de la productividad”.⁷⁵ Bajo el argumento de que no hay productividad sin flexibilidad. Otro aspecto a tomar en cuenta, se refiere a la conexión de este fenómeno de flexibilización de las relaciones laborales con un proceso que se viene dando a nivel mundial, y de manera particular de las normas jurídicas que regulan el trabajo y que también forman parte de lo que se ha dado en llamar nuevas modalidades de contratación,

⁷² De Buen Lozano, Néstor. *El derecho administrativo laboral y la administración pública del trabajo en México*. México, Editorial Porrúa, 1998. p.32.

⁷³ Kurczyn Villalobos, Patricia. “Nuevas formas de contratación”, en *Relaciones laborales en el siglo XXI*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2001. p.36.

⁷⁴ *Ibidem*. p. 37.

⁷⁵ *Vid.* Sánchez Castañeda, Alfredo. “Algunas declinaciones de la flexibilidad laboral”, en *Revista Jurídica Jalisciense*, 2003. núm. 2, Editorial Universidad de Guadalajara, Departamento de Investigaciones Jurídicas. p. 265.

1.4.1 Formas de contratación atípica

La expresión nuevas contrataciones o nuevas modalidades de contratación, se refiere a un fenómeno que por un lado se da a partir del aumento cuantitativo y cualitativo en las formas de contratación individual, unas contenidas en las legislaciones laborales y otras no, siendo novedoso este proceso porque se caracteriza por un uso intensivo y extensivo de contratos excepcionales o atípicos.

El tema, por sí mismo, nos lleva a pensar en un contexto inherentemente internacional, porque la pregunta de las nuevas formas de contratación es multidimensional y, por lo tanto, multidisciplinaria. Para los estudiosos del derecho, las nuevas formas de contratación generan riesgos entre el Derecho del trabajo y el Trabajo,⁷⁶ no hay una sola concepción ni tampoco unidad única de experiencia o análisis al respecto, por lo cual tomaremos algunas de las opiniones realizadas.

Para los economistas, a la dinámica del mercado laboral está conectada a los riesgos como el subempleo, para los especialistas en el trabajo de organizaciones y la manera en la que los recursos humanos son manejados, traen consigo nuevos cambios a la manera en la cual el esfuerzo y la lealtad de empleados puede sacarlos, al mismo tiempo, como empleadores al parecer preparados para ofrecer menos en relación al compromiso o la estabilidad a largo plazo.

Lo que la doctrina ha llamado relación de trabajo atípica; “no es más que el trabajo prestado en condiciones de subcontratación tradicional, en la que el trabajador presta el servicio a un empleador usuario distinto del que es supuestamente su real empleador”⁷⁷ con lo que el supuesto dogmático jurídico a

⁷⁶ Vid. Giles, Anthony, “New forms of employment”, en *Relaciones laborales en el siglo XXI*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2001. p. 36.

⁷⁷ Gil, Domingo. “Subcontratación en el derecho del trabajo”, en *El derecho del trabajo ante el nuevo milenio*. México, Editorial Porrúa, 2002. p. 253.

partir del cual se construyó el modelo tradicional de ordenación del trabajo subordinado con un solo empleador y que se expresa en la denominada relación laboral normal ha enfrentado desde hace algún tiempo una profunda crisis derivada de las transformaciones que han tenido lugar en el ámbito laboral y empresarial.⁷⁸

Esta realidad tiene innumerables repercusiones para el contrato de trabajo y el derecho del trabajo construido como derecho positivo, pues “genera la necesidad de replantear su función tradicional frente al desarrollo de formas de ocupación que se apartan del tipo tradicional”,⁷⁹ por ello es importante estudiar este importante contexto no sólo desde dentro del derecho sino de la serie de factores que inciden en la relación de trabajo.

Entonces, las nuevas formas de contratación pueden, por lo del tanto, ser examinadas desde diferentes aristas, pero el enfoque que pretendemos, resaltaré la complejidad y el significado del tema y nos alertará hacia el hecho de que, nosotros consideramos las ramificaciones y los cambios estrictamente legales, como crisis ante el derecho positivo y derecho del trabajo, pero ello no escapa a tomar en cuenta la relación con el aspecto económico, político, entre otros no menos relevantes, pero fundamentalmente el empuje que llega hasta lo local por virtud de la dimensión internacional, como se irá entretejiendo en los capítulos subsecuentes de esta investigación.

A lo largo del siglo XX este modelo al que nos hemos venido refiriendo como estándar, comenzó a perder su dominación con las llamadas nuevas formas de contratación que entraron a esparcirse en los países industrializados avanzados, al igual que en aquellos menos avanzados, lo cual tomaremos como parámetro de análisis para el trabajo que pretendemos realizar. Tan es así que han reestructurado su legislación laboral introduciendo cambios de diversa magnitud

⁷⁸ Vid. Caamaño Rojo, Eduardo. “Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico”, en *Revista laboral chilena*, 2005, núm. 1, pp. 25-53.

⁷⁹ *Ídem*.

que muestran un debilitamiento intrínseco de la institución Contrato individual de trabajo ha derivado de varias causas;

Tal vez, una de las más importantes ha sido, al paso de los últimos años [...] la aparición de los procesos de integración económica y con ella los tratados de libre comercio y la economía de mercado, en los cuales el aspecto social y, de manera concreta el mundo del trabajo sería dejado de lado, para centrar su atención en las normas relativas a los intercambios comerciales.⁸⁰

Así, la competencia “no sólo nacional sino incluso internacional ofrecería un clima propicio para que términos como “modernidad”, “productividad”, “flexibilidad”, que tenderían a invadir el mundo del trabajo, y de los estudios sobre el mismo”.⁸¹ Uno de los términos hoy en día más socorridos para hablar de esos cambios ha sido el de flexibilidad del Derecho del trabajo.

En el centro, el Contrato individual de trabajo en el caso de México, parecía ser inalterado desde los inicios de era o etapa la regulación:

Pero, intencionalmente son sutiles los cambios y desplazamientos que sufre la contratación laboral por vía de modificación en sus elementos esenciales, disminución de prestaciones; vía interpretación, trabajo independiente, contratos civiles de honorarios, mandato, prestación de servicios profesionales, subcontratación, esta última frente a un marco jurídico que se ocupa sólo de alguno de sus aspectos.⁸²

Circunstancias que constituyen una alternativa no regulada hasta hoy por normas laborales, pero si como práctica cotidiana. Es así, como la modificación de los elementos esenciales del Contrato individual de trabajo en el lenguaje diario, se justifica con términos como: flexibilización de las relaciones laborales, nueva cultura laboral, trabajo independiente; conceptos en los que se encuentra infiltrados, entre otros, contratos de honorarios, prestación de servicios

⁸⁰ Vid. Reynoso Castillo, Carlos. “Los atentados al contrato de trabajo”, en Kurczyn Villalobos, Patricia. *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?* México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2001. p. 78.

⁸¹ Reynoso Castillo, Carlos. “Los atentados al contrato de trabajo”, en Kurczyn Villalobos, Patricia. *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?* México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2001. p. 77.

⁸² *Ibidem*. p. 80.

profesionales, *outsourcing*, tercerización de servicios o subcontratación, que se están produciendo en torno al contrato de trabajo o la relación laboral, entonces, estos términos se refieren a la ausencia aparente de la subordinación del trabajador y desde luego a la inexistencia de obligaciones de seguridad social entre otros, como iremos revisando paulatinamente.

Aspectos en los cuales la postura clásica de la relación de trabajo, se ha venido cambiando por mercado de trabajo, y que atiende a estrategias políticas implementadas por el Estado, que guardan relación con factores económicos del orden mundial, entre otros.

Frente a este panorama internacional, “México aparece con un retraso que lo hace discordante con buena parte del contexto laboral internacional”.⁸³ Pero los cambios reales se iniciaron ya desde hace mucho tiempo, “en ocasiones haciendo uso de términos como el de precarización, para dar cuenta de la percepción que sobre los cambios algunos estudiosos abiertamente ponen frente a frente las instituciones del pasado con las modificadas”,⁸⁴ de esta forma, una mirada rápida por la literatura del trabajo, encuentra tantas expresiones para nuevas formas de contratación como nuevas formas por sí mismas.

Las mas frecuentes encontradas son: atípica, no estándar, contingente, periférico, precario, y flexible, para mencionar una distancia igualmente inventiva de términos para describir la nueva fuerza de trabajo, incluyendo el trabajador por tiempo determinado, el justo a tiempo en fuerza laboral, el trabajador expansible, y el trabajador fungible Pero hay también un sentido que, tomándolos juntos, ellos comprenden parte de un fenómeno más grande, una creciente heterogeneidad de formas de contratación y un cambio lejos de lo que se consideró tradicionalmente como el trabajo estándar.⁸⁵

⁸³ *Ibidem.* p. 7.

⁸⁴ *Ibidem.* p.13.

⁸⁵ Vid. Giles Anthony, “*New forms of employment*”, en *Relaciones laborales en el siglo XXI*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2001. p. 68.

Las formas atípicas de empleo “están relacionadas con la creciente flexibilización de la organización interna de la empresa y con el proceso de descentralización productiva interna e internacional”,⁸⁶ cabe traer a colación uno de los estudios que más impacto ha tenido a este respecto, la empresa flexible⁸⁷ ya que correspondería con lo que se podría identificar como empleo del futuro.

Así, creemos necesario tratar de establecer una definición de las formas de ocupación atípicas,⁸⁸ el empleo atípico se define como: "aquel que rompe con los moldes tradicionales y típicos definidos por la relación laboral clásica".⁸⁹ Por otra parte, también encontramos que una relación laboral atípica se define como: “aquella relación jurídica, de índole laboral, que liga a un dependiente con el respectivo acreedor de trabajo, sin que se den en ella todas las diversas características de la relación laboral normal”,⁹⁰ o algunas de ellas emerjan muy inconsistentes.

Pensamos entonces, referirnos a todas aquellas modalidades de contratación laboral que no se insertan dentro del modelo de la relación laboral normal o estándar, es decir, aquellas que en consideración a su duración y continuidad, al lugar en que se prestan, así como al tiempo de trabajo, entre otros elementos, no pueden ser encuadradas dentro del modelo tradicional de empleo subordinado regulado por el ordenamiento jurídico laboral en México.

⁸⁶ Consejo Económico y Social. *El trabajo a tiempo parcial*, Informe Nº 4, Sesión ordinaria del pleno 18 de septiembre de 1996. Madrid, España, 1996. p. 5.

⁸⁷ Vid. Atkinson, J.; Meager, N., *New forms of work organization*, IMS, Report núm. 89, Brighton, 1986, citado por Consejo Económico y Social, *El trabajo a tiempo parcial*, Informe Número 4, Sesión ordinaria del pleno de fecha 18 de septiembre de 1996. Madrid, España, 1996. p. 5.

⁸⁸ Le atribuiremos a la noción de atípico de ciertas formas o modalidades de contratación laboral, por lo que no atenderemos a los conceptos derivados de la clasificación tradicional formulada en los textos de Derecho Civil, que distingue entre contratos típicos o nominados y atípicos o innominados, según cuenten o no con una regulación expresa por parte del ordenamiento jurídico. López Santa María, J., *Los contratos. parte general*. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1986. p. 97.

⁸⁹ Guerra, Pablo. *¿Es necesariamente precaria la flexibilización? Notas sobre las amplias, controvertidas y difusas interpretaciones del concepto de flexibilidad*. Trabajo presentado en el Seminario Latinoamericano sobre Precarización del Empleo y Desgaste de Salud de los Trabajadores, Santiago, CLACSO-PET, Chile, 1994, y Rodríguez Álvarez, J., *Jornada parcial de trabajo y empleo femenino en Chile: ¿Empleo precario o una oportunidad para las mujeres?*, Santiago, Editorial Universidad de Chile, 2003. p. 65.

⁹⁰ Thayer, W.; Novoa, P. *Manual de derecho del trabajo*. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1998. p. 125.

Sin perjuicio de lo anterior, es necesario recordar que las formas de contratación laboral atípicas no son necesariamente un fenómeno nuevo para el Derecho del trabajo, pues esta rama del Derecho en su sentido más tradicional reconocía también formas de ocupación que se apartaban de ciertos elementos definidores de la relación laboral normal, como la continuidad de la prestación de servicios, como contratos de trabajo duración determinada o la inserción de la prestación en la organización empresarial definida y controlada por el empleador trabajo a domicilio.

Con todo, lo que ha cambiado es la manera tradicional de entender el Contrato individual de trabajo, la relación de trabajo y de regularlos, por un lado, las condiciones del mercado de trabajo que llevan a favorecer cierto tipo de contratación laboral frente a otras, en particular, frente a los contratos de jornada completa y, por otro lado, la importancia económica, social y de política laboral que está asociada a esta forma atípica de contratación laboral, (pues el trabajo a tiempo parcial es presentado como un importante instrumento de fomento y reparto del empleo) aunque no sea tal el resultado.⁹¹ Esto significa que la parcialización de la jornada de trabajo se justifica como la necesidad de esas formas diversas a las señaladas por el campo del trabajo.

En consecuencia, puede estimarse que la noción de empleo atípico es de carácter residual, ya que debe ser elaborada por exclusión, en torno a las notas que caracterizan el empleo típico, que en la actualidad, con desviaciones de ese modelo arquetípico, que con razones, entre otras el avance tecnológico y la crisis económica multiplican las formas atípicas, a menudo fuera del dominio de la legislación protectora conformando un mercado de trabajo secundario o marginal. Así, dentro de las relaciones individuales no tradicionales:

⁹¹ Cabe señalar que la parcialización de la jornada de trabajo ya ha sido abordada por el sistema laboral Italiano, comúnmente es conocida como parasubordinación, *Vid.* Caamaño Rojo, E., "El contrato de trabajo a tiempo parcial en la actual normativa laboral, La parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente. El empleo en las fronteras del Derecho del trabajo", en *Revista Laboral Chilena*. 2005, núm. 132 y 133, Valdivia, p. 61 y 155 respectivamente.

Se distinguen los empleados o trabajadores a medida que se eleva su calificación; los de mayor preparación tienden a desempeñarse bajo la condición de los llamados *freelancers* o trabajadores autónomos, con elementos jurídicos que los acerca a la condición de libre relación profesional. En cuanto disminuye la capacitación o preparación del trabajador, la relación se dirige en sentido contrario y lleva la tendencia a la subcontratación laboral, al mercado informal o clandestino de mano de obra con las consecuencias de precariedad absoluta y nula seguridad social.⁹²

La importancia manifiesta de las formas atípicas de ocupación en el mercado laboral, es tal por cuanto el trabajo autónomo,⁹³ representa en gran medida el cauce natural a través del cual se están canalizando los cambios más significativos del trabajo en la actualidad.

1.4.2 Clasificación de las formas atípicas de contratación individual.

Resulta ser poca la literatura existente de acuerdo con el marco regulador mexicano y coincidente en éste tema, sin embargo las explicaciones y análisis que sobre mismo sostienen diversos autores que revisan otros marcos en donde apoyaremos el esquema de referencia nos ayudarán a establecer los parámetros que nos servirán para el estudio que pretendemos.

El modelo estándar se engloba clasificado en referencia a trabajos estables o permanentes, continuos, de tiempo completo, con un solo empleador y, por lo que hace al lugar, en las premisas de la fábrica, la oficina, la granja, la tienda o el sitio de la construcción, con algunas excepciones a esta coincidencia de la contratación y del lugar físico: como son conductores de camión, el personal de ventas que viaja, lectores de contador, oficiales de policía, y muchos otros, todos alrededor del cumplimiento de sus deberes del trabajo.

Una clasificación de la relación de trabajo individual, que se refiere a la ubicación del trabajador fuera de un establecimiento o fábrica, encuentra cinco

⁹² Kurczyn Villalobos, Patricia. "Nuevas formas de contratación", en *Relaciones laborales en el siglo XXI*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2001. p. 38.

⁹³ Vid. Sargadoy Bengoechea, Juan Antonio. *Los trabajadores autónomos, hacia un nuevo derecho del trabajo*. Madrid, Ediciones Círica S.A., 2004.

especies: la primera, intermitente: en temporada, ocasional, o llamada forma de contratación casual. La segunda el trabajo de medio tiempo o trabajo por horas. Tercera, de dispersión geográfica, en movimiento de tiempo a lugar, como es el incremento del número de empleos de quienes trabajan desde sus hogares. Aquí, encontramos que sobresalen tres subclases; el que labora por cuenta propia cuya oficina o taller está en el hogar; el jurídicamente indistinguible pero muy diferente en términos prácticos, en sectores como de la ropa y; por último, el más alto escalafón tecnológico, es decir, el teletrabajo que, en otras palabras, es la práctica de empleados o contratistas independientes trabajando medio o tiempo completo desde su hogar y enlazado con su patrón o negocio por medio de comunicación electrónica. Para trabajadores de confianza y el sector de servicio, conceptos como oficina virtual u hospedaje están siendo más populares.⁹⁴

Como cuarta, encontramos a múltiples empleadores, la gente que trabaja para más de una firma, o que trabajan parte del tiempo empleo pagado y la parte del tiempo para su cuenta. Un aspecto de este fenómeno es el crecimiento del trabajo de agencia, en agencias de apoyo temporal⁹⁵ proveen trabajadores a empleadores que están buscando vacantes temporales o no tan temporales. Un fenómeno relacionado es el crecimiento aparente de subcontratar en el cuál una firma manda el trabajo a otra del exterior o trae a esa firma a algunos de sus empleados dentro de sus propias premisas.

Quinto, Independiente o subempleo. Estrictamente hablando, por supuesto, el autoempleo es sólo una forma del empleo en sentido amplio del último término. Sin embargo, se trata típicamente como uno de las formas nuevas de empleo porque, parte del total del aumento en el auto empleo es mas propiamente relacionado como un empleo disfrazado, eso es, las situaciones en las cuales la forma jurídica es una de contratación independiente, pero donde la realidad social más cercana aproxima una relación de dependencia o subordinación.

⁹⁴ Vid. Giles, Anthony. "New forms of employment", en *Relaciones laborales en el siglo XXI*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Jurídicas, 2001.

⁹⁵ Vid. Pérez Pérez, Manuel. *Empresas de Trabajo temporal y relaciones laborales*, Murcia, Laborum Ediciones, 2002.

El teletrabajo, que entre todas las formas nuevas de las especies señaladas, es el único tecnológicamente novedoso. Se puede hablar de contrataciones novedosas, pero teniendo como eje el campo de aplicación del mismo Derecho del trabajo, con la finalidad de advertir en donde se están presentando las formas atípicas. De esta manera las nuevas contrataciones pueden ubicarse dentro o fuera del marco legal laboral.

Otra clasificación se realiza frente a la duración indeterminada de la relación de trabajo tradicional o estándar, y sugiere tres variantes que han cambiado el esquema de contratación, a nuestro juicio consideramos la más acertada para el tratamiento del tema:

La primera, “Interna e intensiva [...] realizada en el marco tradicional de la contratación individual como los contratos por tiempo u obra determinada”.⁹⁶ Que regula la ley bajo ciertos requisitos.

Se han modificado algunas de las características de la contratación, una de las cuales guardan relación con “la incorporación de personal eventual o por tiempo determinado o tiempo parcial con el objeto de presentar la capacidad de respuesta de las empresas frente a cambios en la demanda y la introducción de nuevos productos”.⁹⁷ Esta práctica se utiliza regularmente no necesariamente bajo este presupuesto.

El trabajo parcial suele identificarse con la precariedad, queda fuera de discusión el estrecho vínculo entre ambas categorías, pero habría que “considerar que ante la ausencia de empleo de tiempo completo, en el sector estructurado [...] conduce a buscar actividades subcontratadas o en el mercado informal del trabajo,

⁹⁶ Reynoso Castillo, Carlos. *El derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México, Editorial Universidad Autónoma Metropolitana, 2006. p. 236.

⁹⁷ Organización Internacional del Trabajo. *Productividad y empleo en la apertura económica*. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo, 1999. p. 174.

con menos garantías y sin seguridad social”.⁹⁸ Como tendencia actual se ha venido manifestando de algunas décadas hasta la actualidad en nuestro país.

En el marco legal mexicano no se contempla el tiempo parcial de trabajo sin embargo, la definición legal internacional de trabajador a tiempo parcial sugerida por la Organización Internacional del Trabajo, refiere que: "es el trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores de tiempo completo en situación comparable".⁹⁹ Igualmente, señala que no se considerará trabajador de tiempo parcial a aquellos trabajadores de tiempo completo que se encuentren en situación de empleo parcial; es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal, de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales.

También “existen formas de *ocupar* empleados, llamándoles sólo cuando hay necesidad y pagándoles por día, sin ninguna otra prestación, conocidos como *call-workers*”¹⁰⁰ en otros países, pero aunque no exista la categorización legal en México, en la práctica se actualiza en algunos sectores productivos, como en la construcción,¹⁰¹ la maquila, de entre otros no menos importantes.

También se ha establecido el trabajo a iguala, generalmente pagado con base en honorarios, en el que también se conviene entre trabajador y patrono la permanencia de aquél en el centro de trabajo durante ciertas horas.

⁹⁸ Kurczyn Villalobos, Patricia. “Nuevas formas de contratación”, en *Relaciones laborales en el siglo XXI*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2001. p.56.

⁹⁹ Convenio número 175 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado en la Conferencia General de 1994, con fecha 7 de junio de 1994.

¹⁰⁰ Kurczyn Villalobos, Patricia. “Nuevas formas de contratación”, en *Relaciones laborales en el siglo XXI*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2001. p. 56.

¹⁰¹ *Vid.* Kurczyn Villalobos, Patricia. “Nuevas formas de contratación”, en *Relaciones laborales en el siglo XXI*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2001.

La segunda, “Interna y extensiva [...] fomentada por la vía legislativa [por leyes o decretos] aumentando los casos de excepción a la regla de tiempo indeterminado”.¹⁰²

La tercera “externa y abusiva [...] tolerada y fomentada fuera de los marcos del mismo Derecho del trabajo, por ejemplo, por la vía de los contratos civiles, como los servicios profesionales y el encubrimiento de la relación laboral tercerizada”,¹⁰³ esta última que prevalece en la ocupación de los trabajadores en virtud de que se acude con frecuencia a las citadas formas para disfrazar una verdadera relación de trabajo.

Por la vía civil precisamente, hay muchas actividades que siendo trabajo personal, como las contrataciones por honorarios o los servicios profesionales “no quedan necesariamente calificadas como trabajo subordinado por ser consideradas prestaciones independientes y, por consiguiente, no comprendidas en el ámbito protector del derecho del trabajo”¹⁰⁴ como se ha señalado con anterioridad, la relación de trabajo, no necesariamente tendrá asociado un contrato de trabajo. Así, estimamos que no es casualidad que Contrato individual de trabajo, ha pasado en mayor parte a relaciones contractuales bajo esquemas civiles, que no generan obligaciones sociales, no se pagan con salario sino con honorarios, no están protegidas laboralmente, porque se manejan como autónomas, por lo cual generan autoprotección o simplemente desprotección, dependiendo de cómo se miren y las prácticas que se dan fuera del ámbito de la regulación laboral.

Como contrato de prestación de servicios profesionales, las cláusulas se estipulan libremente por las partes; sin embargo, es frecuente que se recurra a ello ya que “muchas veces se formalizan contratos de servicios profesionales que

¹⁰² Reynoso Castillo, Carlos. *El derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México, Editorial Universidad Autónoma Metropolitana, 2006 p. 236.

¹⁰³ *Ídem*.

¹⁰⁴ Organización Internacional del Trabajo. *Productividad y empleo en la apertura económica*. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo, 1999. p.171.

permiten encubrir y disfrazar verdaderas relaciones laborales”.¹⁰⁵ Ciertamente, no se cuenta con estudios fidedignos que den cuenta en el aumento de estas contrataciones; sin embargo datos como el número de personas que se han dado de alta ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, bajo el régimen de honorarios, modalidad ésta que asume el contrato de servicios profesionales lo que al respecto observamos es que a diferencia del trabajador en una relación laboral estándar o clásica, era susceptible sólo de pago por el impuesto al producto del trabajo y deducido directamente por el patrón y en el caso de los servicios profesionales, éste tiene que declarar directamente ante la autoridad hacendaría y pagar lo relativo al impuesto sobre la renta.

Hay muchas actividades que siendo trabajo personal, “no quedan necesariamente calificadas como trabajo subordinado por ser consideradas prestaciones independientes y, por consiguiente, no comprendidas en el ámbito protector del derecho del trabajo”,¹⁰⁶ se recurre con frecuencia a este tipo de figuras a fin de evadir obligaciones de seguridad social, y nos parecen fundamentalmente dos de los rasgos distintivos del fenómeno, a saber: uso intensivo de contrataciones excepcionales, como el caso del tiempo parcial y/o uso de modalidades ajenas al derecho del trabajo, como el caso de los contratos de honorarios, mandato.

1.4.3. La terciarización de la relación laboral o subcontratación.

En lo tocante a la terciarización de la relación laboral, existen diversas formas de tratarla por parte de los estudiosos, pero bajo este rubro se ubican, “las relaciones triangulares dentro de las cuales se encuentran; los contratistas e intermediarios, para diferenciarlos, la regla importante tiene por objeto distinguir aquéllas personas que son contratistas de los meros intermediarios de mano de obra”.¹⁰⁷ En cualquier caso se trata de subcontratación, que durante mucho tiempo fue una

¹⁰⁵ Reynoso Castillo, *op. cit.* p. 667.

¹⁰⁶ Organización Internacional del Trabajo. *Productividad y empleo en la apertura económica*. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo, 1999. p.171.

¹⁰⁷ Bronstein, Arturo. *La subcontratación laboral*. México, Editorial Plaza y Valdez, 1998. p.14.

práctica relativamente limitada a ciertas actividades, se ha venido transformando en una estrategia a la que los empleadores recurren con frecuencia por diversos motivos.

Lo que hoy se conoce como subcontratación laboral,¹⁰⁸ comprende dos situaciones conceptualmente muy diferentes, pero con un denominador común. La primera es el suministro de mano de obra a través de los intermediarios, siendo sus formas más tradicionales el contrato de equipo por medio de un reclutador. Entre sus variantes más recientes y sofisticadas se incluyen el suministro de mano de obra a través de una empresa de trabajo temporal¹⁰⁹ o de servicios eventuales, como el caso del personal suministrado para limpieza o mantenimiento, cooperativa de trabajadores, entidad de empleadores, los técnicos eléctricos, de mantenimiento o los préstamos de mano de obra Inter empresas o entre empresas principalmente subordinadas.

Con respecto a las empresas de trabajo temporal como las agencias de empleo, son una forma de organización diferente en el trabajo temporal que proporciona trabajadores temporales, lo cual quiere decir que son contratados por una agencia y posteriormente son puestos a disposición de otras empresas a través de acuerdos de subcontratación en los que la agencia continúa siendo responsable de los trabajadores controlados por la empresa. Las agencias pagan los salarios y los beneficios complementarios, así, la agencia de trabajo temporal funciona como un contratista de mano de obra y puede adoptar diferentes formas de organización.¹¹⁰

Las agencias de colocación como parte de la subcontratación laboral, que no es un fenómeno nuevo, bajo su primera forma, constituyen una práctica que data desde el inicio de la era moderna, en particular, para México, el primer reglamento

¹⁰⁸ Vid. Martínez Garrido, Luis Ramón, *Tratamiento laboral de la contratación y subcontratación entre empresas: problemas y soluciones*, Madrid, Fundación Confemetal, D.L., 1999.

¹⁰⁹ Vid. Pérez Pérez, Manuel. *Empresas de Trabajo temporal y relaciones laborales*, Murcia, Laborum Ediciones, 2002.

¹¹⁰ El tratamiento que al tema se concede en Herrera Carbuccia, M. R, "Subcontratación en el derecho del trabajo", en *El derecho del trabajo ante el nuevo milenio*. México, Porrúa, 2002. p. 228.

fue publicado el 14 de abril de 1934 y el segundo. el 18 de noviembre de 1982, ambos publicados en el Diario Oficial de la Federación- y recientemente el 3 de marzo del 2006, este último reglamento que representa una fusión de los dos anteriores con nuevas acotaciones.

La intermediación¹¹¹ en el suministro de mano de obra, tiene una larguísima tradición en industrias como la construcción, plantaciones y maderera entre otras. Los intermediarios “pueden tener diversas denominaciones dependiendo de la región o del país, en México se conocen como enganchadores”,¹¹² y hoy día como agencias.

Coexisten formas tradicionales y formas recientes de subcontratación laboral, en éste sentido la tradicional corresponde al intermediario quien “es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón [...] esta figura puede generar responsabilidad solidaria del verdadero patrón cuando los intermediarios no dispongan de elementos propios, suficientes para cumplir obligaciones” [...] ¹¹³ por ende con los respectivos trabajadores.

En todos estos casos el rasgo común es el mantenimiento de un Contrato individual de trabajo formal con el suministrador de mano de obra, mientras que la relación de trabajo real es la que existe con la empresa usuaria.

La segunda forma de subcontratación laboral presenta la particularidad de que reviste una apariencia jurídica alejada del Derecho del trabajo, en la medida en que los servicios pactados entre la empresa usuaria y el trabajador por así

¹¹¹ Vid. Lázaro Sánchez, José L. *La intermediación en el mercado de trabajo*. Sevilla, Mergablum Edición y Comunicación, 2003.

¹¹² Herrera Carbuccia, M. R, “Subcontratación en el derecho del trabajo”, en *El derecho del trabajo ante el nuevo milenio*. México, Editorial Porrúa, 2002. p. 228.

¹¹³ De Buen Lozano Néstor. *El derecho administrativo laboral y la administración pública del trabajo en México*. México, Editorial Porrúa, 1998. p. 31.

decirlo adoptan una apariencia de un contrato civil o comercial, cuyo objeto¹¹⁴ puede ser la ejecución de una obra, la prestación de servicios o la realización de labores.

Es incuestionable que la intermediación genera confusiones por la realización de contratos no amparados o regidos por la materia laboral, como en el caso de la naturaleza del contrato, el empleador o patrono aparente, los comisionistas, corredores e incluso, el mandato.

Ciertos contratos “también pueden asumir la forma de una subcontratación de producción; como el contrato de trabajo a domicilio, que quizá es la única forma de subcontratación de producción que reconocen específicamente que tiene naturaleza laboral”.¹¹⁵ La forma de subcontratación de producción tiene una tradición no menos larga en industrias como la confección o el calzado, a través de la contratación a domicilio, a las que más recientemente se han agregado muchas otras industrias; en contraste, la subcontratación de servicios y la de labores sólo se han desarrollado más recientemente.

Una inmensa mayoría de estas formas de subcontratación se llevan a cabo entre empresas autónomas y, la relación jurídica que dimana entre ellas es, “de naturaleza civil o comercial. Sin embargo, cuando el objeto de aquellas es la ejecución de tareas o la prestación de servicios personales en condiciones de dependencia con respecto a la empresa usuaria debemos preguntar si su razón de existir es la que da el texto del contrato en cuestión”¹¹⁶ o si más bien es el suministro de trabajo.

¹¹⁴ Vid. Cairós Barreto, Dulce María. *Contratos de mediación laboral y de agencia mercantil*: (un estudio sobre el objeto del contrato de trabajo y sus transformaciones). Valladolid, Editorial Lex Nova, 2004.

¹¹⁵ Bronstein, Arturo. *La subcontratación laboral*. México, Editorial Plaza y Valdez, 1998. p. 24.

¹¹⁶ Sobre el suministro de trabajadores y el trabajo en régimen de subcontratación pueden consultarse, entre otros: Echeverría, M.; Solís, V.; Uribe, V., "El otro trabajo: el suministro de trabajadores en las empresas", en *Cuaderno de Investigación* núm. 7, Dirección del Trabajo, Santiago, Chile, 1998; Torres Díaz, R., "La reforma laboral, los contratistas y las empresas de servicios transitorios", en *Revista Laboral Chilena*, julio 2001 (Parte I), p. 72 s.; agosto 2001 (Parte II), p. 80 s.; Koch, C., "Contratos de provisión de trabajadores. La relación laboral de trabajo

Si la respuesta fuese afirmativa, nos encontraríamos frente a una subcontratación laboral y debemos preguntarnos en qué medida se aplicará a la misma el derecho de las obligaciones, como lo pactado entre las partes, donde el Derecho del trabajo común correspondería en caso de tratarse de una relación laboral clásica.

Esta forma de subcontratación en tareas o servicios que las empresas contratan, a veces a sus antiguos asalariados, con el sólo propósito o principal de que estos presten a menudo los mismos servicios que antes encontraban dentro del marco de una relación laboral clásica.

En ese sentido la legislación mexicana dispone que los contratistas son empleadores y en el sentido estricto del término, cuando contratan obras o partes de obra en beneficio de otro para ejecutarlas por cuenta propia y sin sujeción a éste.

Se debe entender, sin embargo, que los contratistas asumen todos los riesgos, y realizan los trabajos con sus propios medios y autonomía técnica y directiva. Estos contratistas son quienes lógicamente son los patronos de los que realizan materialmente la obra, si, y sólo si se circunscribe a una mera interpretación de que el pago lo realiza aquel de quien deviene el poder jurídico de mando es decir, la subordinación. En esas condiciones:

La empresa usuaria no asumirá ninguna obligación con respecto a los trabajadores del contratista, pues se entiende que no ha existido fraude laboral. A contrario sensu, se considera que los contratistas son en realidad intermediarios y solidariamente responsables con el empleador principal, cuando

triangular", en *Revista Laboral Chilena*, febrero-marzo 1997, p. 87 s.; Ugarte Cataldo, J.L., "Suministro de trabajadores y trabajo temporal. ¿Empresas sin trabajadores?", en *Revista Laboral Chilena*, junio 1998, p. 76 s.; Monereo, J., *La responsabilidad empresarial en los procesos de subcontratación: puntos críticos*, ediciones Ibidem. Madrid, España, 1994; Monereo, J.; Moreno Vida, M., "Las empresas de trabajo temporal en el marco de las nuevas formas de organización empresarial", en *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales* núm. 48, España, 2004, p. 39 s.; García Murcia, J., "Contratas y subcontratas", en *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*. 2004, núm. 48, España, p. 13.

no disponen de elementos o condiciones propias para cumplir con sus obligaciones.¹¹⁷

Aun cuando puede ser relativamente fácil conceptualizar las diferentes formas de subcontratación, “la realidad también nos enseña que en la práctica existen numerosas modalidades que pertenecen a una zona gris, siendo muy difícil identificar a qué tipo de subcontratación corresponden, y aún más determinar cuánto tienen de laboral de civil o comercial”,¹¹⁸ por ello el que presta directamente el servicio, aparente trabajador es quien, es afectado.

En todos estos casos “el rasgo común es el mantenimiento de un contrato de trabajo formal con el suministrador de mano de obra, mientras que la relación de trabajo real es la que existe con la empresa usuaria”.¹¹⁹ Es así como bajo esta forma se ha venido dando un fenómeno de contractual inserción de las relaciones de trabajo que representa uno de los grandes desafíos que enfrenta el Derecho del trabajo en la actualidad, por otro lado, el desarrollo de estrategias empresariales para la subcontratación se ha visto considerablemente facilitado en los últimos años,¹²⁰ algunas posturas en principio coinciden en señalar que es una práctica que paulatinamente se ha transformado de ciertas áreas limitadas a una estrategia con creciente frecuencia.

Por último, tocaremos el *outsourcing* o tercerización, también llamada subcontratación de bienes o servicios, que ha sido más frecuente su utilización en la actualidad y ha recibido diversas acepciones y atribuido diversos nombres. Se

¹¹⁷ Bronstein, Arturo. *La subcontratación laboral*. México, Editorial Plaza y Valdez, 1998. p. 15.

¹¹⁸ Bronstein, Arturo. “Subcontratación laboral”, en *El derecho del trabajo ante el nuevo milenio*. México, Editorial Porrúa, 2002. p. 205.

¹¹⁹ *Ibidem*. p. 206.

¹²⁰ Un trabajo detallado para este tema en Heros Pérez Albela, Alfonso de los. “La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente”, en *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003. p. 97.

conoce también por sus siglas en inglés *outsourcing*¹²¹ conocida como descentralización productiva y se puede conceptualizar como sigue:

La forma de organización del proceso de elaboración de bienes o de prestación de servicios para el mercado final de consumo, en virtud del cual una empresa decide no realizar directamente a través de sus medios materiales y personales ciertas fases o actividades precisas para alcanzar el bien final de consumo, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales, con quienes establece acuerdos de cooperación de muy diverso tipo.¹²²

Así, *outsourcing* o tercerización también llamada subcontratación, se ha definido desde diversas ópticas, es el caso, para Rothery Brian y Robertson Ian, “es una técnica de administración, que consiste en la transferencia a terceros de ciertos procesos complementarios que no forman parte del giro principal del negocio, permitiendo la concentración de los esfuerzos en las actividades esenciales a fin de obtener competitividad y resultados tangibles”,¹²³ también se define como al proceso de transformación del trabajo y “de la consecuente crisis de la relación laboral normal, a través de la cual cambia la forma de concebir al empleo atípico como un cauce natural, si bien no excluyente, para dar respuesta a las nuevas necesidades de protección del trabajo que sean coherentes con los principios básicos del Derecho del trabajo”.¹²⁴ No obstante, que no siempre se observan eficaces.

Tal como se ha analizado en este capítulo, el contrato de trabajo sería la institución jurídica básica en el nacimiento y vida de las relaciones de la empresa, a partir del cual se construiría todo un sistema de reglas jurídicas que apoyarían el desarrollo de la economía en muchos países a lo largo del siglo XX; sin embargo,

¹²¹ *Outside resource using*: uso de recursos externos o externalización productiva. Palabra de origen norteamericano, para mayor abundamiento en lo relativo a la conceptualización puede consultarse *Information Systems Outsourcing*, C. Lacity Mary, Hirschem Rudy. Jonh Wiley & Sons, New York USA 1993.

¹²² Cruz Villalón, J. "Outsourcing y relaciones laborales", en VV.A A., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del Trabajo*. Madrid, Editorial Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, 2000. p. 253.

¹²³ Rothery Brian, Robertson Ian. *Outsourcing, la subcontratación*. Tr. Pérez Vázquez, Fernando Roberto, México, Editorial Limusa, 1999. p. 61.

¹²⁴ Caamaño Rojo, Eduardo. “Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico”, en *Revista de Derecho*, 2005. núm. 1, Editorial Universidad de Valdivia, pp. 25-53.

en la actualidad tal figura, que fue asumida como un elemento protector del trabajador y también como signo distintivo de las relaciones de producción, por supuesto desde el propio punto de vista del derecho, se ha venido desgastando de muy diversas maneras, de tal forma que hacia el exterior, es decir en la periferia del contrato de trabajo el contexto en el que esta figura pretende aplicarse inhibe de diversas maneras su consolidación y cumplimiento, dada la lógica de construcción del propio derecho.

Desde dentro del derecho, los elementos básicos a los que se hizo alusión en el presente capítulo aparecen cada vez mas confusos en la práctica y en controversias ante las juntas de conciliación con el acrecentamiento de situaciones excepcionales, previstos para casos y circunstancias especiales bajo el encubrimiento de la relación laboral a fin de evadir la aplicación normal de la legislación laboral, en otras palabras el auge de contratos de obra y duración determinada aparecen ya no como excepción, sino como regla que se tornaron más recurrentes los desplazamientos de los contratos laborales por la vía civil, la irrupción del trabajo independiente y del sector informal de la economía constituyen algunas de las características que presenta la contratación de trabajo de manera paralela aunque las disposiciones existentes no las contemplan. De manera tal que desde dentro del propio derecho del trabajo emergen las excepciones que fueron contempladas como tal para casos y circunstancias especiales.

Es preciso, señalar que si el derecho es impuesto por el órgano político que corresponde, es de esperarse que el Estado lo utilice como un instrumento discursivo y, por ende de control-exclusión social hacia trabajo formal, informal, protegido y sin protección, pues no se cumplen las disposiciones del Contrato individual de trabajo y de la relación de trabajo.

Parece haber una polarización por el resurgimiento de viejas-nuevas formas de contratación, que al margen de las estipulaciones legales laborales, tratan de sacar de esta esfera sus alcances jurídicos, por ello, con frecuencia entonces,

encontraremos expresiones y términos que incluyen los siguientes: formas de empleo atípico, precario, flexible; nuevas formas de empleo; formas de empleo no convencional; tercerización, externalización; *outsourcing*, y trabajadores temporales -pero en este caso- para designar no a todo trabajador ocupado por un período de tiempo limitado, sino específicamente al contratado por una agencia de empleo temporal a los que se encuentran fuera del marco formal, en el caso mexicano, contrario al principio de estabilidad en el empleo que nada tiene que ver con los contratos temporales determinados por la ley y de los cuales se valen también para disfrazar relaciones ficticias con la finalidad de evadir obligaciones de carácter social.

Los efectos de las nuevas contrataciones laborales bien podemos ubicarlas dentro del marco legal o fuera de él. Dentro del marco legal, pareciera que se fortalece el crecimiento de las formas excepcionales de temporalidad del contrato de trabajo y el acrecentamiento del principio de la autonomía de la voluntad de las partes, lo que vulnera la estabilidad en el empleo y en general las condiciones de trabajo, de igual manera, en materia de seguridad social, la protección o no se manifiesta o sencillamente se da de manera limitada en razón a que los conceptos con que opera, se basan en el principio de la duración determinada de la relación laboral. Fuera del marco legal, se da la particularidad que se realiza vía contratos civiles de honorarios, mandato, prestación de servicios profesionales, manifestaciones en las cuales se observa con mayor agudeza las contrataciones fuera del marco laboral con las cuales se pretende evadir la esfera del derecho del trabajo.

No se puede dejar de lado que el contrato de trabajo no es el que consta en un escrito, sino el que se ejecuta en hechos y de igual manera el hecho de que la forma de pago no influye en nada en la tipificación del contrato de trabajo; por lo tanto, el denominado pago por comisión, -que no lo convierte en comisionista del régimen mercantil- por honorarios, es una forma de remunerar al trabajador subordinado teniendo en cuenta la unidad del rendimiento.

Las tendencias a las nuevas formas de contratación coexisten frecuentemente con formas estándar de contratación que sugieren que la distancia entre los dos mundos no es enorme, una de las razones por las que las contrataciones han llegado a ser más diversas, individualizadas, desregularizadas, descentralizadas, y generalmente más tenues y transitorias, es porque existen cambios en la forma en la que el trabajo es organizado y la contratación se regula en los sectores del centro de la economía.

No menos importante de lo antes indicado, resulta la falsa apreciación que sataniza los cambios que gradualmente ha tenido la contratación laboral, ya que se establece por la propia legislación la posibilidad de ello con la contratación temporal, por tanto nos parece absurdo pensar que sean totalmente negativos aquellos mecanismos con base en los cuales operan las nuevas formas de organización del trabajo; lo cierto es que tal y como se ha establecido, en líneas precedentes la explicación y tendencias que asume las nuevas lógicas operacionales del mundo del trabajo no sustituyen a la forma, entendemos en términos de la cual fue estructurado el esquema jurídico del trabajo particularmente para México, ni tampoco que hoy sea algo total y absolutamente contrario a lo que en esencia se estableció como contratación temporal, ya que más bien la estructura contradictoria del propio Estado en el aspecto laboral es la contradicción discursiva cabida en su propio marco legal.

Observamos a través de otras vías como la administrativa, la forma de encerrar ciertamente las modificaciones que de hecho no puedan por las razones que se justifiquen al respecto, modificar de plano y de manifiesto la ley laboral, es una de las formas que fuera del marco laboral posibilita precisamente la creciente contratación en el mejor de los casos de los contratos temporales, lo cierto es que se disfraza a través del reglamento de agencias de colocación y el discurso que se sustenta en éste como generación de empleo, productividad, que en esencia la propia ley por un lado permite y por otra prohíbe aparentemente la relación en detrimento de los principios básicos que en este caso lo es la estabilidad en el empleo, de ahí que por si misma sea su construcción contradictoria.

Capítulo 2

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES Y EMPRESAS TRANSNACIONALES EN LA OBSERVANCIA DE LA NORMATIVIDAD.

El objetivo de este capítulo en el marco del discurso internacional es realizar una revisión temática del origen, estructura y funciones de la Organización Internacional del Trabajo como fuente de las normas internacionales del trabajo, con lo cual se pretende llegar al tratamiento que ha realizado en lo relativo a la relación laboral y las nuevas formas atípicas que se desarrollan en torno a la misma, la lógica del contenido de los instrumentos normativos internacionales tradicionales y por otro, el análisis de los mecanismos y dispositivos de control en la aplicación y observancia de la normatividad como medios operacionales al interior de la Organización Internacional del Trabajo, así como el papel protagónico de las organizaciones no gubernamentales y empresas multinacionales tratándose de los aspectos laborales inherentes a la relación individual de trabajo. Con lo cual pretendemos en el orden internacional, dar cuenta de las expresiones importantes relacionadas con el aspecto del trabajo en el proceso de integración económica, particularmente lo endeble de las sugerencias de la Organización Internacional del Trabajo con relación a los cambios vertiginosos del contexto económico mundial que empujan hacia el desvanecimiento de la tradicional relación de trabajo y de su lógica discursiva en la evolución del trabajo.

2.1 Origen, Fines y Estructura de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo,¹ más antigua que Naciones Unidas (ONU), constituye una organización autónoma, vinculada a ésta “mediante

¹ Como organización independiente, y organismo especializado, mediante acuerdos de cooperación, junto con la ONU pretenden proporcionar programas de acción coordinados y diversos en el contexto laboral, y los cambios que por virtud de la internacionalización de los mercados inciden en las relaciones laborales. *Vid.* Valticos, Nicolas “Mirada retrospectiva y expectativas de la Organización Internacional del Trabajo” en *Revista Internacional del Trabajo*. 1996. Vol.115, Núm. 3-4. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

acuerdos especiales”,² cuya labor, ha tenido efectos concretos, como la “influencia en la evolución del derecho del trabajo [...] en muchos países”,³ acorde con los cambios y movimientos de la economía mundial, en el proceso de integración económica⁴ a través [del] “establecimiento de un régimen jurídico internacional que abarca diversos rubros y materias [como la] laboral”,⁵ y particularmente la relación de trabajo. Además, entre diversas razones que exponen algunas disciplinas relacionadas con el funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo, la evolución de la economía mundial puede ser vista como uno de los elementos más importantes que influyeron en el nacimiento de una normatividad internacional laboral, de tal manera que los antecedentes más destacados de la Organización Internacional del Trabajo,⁶ “pueden ser diversos según el enfoque que se busque⁷ como organización o la naturaleza que se le atribuye.”⁸

Algunos antecedentes importantes son:

² Martínez, Daniel. *El mundo del trabajo en la integración económica y la liberalización comercial*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo Oficina regional para América Latina y el Caribe. Centro internacional de formación de la Organización Internacional del Trabajo, derecho internacional del trabajo Oficina Internacional del Trabajo, 2006.

³ Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Autónoma Metropolitana, 2006. p. 694.

⁴ Para la Organización Internacional del Trabajo, la integración gradual de las economías implica tanto la globalización como la mundialización impulsadas por las nuevas relaciones económicas, líneas de actuación nacional e internacional de un amplio abanico de agentes formados entre otros por Gobiernos Estatales y organismos Internacionales, las tecnologías, las empresas y la sociedad civil. *Vid.* G. Gunter, Bernhard y Van Der, Hoeven Rolp, “La cara social de la globalización, según la bibliografía especializada”, en *Revista Internacional del Trabajo*. 2004. Vol.123, Núm. 1-2. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

⁵ Kurczyn Villalobos, Patricia y Reynoso Castillo, Carlos *et.al.* *Derecho laboral globalizado*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007. p.18.

⁶ Es también una organización técnica en la esfera sociolaboral, pero sujeta a unos objetivos globales, de carácter más general. *Vid.* Valticos, Nicolas “Mirada retrospectiva y expectativas de la Organización Internacional del Trabajo”, en *Revista Internacional del Trabajo*. 1996 /1 Vol.115, Num. 3-4 Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

⁷ Como parte del tratado de Versalles con el que se concluyó la primera guerra mundial. *Vid.* Martínez, Daniel. *El mundo del trabajo en la integración económica y la liberalización comercial*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo Oficina regional para América Latina y el Caribe. Centro internacional de formación de la Organización Internacional del Trabajo, derecho internacional del trabajo Oficina Internacional del Trabajo, 2006.

⁸ En 1944 los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, profundizaron en los objetivos de este organismo mediante la adopción de la Declaración de Filadelfia en la que se proponen los Derechos Humanos y Económicos Fundamentales bajo el principio según el cual el trabajo no debe ser considerado una mercancía. Pueden consultarse al respecto en las paginas electrónicas: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>
<http://www.ilo.org/public/spanish/download/glance.pdf>

- El nacimiento de un modelo económico, “además [las implicaciones] de transiciones de [...] modelos de producción [...], en lo tocante a los aspectos subjetivos, [como] las formas de organizar el trabajo y la economía de una forma más global, [donde] surgen condiciones relacionadas con el desarrollo del trabajo”⁹ y elementos vinculados entre sí.
- La internacionalización de problemas laborales, “denunciados como perjudiciales para el ser humano [...] comunes a las diferentes naciones medidas en dimensión internacional”.¹⁰ La Organización Internacional del Trabajo fue “creada para diseñar y asegurar la evolución de las condiciones de trabajo en los Estados miembros por medio de un sistema de normas mínimas que al mismo tiempo debían impedir que la competencia comercial entre las naciones se hiciera en detrimento de la protección del trabajador”.¹¹ Lógica que asume el discurso de la Organización Internacional del Trabajo en general, pero que, paradójicamente, se desvanece con la influencia de los argumentos de la globalización. Las normas mínimas paulatinamente desvanecen una protección real, por que se acoplan a las necesidades de mercado.

Desde el derecho positivo el origen de la Organización Internacional del Trabajo se fundamenta en tres razones establecidas por el derecho internacional, primero, la Sociedad de Naciones tiene por objeto la paz universal basada en la justicia social, segundo; las condiciones de trabajo que implican miseria e injusticia ponen en peligro la paz, y tercero; una nación que no adopte un régimen humano de trabajo constituye un obstáculo en los esfuerzos de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.¹²

⁹ Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Autónoma Metropolitana, 2006. p. 695.

¹⁰ *Ibidem*. p. 696.

¹¹ Martínez, Daniel. *El mundo del trabajo en la integración económica y la liberalización comercial*. Ginebra, derecho internacional del trabajo Oficina regional para América latina y el caribe de la Organización Internacional del Trabajo, 2004. p. 14.

¹² *Vid.* Cantón Moller, M. *Introducción al derecho internacional del trabajo*. México, derecho internacional del trabajo PAC, 1992.

El nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo, como parte del discurso en que se fundamenta el derecho, “tuvo la idea [de] que la regulación internacional del trabajo podría evitar que los gobiernos se abstuvieran de mejorar las condiciones sociales en sus países, por el temor a descolocarse en la competencia comercial si adoptaran unilateralmente medidas”,¹³ con este propósito como lo expresaba el propio preámbulo de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo ¹⁴ se busca estabilizar a los Estados miembros dentro del contexto social-laboral delineado por la Organización Internacional del Trabajo.

La función de la Organización Internacional del Trabajo,¹⁵ se basa en la relación que guarda con su instrumento constitutivo que se ocupa básicamente de tres rubros, los objetivos, la estructura y el funcionamiento de dicha institución.¹⁶ Su papel “en la pretendida reducción y control de los efectos sociales de los procesos de integración económica global [es] de primer orden”,¹⁷ por lo cual el bagaje normativo “constituye el núcleo básico de [lo que constituyen] las condiciones laborales justas cuyo respeto por todos los Estados debe [establecer] [...] las reglas del nuevo juego económico”,¹⁸ en estos momentos se plantea con mayor énfasis, no obstante que la norma no garantiza el respeto a los derechos laborales mínimos y, por ende, el cumplimiento de la norma debido a que la lógica

¹³ Kurczyn Villalobos, Patricia, Reynoso Castillo, Carlos, *et.al. Derecho laboral globalizado*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007. p.19.

¹⁴ Al señalar que cualquier nación que no adoptare un régimen de trabajo humano, constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países. *Vid.* Organización Internacional del Trabajo. *La relación de trabajo*. Ginebra, derecho internacional del trabajo Oficina Internacional del Trabajo, 2006.

¹⁵ *Vid.* el análisis de la función histórica de la Organización Internacional del Trabajo en: Barroso Figueroa, J. *Derecho internacional del trabajo*. México, derecho internacional del trabajo Porrúa, 1987.

¹⁶ El texto original ha tenido varias modificaciones la primera el 1922, la penúltima en 1972 en vigor a partir de 1974, y la mas reciente en 1997 que a la fecha no ha entrado en vigor, *Vid.* <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/constq.htm>, así como Barroso Figueroa, J. *Derecho internacional del trabajo*. México, derecho internacional del trabajo Porrúa, 1987.

¹⁷ Kurczyn Villalobos, Patricia, Reynoso Castillo, Carlos, *et.al. Derecho laboral globalizado*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007. p.19.

¹⁸ Cantón Moller, M. *Introducción al derecho internacional del trabajo*. México, derecho internacional del trabajo PAC, 1992. p. 36.

de la economía de mercado estará por encima de los aspectos laborales, de ahí que la atención de la Organización Internacional del Trabajo se enfoque tanto en la labor normativa, en el fomento de ratificación de convenios y en la vigilancia de su cumplimiento.

La Organización Internacional del Trabajo señala que ha buscado “vías alternativas de actuación que le permitan encontrar su lugar en una economía global, cumpliendo con sus funciones originarias a pesar de las dificultades que el nuevo entorno económico internacional plantea”.¹⁹ Y frente a un panorama eminentemente cambiante y de control político, económico, regional, tecnológico de entre otros, por parte de grandes potencias económicas, la Organización Internacional del Trabajo señala que actúa implementando mecanismos incluyentes “importantes de un proceso de integración económica, mediante el establecimiento de un régimen jurídico internacional en [...] materia laboral”.²⁰ De esta manera y dando seguimiento a los mismos, en el discurso laboral internacional, las normas del trabajo se presentan como un mecanismo protector de los derechos de los trabajadores, que desde los años setentas, a través de convenios y recomendaciones en su contenido han sugerido normas mínimas a reconocer dentro de las legislaciones laborales nacionales de los países que los ratifican y su inclusión en tratados comerciales celebrados entre los Estados, labor que ha realizado la Organización Internacional del Trabajo, aunado a su intervención en la vigilancia del cumplimiento, así como en estudios especializados con los que se apoya para emitir opiniones o evaluaciones, como veremos mas adelante.

La Organización Internacional del Trabajo asume un marco normativo para actuar de conformidad con los objetivos de su documento constitutivo, cuyo texto original abarca “objetivos, estructura y funcionamiento, [...] nace como un intento universal por coadyuvar al mejoramiento de las condiciones de trabajo, que

¹⁹ Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Autónoma Metropolitana, 2006. p. 696.

²⁰ Kurczyn Villalobos, *op. cit* p.18.

sería el objetivo [...] concreto de la Organización Internacional del Trabajo, como parte del mas amplio y de fondo, lograr paz universal y justicia social”²¹ que buscó fuera posteriormente reafirmada en la declaración de Filadelfia del 10 de mayo de 1944.²²

La Organización Internacional del Trabajo sostiene que, la integración económica²³ como “un proceso referido a la globalización de mercado, implica varios estatus jurídicos que entrañan diversas formas y representaciones tendientes a vincular las economías entre los países [...] con el propósito de eliminar o suprimir, restricciones sobre bienes, personas, [y] coordinar políticas comunes”,²⁴ de acuerdo con ello, el estatus jurídico ideal será la normatividad, pero para ello, “es necesario analizar las cuestiones laborales desde que adquieren mayor relevancia y son consideradas como elementos indispensables dirigidos a la conservación de la paz mundial conformándose el derecho social internacional y con ello el auge de la Sociedad de Naciones, [así como] de la Organización Internacional del Trabajo”,²⁵ frente al escenario económico imperante.

Entre los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo se encuentra además de su labor normativa, el formular políticas y programas cuya intención se encamina a mejorar las condiciones de trabajo, las oportunidades de empleo y

²¹ Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Autónoma Metropolitana, 2006. p. 700 -701.

²² Vid. <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>
<http://www.ilo.org/public/spanish/download/glance.pdf>

²³ Puede consultarse el tratamiento que se da respecto del modelo eficiente neoliberal como parte de la integración económica consagrado como un bien básico [...] para la Organización Internacional del Trabajo implica vigilar la normatividad y representa jurídica y políticamente un valor a reiterar en las grandes economías en: Guillén R., Arturo.(coordinador). *Economía y sociedad en América latina: entre la globalización, la regionalización y el cambio estructural*. México, derecho internacional del trabajo Porrúa, 2007.

²⁴ Pacheco Martínez Filiberto. *Derecho de la integración económica*. México, derecho internacional del trabajo Porrúa, 1998. p. 48.

²⁵ Kurczyn Villalobos, Patricia, Reynoso Castillo, Carlos, *et.al. Derecho laboral globalizado*, México, derecho internacional del trabajo Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007. p. 2.

establecer normas de trabajo aplicadas en todo el mundo²⁶ aunado a la acción permanente de las conferencias internacionales a las que se somete el análisis de estudios realizados por las diversas comisiones de expertos, así como la agenda de temas relevantes en la que destaca como objetivo primordial; la protección de los trabajadores que en los últimos años alcanza a “los trabajadores cuyas condiciones de empleo y de trabajo se han deteriorado como consecuencia de las transformaciones profundas ocurridas en el mundo del trabajo”.²⁷

Tres órganos principales de la Organización Internacional del Trabajo, actúan acorde a la característica singular de la Organización,²⁸ para lo cual, está dividida en tres instancias, la primera corresponde a la conferencia general, que reúne la totalidad de los estados miembros de la institución y se reúne una vez por año.²⁹ Los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo participan en dicha reunión anual conocida como Conferencia Internacional, cuya función consiste en establecer y adoptar el texto de las normas internacionales del trabajo y analizar temas que exponen las comisiones encomendadas y la agenda de la orden del día. Sirve de foro para debatir cuestiones sociales y laborales de importancia de todo el mundo.³⁰

Las Conferencias son resultado de trabajo de varios años y conferencias anteriores y estimamos que no constituye una simple reunión de carácter

²⁶ Puede verse el análisis que se realiza de los postulados de la Organización Internacional del Trabajo, relativos a la mejora de las condiciones de trabajo en: Barroso Figueroa, J. *Derecho internacional del trabajo*. México, derecho internacional del trabajo Porrúa, 1987.

²⁷ Organización Internacional del Trabajo. *El ámbito de la relación de trabajo*, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión, Ginebra, derecho internacional del trabajo Oficina Internacional del Trabajo, 2003. p. 14.

²⁸ Su estructura es tripartita, en ella participan gobiernos, dando atención a los objetivos de la misma. Sobre el tema puede consultarse www.ilo.org/public/spanish/download/glance.pdf

²⁹ Con sede en Ginebra, Integrada con cuatro representantes de cada miembro: dos de gobierno, uno de trabajadores y uno de empleadores. Vid. Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias.*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, 2006. pp. 702-703.

³⁰ Como muestra de los temas que se tratan: La Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la globalización, con base en estudios realizados abordó temas en el foro sobre la Dimensión Social de la globalización, que puede ser consultado en las páginas web:

www.ilo-mirror.cornell.edu/public/spanish/wcsdg/index.htm

[www.ioe-](http://www.ioe-emp.org/.../papers/informations_documents/spanish/info_2004marzo_reflexionescommundial.pdf)

[emp.org/.../papers/informations_documents/spanish/info_2004marzo_reflexionescommundial.pdf](http://www.ioe-emp.org/.../papers/informations_documents/spanish/info_2004marzo_reflexionescommundial.pdf).

diplomático, ya que en su seno se tratan asuntos en los que la mayoría de los Estados podrían no estar de acuerdo, ya que el mundo regido por la economía se sustenta en postulados antagónicos al marco de los derechos laborales.

La segunda, “corresponde al Consejo de Administración”³¹ órgano ejecutivo que adopta decisiones acerca de la política de la Organización Internacional del Trabajo, en el cual los Estados de mayor importancia industrial están representados con carácter permanente, mientras que los otros miembros son elegidos por la Conferencia cada tres años entre los representantes de los demás países miembros, habida cuenta de la distribución geográfica, lo cual estimamos es una muestra evidente de que en el seno de la Organización Internacional del Trabajo los intereses de los miembros permanentes y de sus grandes corporaciones serán sobresalientes en el marco normativo internacional y los temas de las Conferencias.

La tercera, la Oficina Internacional del Trabajo, secretaría permanente, “está bajo la dirección del Consejo de Administración”,³² es también una instancia administrativa que auxilia en la elaboración del orden del día de la conferencia, redacta el derecho internacional del trabajo a las diversas publicaciones sobre cuestiones de interés internacional del trabajo, “de carácter permanente, [...] las funciones de la oficina, señala el artículo 10 de su constitución son: compilación y distribución de todas las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de vida y de trabajo”³³ y, en particular, “estudio de las cuestiones que hayan de someterse a la conferencia con miras a la adopción

³¹ Se renueva cada tres años, compuesto por 14 representantes de empleadores y 14 de trabajadores. En el caso de los representantes gubernamentales 10 son nombrados por los países miembros más industrializados y los otros 18 por los delegados, como facultad del consejo se encuentra nombrar al Director de la Organización Internacional del Trabajo. *Vid.* Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Autónoma Metropolitana, 2006.

³² Cantón Moller, M. *Introducción al derecho internacional del trabajo*. México, derecho internacional del trabajo PAC, 1992. p. 22.

³³ La sede se encuentra en Ginebra, con personal nombrado por el director general. *Vid.* Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Autónoma Metropolitana, 2006.

de convenios internacionales así como la realización de encuestas especiales ordenadas por la conferencia o por el consejo de administración”.³⁴

Su labor recopiladora³⁵ ha presentado una nueva manera de acceso a las conferencias y estudios diversos. La Oficina también actúa en calidad de centro de investigación³⁶ y documentación;³⁷ como casa derecho internacional del trabajo,³⁸ publica una amplia gama de estudios especializados³⁹, informes y periódicos.⁴⁰ Es además un gran centro de intercambio de información sobre todo el movimiento económico y social, “incumbe a la Oficina señalar la utilidad del movimiento económico universal y cotejar las reformas realizadas y los resultados logrados.”⁴¹

2.2 La Conferencia Internacional del Trabajo

³⁴ Para abundar en el tema consulte <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/ceacrs.htm>

³⁵ Como el caso de la Revista Internacional del Trabajo que unida al Instituto Internacional de Estudios Laborales de la Organización Internacional del Trabajo, participa en la Oficina Internacional del Trabajo, mediante una colaboración mutua con los círculos de investigadores y universitarios afines al Instituto, puede ser consultada en la página web:

<http://www.ilo.org/public/spanish/revue/index.htm>

³⁶ De nuevos problemas, mide los fenómenos sociales, como las nuevas formas de empleo, de mayor importancia cualitativa y las consecuencias para la sociedad o mayor interés político por alguna cuestión concreta. Vid. Patrick Bollé, “Novedades en las estadísticas del trabajo” en *Revista Internacional del Trabajo* 1999/1 Vol.118, Núm. 1. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

³⁷ Desde su fundación se encuentra dentro de un dispositivo mundial por medio del cual reúne y difunde estadísticas, procura obtener datos comparables de los distintos países para lo cual se establecen normas estadísticas internacionales. Vid. Patrick Bollé, “Novedades en las estadísticas del trabajo” en *Revista Internacional del Trabajo* 1999/1 Vol.118, Núm. 1. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

³⁸ Como muestra de edición y publicación: el documento elaborado para la Oficina Internacional del Trabajo por una Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la globalización, en el que se resume el contenido de los temas abordados en el foro, que puede ser consultado en la página web: www.ilo.org/public/spanish/wcsdg/index.htm

³⁹ Tampoco se somete a control su aplicación pero se evalúa su validez en función de si los servicios de estadísticas de los diferentes países adoptan o no las recomendaciones que contienen. Vid. Patrick Bollé, “Novedades en las estadísticas del trabajo” en *Revista Internacional del Trabajo* 1999/1 Vol.118, Núm. 1. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

⁴⁰ Publica las recomendaciones Internacionales, manuales, obras técnicas, el anuario boletín Internacional. Vid. Patrick Bollé, “Novedades en las estadísticas del trabajo” en *Revista Internacional del Trabajo* 1999/1 Vol.118, Núm. 1. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

⁴¹ Thomas Albert, “La Organización Internacional del Trabajo. Origen, evolución y porvenir” en *Revista Internacional del Trabajo*. 1996. Vol.115, Núm. 3-4. p. 285. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

En la Conferencia Internacional del Trabajo⁴² se adoptan resoluciones, junto a las cuales, en general, se recogen también recomendaciones, las resoluciones no son objeto de ratificación, ni son vinculatorias para los Estados miembros,⁴³ participan en la reunión anual a la que son convocados y a ella asisten representantes de los trabajadores y del gobierno,⁴⁴ de acuerdo con el orden del día establecida para tratar los temas sometidos a la conferencia.⁴⁵

Los delegados de los empleadores y de los trabajadores pueden opinar y votar de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus organizaciones. En ocasiones, su voto difiere e incluso puede oponerse al de los representantes de sus gobiernos, (sin embargo, existe oposición, y puede modificar la decisión pues se busca el consenso, es decir, convencimiento de los asistentes) la conferencia establece y adopta el texto de la norma internacional del trabajo⁴⁶ que se haya tratado aunque es una tarea desgastante poner intereses contrapuestos de acuerdo.

⁴² En el ámbito del Derecho Internacional del Trabajo, la importancia de la Conferencia Internacional del Trabajo descansa en tres elementos: el carácter universal, la periodicidad y su composición, lo que facilita la confrontación y la colaboración no como asamblea de plenipotenciarios, sino como una especie de parlamento internacional. Vid. Mahaim, Ernest "El derecho internacional del trabajo" en *Revista Internacional del Trabajo*. 1996. Vol.115, Núm. 3-4. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

⁴³ Los Estados por temor a una competencia mutua desleal se han comprometido a la adopción de las normas internacionales y recomendaciones respecto de condiciones de trabajo en la medida de lo posible iguales para todos los Estados. Vid. Thomas Albert, "La Organización Internacional del Trabajo. Origen, evolución y porvenir" en *Revista Internacional del Trabajo*. 1996 Vol.115, Núm. 3-4. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

⁴⁴ En el mes de junio. Cada Estado miembro está representado por dos delegados del gobierno, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores. Los cuales están acompañados de consejeros técnicos. De acuerdo con la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo que refiere el marco de su integración. Puede consultarse <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/constg.htm>.

⁴⁵ En el caso de México, el Secretario de Trabajo y Previsión Social u otro encargado encabezan la delegación y presenta las opiniones de su gobierno". Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Autónoma Metropolitana, 2006.

⁴⁶ Vid. Martínez, Daniel. *El mundo del trabajo en la integración económica y la liberalización comercial*. Ginebra, derecho internacional del trabajo Oficina regional para América latina y el caribe de la Organización Internacional del Trabajo, 2006. También puede consultarse la pagina web:

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb280/pdf/pfa-7a8.pdf>.

Algunos representantes gubernamentales son ministros encargados de los asuntos sociolaborales y la labor convictiva de parte de estos sobresale. Durante la reunión de la conferencia, participan jefes de Estado o de gobierno y las “organizaciones internacionales, tanto gubernamentales como no gubernamentales, asisten en calidad de observador”.⁴⁷ Estas organizaciones son reconocidas en el ámbito Internacional para participar por ello, no siempre tienen necesariamente la calidad de simples observadores, ya que sus opiniones tienen valor en el orden internacional.

Las funciones de la conferencia, a las que se alude a menudo como el parlamento mundial del trabajo, son básicamente cuatro las principales:

La primera, elaborar y adoptar normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y recomendaciones.⁴⁸ La segunda, supervisar la aplicación de los convenios y recomendaciones en el plano nacional. Mediante la solicitud de informes a los gobiernos, apoyados en estudios especializados, incluso mediante las opiniones de las organizaciones no gubernamentales. Además examina las memorias presentadas por los Estados miembros⁴⁹ de los convenios ratificados y recomendaciones sobre los cuales el consejo de administración haya solicitado la presentación de memorias,⁵⁰ labor que se realiza en forma regular.

La tercera, constituye el examen del informe global preparado por la Oficina Internacional del Trabajo en virtud de los procedimientos de seguimiento establecidos por la declaración. A lo largo de un ciclo de cuatro años, la conferencia examina por turnos los informes globales que abarcan los cuatro

⁴⁷ Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Autónoma Metropolitana, 2006. pp. 702-703.

⁴⁸ Un listado completo de Convenios y Recomendaciones puede consultarse <http://www.ilo.org>

⁴⁹ Labor que para la Organización Internacional del Trabajo representa una manera de facilitar información detallada acerca del cumplimiento de las obligaciones contraídas en virtud de los convenios que han ratificado, y acerca de la legislación de cada Estado.

⁵⁰ Visible en <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/constq.htm> ó bien Organización internacional del trabajo, *Introducción al estudio del trabajo*. México, derecho internacional del trabajo Limusa, 1990.

derechos fundamentales,⁵¹ a saber: libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.⁵²

Adicionalmente a estos rubros, analiza aspectos relacionados con las condiciones de trabajo y con ello las tendencias que reviste la contratación laboral, en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.⁵³ Desde su adopción, en 1998 de la declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.⁵⁴

La cuarta, consiste en el estudio de la evolución del progreso social en el mundo, no obstante, el tema central es la memoria que presenta cada año el director general de la Organización Internacional del Trabajo ya que este es resultado de un amplio trabajo y de recopilación variada.

Por otro lado, las memorias vienen a representar una conjunción tanto de trabajo de investigación rendido a la Conferencia Internacional, como las sugerencias en temas tan variados sometidos a la conferencia en la que se da

⁵¹ Vid. Organización Internacional del Trabajo, *Su voz en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Ginebra 2000, pág. VII.

⁵² Con relación al tema que se trata consúltese <http://www.ilo.org>

⁵³ La aportación de la Organización Internacional del Trabajo a la promoción y protección internacional de los derechos humanos, y, en particular, a la promoción y el desarrollo de una reglamentación jurídica internacional relativa a los derechos socio-laborales fundamentales; se realiza mediante la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, dada la importancia que tienen los derechos socio-laborales fundamentales para lograr que el comercio y el desarrollo económico mundial presente una dimensión social que responda a los intereses de la justicia social, atento a las repercusiones socio-laborales de la progresiva mundialización de la economía y de la liberalización del comercio. Puede consultarse el tratamiento que se da del tema en: Bonet Pérez, Jordi *Principios y derechos fundamentales en el trabajo*. España, derecho internacional del trabajo Rústica Universidad de Deusto, 2000.

⁵⁴ Vid. Martínez, Daniel. *El mundo del trabajo en la integración económica y la liberalización comercial*. Ginebra, derecho internacional del trabajo Oficina regional para América latina y el caribe de la Organización Internacional del Trabajo, 2006. Son enunciados en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y en la Declaración de Filadelfia, que los Estados miembros se han comprometido a esforzarse por lograr atendiendo a sus condiciones específicas, los que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización Internacional del Trabajo, o la página Web http://www.ilo.org/dyn/declaris/ilo_declaration_text.htm.

continuidad. Durante los últimos años estas memorias han tratado de los temas relevantes que guardan íntima relación con la presente investigación: como es el caso del trabajo en régimen de subcontratación 1998, trabajo decente en 1999,⁵⁵ Reducir el déficit de trabajo decente, un desafío global 2001,⁵⁶ por una globalización justa: Crear oportunidades para todos 2004,⁵⁷ de entre otros temas relacionados con la contratación laboral.⁵⁸

La Conferencia también adopta resoluciones que proporcionan orientaciones para la política general y las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo⁵⁹ y las sugerencias para los Estados miembros. Cabe señalar que, el marco de la globalización, la actuación de la Organización Internacional del Trabajo, no se asume de carácter autónomo, ya que los intereses de naturaleza económica y política de las grandes potencias se hacen presentes a través de la participación de los miembros permanentes en el seno de la misma, las opiniones y orientaciones generales que en torno a la materia de trabajo son expuestas.

Consideramos que el marco de la Conferencia como halo jurídico laboral internacional tiene valía hacia dentro del derecho, bajo la estructura en la que está construido, y atento a los fines que persigue, no obstante en el rol internacional de mercado movido por intereses de las grandes potencias, la protección mínima de derechos laborales se desvanece en la medida que la propia Organización Internacional del Trabajo reconoce que es necesario adaptarse a las necesidades de mercado, cuestión que de inicio no hace compatible su lógica con los discursos del derecho.

⁵⁵ Vid. Organización Internacional del Trabajo, *Trabajo decente y protección para todos. Prioridad de las Américas*, Memoria del Director Regional a la 14ª Reunión Regional de los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo en las Américas, Lima 1999.

⁵⁶ Vid. Organización Internacional del Trabajo *Reducir el déficit de trabajo decente. Un desafío global*, Memoria del Director General, Organización Internacional del Trabajo, 89ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra 2000, párrafo 3.5.

⁵⁷ Vid. Levaggi, Virgilio. *Democracia y Trabajo Decente en América Latina*. Lima, derecho internacional del trabajo Oficina Internacional del Trabajo, 2006.

⁵⁸ Vid. <http://www.ilo.org>

⁵⁹ Cada dos años la Conferencia aprueba el programa de trabajo y el presupuesto bienal de la Organización, financiados por los Estados miembros
http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/InternationalLabourConference/lang-es/index.htm

2.3 Instrumentos jurídicos internacionales: Recomendaciones y Convenios

Una de las principales actividades es la labor normativa, (adopción de normas internacionales de trabajo) como instrumentos jurídicos comprende “convenios y [...] recomendaciones [que], abarcan un amplio abanico de temas relativos a trabajo, empleo y seguridad social, entre otros.⁶⁰ Esta normativa será la base para establecer subsecuentes temas y nuevas disposiciones llevadas a la Conferencia Internacional del Trabajo y reflejadas en revisiones o nueva normativa.

Las normas adoptadas por la conferencia internacional,⁶¹ “han tenido gran influencia en la conformación de los sistema jurídicos laborales, de muchos países [...] como fuente del derecho internacional del trabajo”.⁶² Una vez adoptados y ratificados, forman parte del engranaje jurídico de los Estados, de acuerdo a sus procesos de incorporación.

En particular los convenios internaciones del trabajo según la Organización Internacional del Trabajo deben ser universales y adaptarse a muy diferentes entornos sociales, políticos, económicos y culturales; además, “deben tener en cuenta los diferentes sistemas jurídicos que existen en el mundo y deben precisar muy claramente el alcance de las obligaciones dimanantes de ellas, pues todo estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo debe saber exactamente a que se compromete en virtud de la ratificación que hace de un convenio internacional”.⁶³ Nos parece que aunque las técnicas de su elaboración traten de corresponder a las necesidades de los Estados es imposible que un convenio o bien una recomendación puedan adaptarse a muy diferentes entornos

⁶⁰ Martínez, Daniel. *El mundo del trabajo en la integración económica y la liberalización comercial. Ginebra*, derecho internacional del trabajo Oficina regional para América latina y el caribe de la Organización Internacional del Trabajo, 2006. p.17.

⁶¹ Cuya compilación se conoce como código internacional del trabajo para la Organización Internacional del Trabajo.

⁶² Kurczyn Villalobos, Patricia, Reynoso Castillo, Carlos, *et.al. Derecho laboral globalizado*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007. p. 28.

⁶³ Alburquerque, Rafael y De Buen, Néstor. *El derecho del trabajo ante el nuevo milenio*. México, derecho internacional del trabajo Porrúa, 2002. p. 201.

sociales, políticos, económicos y culturales de las naciones o que correspondan a la misma regulación o rama de derecho el punto o tema materia de la regulación internacional.

No siempre resultan homogéneos los términos y las significaciones e implicaciones tampoco, pues varían de un país a otro; en consecuencia, el primer problema que puede encontrarse es de carácter conceptual o de conceptos de los términos, ya que puede existir técnicamente en un sistema jurídico, cuando en otro no lo hay, emplearlos según los casos con acepciones no siempre coincidentes, hasta tratarse de conceptos jurídicos diferentes, como la reciente utilización de los términos de subcontratación,⁶⁴ terciarización, externalización y *outsourcing*, como una misma cosa, materia de esta investigación, no obstante que a cada sistema jurídico corresponda un contexto técnico, subjetivo u objetivo del derecho específico y técnico, no siendo incluso alcances jurídicos propiamente correspondientes al derecho del trabajo, ya que su origen responde al ámbito económico, de sistemas operacionales y financieros, que han sido incorporados en el marco laboral.

Aunado a ello, es indiscutible que cada Estado tiene características conceptuales, culturales, políticas, sociales y de aplicación jurídica que divergen entre sí y, por ende, operarán en forma diferente atendiendo al tipo de sistema jurídico, cuestiones que hacen cuestionable la necesidad de que los instrumentos internacionales puedan adaptarse a todos los sistemas jurídicos de los Estados miembros.⁶⁵

Las recomendaciones pretenden orientar la acción en el plano nacional, pero no están abiertas a la ratificación ni son jurídicamente vinculantes,⁶⁶ no tienen

⁶⁴ Vid. Martínez Garrido, Luis Ramón, *Tratamiento laboral de la contratación y subcontratación entre empresas: problemas y soluciones*, Madrid, Fundación Confemetal, D.L., 1999.

⁶⁵ Las dificultades pueden estribar en la inexistencia de definiciones en algunos países y la interpretación variable según los países. Vid. Patrick Bollé, "Novedades en las estadísticas del trabajo" en *Revista Internacional del Trabajo* 1999/1 Vol.118, Núm. 1. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

⁶⁶ Vid. <http://www.ilo.org>

la naturaleza obligatoria relacionada de los convenios, y no están sujetas a ratificación, la adopción de un convenio se acompaña frecuentemente de la adopción de una recomendación, ésta tiende a completar el convenio mediante disposiciones más detalladas que pueden ser útiles para precisar y explicitar los principios de un convenio, y puede contribuir a orientar las políticas nacionales.⁶⁷ Entonces las recomendaciones representarían una forma de auxilio a los Estados en tratándose de aspectos referentes a la propia aplicación de Convenios e inclusive una manera de resaltar cuestiones relativas a la legislación interna de los Estados.

Está destinada a “ejercer presión sobre los estados a los que va dirigida, afiliada para el comportamiento definido en el instrumento, constituyen resoluciones imperativas pero susceptibles de producir efectos jurídicos en mayor o menor grado”.⁶⁸ El valor jurídico se actualiza en el momento de la adopción de la misma en el seno del órgano que corresponda.

En la práctica y en la norma no hay procedimiento para sancionar el incumplimiento de la recomendación (dada su naturaleza carecen obligatoriedad, se apela a la voluntad de los destinatarios, buena fe a descargar las obligaciones que les incumbe ya que constituye una invitación a observar un comportamiento determinado dirigido por la Organización Internacional del Trabajo a uno o algunos de sus miembros, no obstante es considerada un medio para ejercer autoridad con la que los mismos estados le han revestido por virtud del tratado constitutivo.⁶⁹

⁶⁷ En algunas oportunidades, las recomendaciones se han adoptado separadamente cuando los asuntos no se consideraban apropiados para un convenio. Las reglas aplicables para la adopción de los convenios, su sumisión a las autoridades competentes y las memorias periódicas sobre el estado de la legislación y la práctica se aplican, por analogía, a las recomendaciones. Como se trata en Supiot, Alain. “Introducción a las reflexiones sobre el trabajo”, en *Revista Internacional del Trabajo*. 1996, Vol. 115, Num. 6. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

⁶⁸ Sepúlveda, César. *El derecho de gentes y la organización internacional en los umbrales del siglo XXI*. México, derecho internacional del trabajo Fondo de Cultura Económica. 1997. p. 104.

⁶⁹ *Vid.* El tratamiento del tratado constitutivo que rige las relaciones entre organizaciones y sus miembros, en Sepúlveda, César. *El derecho de gentes y la organización internacional en los umbrales del siglo XXI*. México, derecho internacional del trabajo Fondo de Cultura Económica. 1997.

Pero, además, las recomendaciones “constituyen sugerencias de la organización”,⁷⁰ que pueden o no ser susceptibles de observación por parte de los Estados miembros que han ratificado, entonces se erigen como meras declaraciones no ejecutivas ni sancionables.

Por su parte los convenios⁷¹, como tratados internacionales⁷², una vez adoptados y ratificados crean una obligación jurídica de aplicar sus disposiciones. Cabe señalar que la Organización Internacional del Trabajo ha indicado que corresponde a los Estados encargarse del cumplimiento y observancia del contenido de los convenios, postura con la cual delega en los Estados la obligación de dar eficacia al contenido de las disposiciones normativas, lo cual es precisamente consecuencia del contenido del tratado constitutivo, ya que la naturaleza de dicha organización no permite aplicar sanciones específicas en caso de incumplimiento como órgano del que emana la norma, no obstante que también vigila su cumplimiento a través de los mecanismos regulares y especiales carece de instrumentos eficaces o coercitivos para sancionar el incumplimiento.

En otro orden, la constitución de la Organización Internacional del Trabajo regula las condiciones de elaboración y adopción de los convenios internacionales por la Conferencia⁷³ “constituyen la normatividad laboral adoptada por la

⁷⁰ *Ídem.*

⁷¹ *Vid.* el contenido del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo que refiere el marco de los Convenios y recomendaciones en <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/constq.htm> ó bien Organización internacional del trabajo, *Introducción al estudio del trabajo*. México, derecho internacional del trabajo Limusa, 1990.

⁷² El artículo 2 de la Convención de Viena sobre el derecho de los tratados define un tratado internacional, como un acuerdo internacional realizado entre Estados, por escrito y sujeto al derecho internacional sea que conste de un instrumento único o de dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular. para tal efecto puede consultarse: Ortiz Ahlf, Loretta. *Derecho internacional público*. México, derecho internacional del trabajo Oxford, 2000. o el Diario Oficial de la Federación de fecha 14 de febrero de 1975.

⁷³ Con relación a su elaboración y adopción, se prevé por mayoría de dos tercios de los delegados. Luego de su adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo, un convenio debe ser sometido a las autoridades competentes de los Estados Miembros al efecto de su ratificación o de otras medidas apropiadas. A solicitud del Consejo de Administración, los Estados Miembros deben enviar periódicamente memorias sobre el estado de su legislación y práctica en los asuntos cubiertos por un convenio, ratificado o no. La ratificación de un convenio por un Estado miembro comporta el compromiso de hacer efectivas sus disposiciones en el ordenamiento jurídico interno, y la aceptación para dicho convenio de los mecanismos de control pertinentes de la Organización

Conferencia Internacional del Trabajo”.⁷⁴ Los procedimientos que conducen a la adopción de un convenio o una recomendación internacional del trabajo “se basan en un consenso muy amplio, ello porque la agenda de la conferencia resulta de una decisión del consejo de administración de la Organización Internacional del Trabajo”,⁷⁵ y por lo general luego de debates y negociaciones⁷⁶ que pueden prolongarse a lo largo de varios años.

Se ha dado un crecimiento del derecho internacional del trabajo producido por la Organización Internacional del Trabajo pero se ha procedido a una operación de simplificación de las normas existentes, buscando en la medida de lo posible su codificación.⁷⁷

Esta simplificación y codificación, está presentando en la Organización Internacional del Trabajo,⁷⁸ una priorización o jerarquización de normas aprobadas hasta ahora según su contenido. Se tiende a hablar, e identificar un núcleo de normas y de principios básicos, lo que se llama el núcleo duro de las normas

Internacional del Trabajo. *Vid.* el contenido del artículo 20 a 23 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo Constitución de la Organización Internacional del Trabajo que define los Convenios y recomendaciones en <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/constq.htm>. ó bien “Introducción a las reflexiones sobre el trabajo” en *Revista Internacional del Trabajo*. 1996, Vol. 115, Num. 6. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

⁷⁴ Martínez, Daniel. *El mundo del trabajo en la integración económica y la liberalización comercial*. Ginebra, derecho internacional del trabajo Oficina regional para América latina y el caribe de la Organización Internacional del Trabajo, 2006. p.13.

⁷⁵ Cantón Moller, M. *Introducción al derecho internacional del trabajo*. México, derecho internacional del trabajo PAC, 1992. pp.14-35.

⁷⁶ Para abundar en el tema consulte la información contenida en la página Web: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/ceacrs.htm>

⁷⁷ Para lograr este objetivo se ha creado un grupo especial de trabajo sobre revisión de normas, en el seno de la comisión de cuestiones jurídicas y normas internacionales de trabajo; y se ha establecido también un nuevo procedimiento para la abrogación de los convenios que han perdido su objeto o no representan ya una contribución útil a la consecución de los objetivos de la organización. Con relación al tema que se trata consúltese Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Autónoma Metropolitana, 2006.

⁷⁸ *Vid.* Seara Vásquez, Modesto. *Tratado general de la Organización Internacional del Trabajo*, México, derecho internacional del trabajo Fondo de Cultura Económica. 1980.

internacionales, el corazón de toda la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo hasta el momento.⁷⁹

Esto se ha hecho hasta la fecha: identificando un pequeño grupo de convenios fundamentales, que ha sido utilizado sobre todo en las discusiones sobre los tratados internacionales de comercio, como estándares laborales mínimos que debían respetar todos los países.⁸⁰ Aunado a la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento; en este texto, “se hace referencia a que los principios y derechos derivados de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización”.⁸¹ Estos derechos se contemplan en el contexto de la mayoría de los convenios.

Si un estado se muestra contrario a una recomendación, se ve obligado a probar que carece de valor jurídico y esto no es un hecho que pueda ser indiferente al derecho internacional. Por incumplimiento, “la consecuencia será de reprobación pública en perjuicio del prestigio de ese Estado, se pierde la confianza o bien, si se trata de la unificación de la opinión pública mundial frente a tal conducta puede traer limitaciones en el comercio, suspensión de relaciones diplomáticas o consulares o similares”⁸² que puede ser muy grave o moderada según el caso, o desde luego de qué Estado se trate.

⁷⁹ A esto se le ha calificado como una auténtica retirada de la Organización Internacional del Trabajo hacia su centro. Un tratamiento mayor se observa en Cantón Moller, M. *Introducción al derecho internacional del trabajo*. México, derecho internacional del trabajo PAC, 1992.

⁸⁰ Estos convenios se refieren a las siguientes materias: libertad sindical; derecho a la negociación colectiva; la abolición del trabajo forzoso; la abolición del trabajo infantil; la prohibición de todas las formas de discriminación en el empleo Vid. http://www.ilo/dyn/declaris/ilo_declaration_text.htm

⁸¹ Esta declaración fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra el 18 de junio de 1998. Vid. Martínez, Daniel. *El mundo del trabajo en la integración económica y la liberalización comercial*. Ginebra, derecho internacional del trabajo Oficina regional para América latina y el caribe de la Organización Internacional del Trabajo, 2006. p.12.

⁸² Sepúlveda, César. *El derecho de gentes y la organización internacional en los umbrales del siglo XXI*. México, derecho internacional del trabajo Fondo de Cultura Económica 1997. p. 104.

De conformidad con el Manual de Procedimientos en Materia de Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo, los convenios crean obligaciones jurídicas al ser ratificados. Las recomendaciones no se prestan a la ratificación, sino que señalan pautas para orientar la política, la legislación y la práctica de los Estados Miembros.⁸³

Lo relevante al respecto es que en ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o recomendación.

2.4 Mecanismos y Procedimientos de Control de la Organización Internacional del Trabajo en la Aplicación de Normas Internacionales.

En cuanto al control y aplicación de sus normas, la Organización Internacional del Trabajo cuenta con tres mecanismos para ello; ordinario, extraordinario y especial los Mecanismos de control de aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo se llevan acabo mediante dispositivos regulares de control, basados en la obligación de presentar regularmente memorias sobre la aplicación de cada uno de los convenios ratificados.⁸⁴

Se contempla como el más eficaz, de los sistemas de control, el que consiste en la obligación de informar periódicamente (por medio de un informe llamado memoria) al Consejo de Administración, para la aplicación del convenio ratificado es el más eficaz según la Organización Internacional del Trabajo por la

⁸³ En ambos casos, para que la Conferencia adopte en votación final el convenio o la recomendación es necesaria una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes. Previsto en el Manual de Procedimientos en Materia de Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo Visible en la página web:

<http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/spanish/standards/norm/sources/handbook/index.htm>

⁸⁴ Vid. Cantón Moller, M. *Introducción al derecho internacional del trabajo*. México, derecho internacional del trabajo PAC, 1992.

participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores durante todo el proceso de control.

En términos de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, un país que ratifica un convenio “se ve obligado a presentar memorias regulares sobre las medidas que ha arbitrado para aplicarlo”.⁸⁵ Una vez hecho, cada dos años, “los gobiernos deben transmitir memorias con información detallada sobre las medidas que se han adoptado, en la legislación y en la práctica, para aplicar cualquiera de los ocho convenios fundamentales y los cuatro convenios prioritarios que hubiesen ratificado”.⁸⁶ En cuanto a los demás convenios, las memorias deben presentarse cada cinco años, excepto en el caso de los convenios que han sido dejados de lado.⁸⁷

La Organización Internacional del Trabajo pondrá en conocimiento de la “comisión de expertos dichos comentarios y si es necesario los enviará a los gobiernos para que juzguen y hagan apreciaciones o aclaraciones”,⁸⁸ ó implementen las medidas que estimen correspondientes.⁸⁹ Caso en los cual una relación cordial con los Estados miembros es indispensable para el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.

⁸⁵ Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Autónoma Metropolitana, 2006. p. 723.

⁸⁶ *Ídem*.

⁸⁷ La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, señala que los gobiernos deben transmitir a las organizaciones representativas copia de las informaciones y memorias. Esas organizaciones pueden hacer comentarios los cuales pueden enviarse directamente a la Organización Internacional del Trabajo, o por medio del gobierno respectivo. Kurczyn Villalobos, Patricia, Reynoso Castillo, Carlos, *et.al. Derecho laboral globalizado*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007. p. 38 y ss.

⁸⁸ Swepston, L. “La Organización Internacional del Trabajo y los derechos humanos: del Tratado de Versalles a la nueva Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, *en Relaciones Laborales*. Num. 1, Madrid, derecho internacional del trabajo Civitas, 1999. pp. 9.

⁸⁹ La misma obligación existe para los convenios y recomendaciones no ratificados respecto de lo cual los gobiernos deben explicar sus políticas en la materia, las memorias y observaciones son analizados por una comisión de expertos independientes, a fin de recibir asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo a través de contactos directos. *Vid.* Cantón Moller, M. *Introducción al derecho internacional del trabajo*. México, derecho internacional del trabajo PAC, 1992.

Las memorias en comento constituyen informes, “los gobiernos deben comunicar [copias] [...] a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Estas organizaciones pueden formular comentarios en torno a las memorias de los gobiernos; asimismo, pueden enviar comentarios sobre la aplicación de los convenios directamente a la Organización Internacional del Trabajo”,⁹⁰ y también solicitarse a intervalos más breves, con lo cual se puede apreciar que la manera de hacer cumplir el contenido de los convenios es mediante mecanismos carteados, que no implican una sanción jurídica real y efectiva, no obstante es importante el seguimiento que se realiza, las buenas relaciones entre los Estados miembros y la Organización Internacional del Trabajo, son indispensable en ésta tarea permanente.

Para cada convenio,⁹¹ existe un cuestionario en el cual hay preguntas que tienen que ver con la legislación (de cada país), y la aplicación a las disposiciones del convenio pero además, se requieren informes de infracciones que generalmente son ventiladas por la inspección del trabajo que cada país tiene⁹² en general, en la inspección del trabajo el requisito es el levantamientos de actas,⁹³ entonces se requiere saber en la práctica qué es lo que sucede, apoyando este esquema también se solicita de acuerdo con la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, que la organización de empleadores y de trabajadores comenten estas memorias, además de que, ha sido una expresión reiterativa de la Organización Internacional del Trabajo que corresponde a los Estados la vigilancia de su cumplimiento, ante lo cual la responsabilidad reside única y exclusivamente

⁹⁰ Se cuenta con un periodo para presentarlas de cinco o de dos años, según el caso, cuando se ratifica un convenio el límite para presentar la memoria es de dos años, es decir, un año tiene el país para que pueda implementarlo y al segundo año debe presentar la primer memoria, cuando el gobierno envía su informe, lo que se revisa es como se aplica el convenio, no sólo en la ley sino en la práctica que puede verse en Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Autónoma Metropolitana, 2006. p. 724.

⁹¹ Miranda, Guillermo. Director de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para Cuba y México, sede México D.F., Entrevista realizada el 12 de junio de 2006.

⁹² En el caso Mexicano, la Inspección Federal del trabajo escasamente se ocupa de estos rubros y difícilmente le da seguimiento a las inconsistencias encontradas en diversos ámbitos.

⁹³ Las actas si son levantadas, pero en la medida que le es posible a tal entidad darle seguimiento, siempre hay presentes nuevas problemáticas, no obstante que las actas no siempre son fiel reflejo de lo que acontece en la realidad.

en el Estado tanto en el cumplimiento de la norma internacional como de sancionar su incumplimiento hacia el interior en términos del derecho que lo rige, por esa razón es que por nuestra parte señalamos la ineficacia de los mecanismos de sanción previstos de la Organización Internacional del Trabajo.

Estimamos que el papel de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, al examinar el cumplimiento por parte de los Estados miembros de sus obligaciones relativas a las normas de la Organización Internacional del Trabajo, se pronuncian sobre el significado y el alcance de las disposiciones de las normas internacionales del trabajo pero nunca estarán por encima de las dinámicas de mercado que se superponen a las disposiciones laborales internacionales.

2.4.1 Comisiones de expertos

Como órgano de control en la aplicación de convenios y recomendaciones, el órgano especial para el análisis de las memorias es la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR),⁹⁴ “el cual no es un órgano jurisdiccional [...] se integra por personas independientes y de prestigio internacional, designados por el consejo de administración con el fin de examinar el creciente número de memorias de los gobiernos sobre los convenios ratificados”.⁹⁵ Los miembros que la componen⁹⁶ lo hacen a título individual. La

⁹⁴ En 1925 fue creado un Comité de Expertos como sistema de supervisión de la aplicación de las normas de la Organización Internacional del Trabajo. El Comité, que aún existe, responsable del análisis de los informes de los gobiernos y de presentar cada año a la Conferencia sus propios informes. Puede consultarse el tratamiento que se da al respecto en: Boivin Isabelle y Odero, Alberto. “La Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo y el progreso de las legislaciones nacionales”, en *Revista Internacional del Trabajo*. 2006, Vol. 125, Núm. 3. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

⁹⁵ Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Autónoma Metropolitana, 2006. p. 724.

⁹⁶ Actualmente, está compuesta por 20 juristas, nombrados por el consejo de administración por periodos de tres años, proceden de diferentes regiones geográficas y de diferentes sistemas jurídicos y culturas, realizan una evaluación técnica del estado y de la aplicación de las normas internacionales del trabajo. *Vid.* Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Autónoma Metropolitana, 2006 y

comisión de expertos es un órgano jurídico encargado de examinar el grado de aplicación de los convenios y las recomendaciones por parte de los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

El examen de la comisión de expertos se fundamenta en las memorias transmitidas periódicamente por los gobiernos, de conformidad con los formularios de memoria aprobados por el consejo de administración de la Organización Internacional del Trabajo.⁹⁷

No obstante que en el ámbito no formal, el papel de las organizaciones no gubernamentales a través de sus opiniones resulta de relevante importancia, al igual que los resultados que son arrojados por las diversas comisiones o subcomisiones de investigación por región, país o contexto, lo cual viene a representar en su conjunto mecanismos no formales que coadyuvan con la Organización Internacional del Trabajo a establecer opiniones relativas al Estado que guardan las cuestiones laborales en un país o región, en diversos contextos.

No obstante que la CEACR presenta cada año un informe a una comisión tripartita de la conferencia, la comisión de normas y las conclusiones que haga ésta se presenta en sesión plenaria de la Conferencia.⁹⁸ Existe también la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CANC) quien supervisa

Cantón Moller, M. *Introducción al derecho internacional del trabajo*. México, derecho internacional del trabajo PAC, 1992.

⁹⁷ Esta comisión trata de buscar un equilibrio, en América Latina en estos momentos actúa en representación; una jurista mexicana, un jurista Brasileño y uno Argentino así que estarían por América Latina tres juristas y se reparten entre toda la comisión, los convenios que a la fecha suman 186, pero los expertos obviamente, no pueden abarcar todos, serían muchos convenios referidos a un mismo tema tratan de analizar los convenios de un campo determinado. La comisión se reúne a fines de noviembre y principios de diciembre en Ginebra aproximadamente dos semanas, y analizan los borradores sobre todo lo que los oficiales de la Organización Internacional del Trabajo han elaborado con relación al cumplimiento de los convenios por parte de los países que los han ratificado, este trabajo se realiza a lo largo de todo el año y cíclicamente se revisan los convenios cada cinco años, menos convenios fundamentales que se hace cada dos años; éstos últimos son los que están en la declaración de 1998, relativa a los principios y derechos fundamentales del hombre, son dos convenios por tema y estos se revisan cada dos años. Miranda, Guillermo. Director de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para Cuba y México, sede México D.F., Entrevista realizada el 12 de junio de 2006.

⁹⁸ *Vid.* Cantón Moller, M. *Introducción al derecho internacional del trabajo*. México, derecho internacional del trabajo PAC, 1992.

sistemáticamente la aplicación de las relaciones colectivas de trabajo, por lo que a éste respecta, realiza informes, con lo cual se observa una cadena interminable de actividades, análisis y sugerencias que suponemos tienen como propósito principal la constante vigilancia y seguimiento que realiza la Organización Internacional del Trabajo, de velar por perfeccionar el contenido de la norma y su aplicación.

Por otro lado, la conferencia internacional del trabajo establece en cada reunión una comisión especializada, la CANC, (es un órgano tripartito, compuesto por delegados gubernamentales de las organizaciones de empleadores y de trabajadores) delibera fundamentándose en el Informe de la Comisión de Expertos sobre Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Como resultado de su trabajo, la CANC somete su informe al pleno de la conferencia, para su adopción.⁹⁹

El Informe (está dividido en dos partes: la primera, informe general; la segunda, observaciones e informaciones relativas a algunos países) de la CANC, se somete a la conferencia en el tercer punto del orden del día: relativo a informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones.¹⁰⁰

Como resultado de sus trabajos, la comisión de expertos (según el tema, región o país o la información obtenida de ONG ó investigaciones especiales que soporten su opinión) somete a la conferencia dos informes: el primero contiene su informe general¹⁰¹ y las observaciones sobre determinados países; el segundo, es un estudio general sobre un tema particular, cubierto por uno o varios convenios y recomendaciones. Además de las observaciones que se publican en el informe.¹⁰² Los temas no resueltos o por complementar se agendan para próximas

⁹⁹ Vid. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/ceacrs.htm>

¹⁰⁰ La primera parte refleja la discusión general en el seno de la Comisión de la Conferencia y la segunda abarca la discusión de los informes de la CEACR sobre los convenios ratificados. De acuerdo con lo establecido por los artículos 22 y 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Visible en la página web: www.ilo.org/ilolex/spanish/constq.htm

¹⁰¹ Se somete al Comité tripartito integrado por delegados de los gobiernos, de los empleadores y trabajadores.

¹⁰² Vid. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/ceacrs.htm>

Conferencias y así de manera subsiguiente se da tratamiento a temas a lo largo de varios años.

Estimamos que la relevancia de la labor de la Comisión de Expertos, de entre otros aspectos, es dar seguimiento al nivel de conformidad del propio derecho interno con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados, disponer de precisiones importantes sobre el significado y el alcance de las disposiciones de los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, en cuyo caso tiene la finalidad de respetar los grandes principios del derecho procesal y utiliza principalmente información documental.

2.4.2 Solicitudes directas y observaciones

Los comentarios que realizan las comisiones en sus respectivos ámbitos pueden ser de dos tipos:

- Las solicitudes directas, iniciaron “como un pedido de aclaraciones al gobierno”,¹⁰³ (acotación sobre la aplicación de un convenio), a fin de que precisen su comentario ó se amplíe como información complementaria, no es necesariamente un juicio de valor sobre si está bien o mal aplicado un convenio, en líneas generales, puede muchas veces con la práctica de una solicitud directa inferirse que existe algún tipo de incumplimiento; las solicitudes directas se relacionan con cuestiones más técnicas o con peticiones de más información.¹⁰⁴
- Las observaciones, “son comentarios mucho más críticos sobre la buena o mala aplicación de un convenio, hay observaciones de satisfacción que son menores, y puede no haber ningún tipo de comentario, eso significa que la situación no varió.”¹⁰⁵ Las observaciones contienen

¹⁰³ Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Autónoma Metropolitana, 2006. p. 725.

¹⁰⁴ No son publicados en el informe, se comunican directamente a los gobiernos concernidos. De acuerdo con Miranda, Guillermo. Director de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para Cuba y México, sede México D.F., Entrevista realizada el 12 de junio de 2006.

¹⁰⁵ Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Autónoma Metropolitana, 2006. p. 725.

comentarios sobre las cuestiones fundamentales planteadas por la aplicación de un determinado convenio por parte de un Estado o el sentido en que fue aplicado.

Cuando la comisión de expertos “pide que se haga un esfuerzo en algún comentario del gobierno para la aplicación de un convenio y no hay reacción, [...] se reiteran los comentarios previos [...] cuando observan que no hay comentarios [quiere decir que] no hubo nada que señalar interesante, tampoco nada negativo”.¹⁰⁶ Los comentarios se emiten cuantas veces sea necesario, constituye entonces una cadena interminable de acotaciones cuya finalidad es dar aplicación correcta al convenio, este es el mecanismo de mayor regularidad para la Organización Internacional del Trabajo.

Los aspectos que toma en cuenta la comisión de expertos para emitir apreciaciones con respecto a la contratación laboral o temas específicos y con relación a recomendaciones, o su incumplimiento, es, en primer lugar la información que tiene de las memorias, cuando considera que el gobierno no informa de una manera completa o no acompaña el texto de una ley a través de la comisión de expertos, los medios periodísticos, y las opiniones de las organizaciones no gubernamentales o por cualquier medio se entera, pero en caso de incumplimiento, no es facultado para realizar la denuncia, tiene que haber un denunciante (algunos de los miembros) y seguir un procedimiento muy estricto, información que sirve de base para que la comisión de expertos pueda tomar nota y esa información la utilizan para análisis.

Las denuncias se pueden hacer en el marco de un procedimiento regular previsto en¹⁰⁷ la constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

¹⁰⁶ *Ídem.*

¹⁰⁷ El artículo 22 de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo establece: “cada uno de los miembros se obliga a presentar a la oficina internacional del trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el consejo de administración y deberán contener los datos que este solicite. Memorias anuales sobre los convenios ratificados.” Visible en la página Web. <http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/tralab/1/22.htm>

Los sindicatos o las cámaras empresariales pueden hacer llegar una denuncia sobre el incumplimiento del convenio, “a lo cual la comisión procede a darle traslado al gobierno, siguiendo los requisitos básicos de defensa tomando en cuenta la contestación del gobierno, una vez hecho, la comisión tiene una idea y quien va tomar una decisión con relación al punto, al litigio, o si lo estima pedirá más explicaciones o se resuelva la situación, escuchan a ambas partes”.¹⁰⁸ En síntesis, las solicitudes directas dirigidas a los gobiernos pueden señalar defectos en el cumplimiento de un convenio o que no justifiquen todavía una observación y análisis profundizado de un convenio o de un grupo de normas tratando de un mismo tema, la Comisión puede así aclarar el significado y el alcance de las disposiciones del instrumento analizado, se pronuncia sobre la conformidad de las legislaciones y prácticas nacionales con respecto del convenio analizado.

La relevancia de la labor de la comisión de expertos, en tomar conocimiento del nivel de conformidad del propio derecho interno con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados y disponer de precisiones importantes sobre el significado y el alcance de las disposiciones de los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

Las observaciones individuales hechas por parte de la CEACR a México, con respecto a convenios internacionales ratificados, son publicadas y visibles en la página de la Organización Internacional del Trabajo ¹⁰⁹ y constituyen aspectos diversos entre otros, el que más se acerca a la relación de trabajo es, sobre la seguridad social (norma mínima), convenio número 102, del cual, la comisión solicita al gobierno información adicional respecto del rubro de los sistemas de ahorro para el retiro, y la colocación de la gente de mar, Convenio número 9 que hace hincapié a las agencias de colocación¹¹⁰ publicado el 3 de marzo de 2006.¹¹¹

¹⁰⁸ Miranda, Guillermo. Director de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para Cuba y México, sede México D.F., Entrevista realizada el 12 de junio de 2006.

¹⁰⁹ Vid. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/ceacrs.htm>

¹¹⁰ Estos temas relativos a las agencias e colocación, ya han sido abordados en obras correspondientes a otros países. Vid. Mercader Uguina, Jesús R. *Esquemas de Derecho del empleo*. Tomo X. Madrid, derecho internacional del trabajo Tirant Lo Blanch 2008.

Tema que tiene especial relación con la presente investigación, por lo que consideremos necesario analizar el punto como abundaremos más adelante.

La comisión toma nota de la adopción del reglamento de agencias de colocación de trabajadores, de 3 de marzo de 2006 (México), así como del acuerdo relativo a los trámites administrativos para el establecimiento de esas agencias, de 27 de abril de 2006. Sin embargo, la comisión señala al gobierno lo siguiente:¹¹²

El reglamento de agencias de colocación de trabajadores adoptado recientemente, establece un sistema en el que coexisten las agencias privadas de colocación con fines de lucro y las agencias sin fines lucrativos. Estas agencias son competentes para la colocación de los trabajadores en general. Ese texto En su artículo 10, párrafo I establece la prohibición de solicitar cualquier remuneración a los trabajadores que recurren a esas agencias.

Por consiguiente, los gastos de colocación no pueden estar a su cargo además de que las agencias privadas de colocación de trabajadores sin fines lucrativos no podrán solicitar a los empleadores el cobro de suma alguna.¹¹³

Por otro lado, estimamos que la CEACR, omite hacer énfasis en el contenido del artículo 21 del reglamento de agencias de colocación de trabajadores, publicado el 3 de marzo de 2006.¹¹⁴

¹¹¹ Vid. D.O.F. del 3 de marzo del 2006, visible en la página web: <http://www.dof.gob.mx/>

¹¹² Vid. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/gb-rep.htm>

¹¹³ Vid. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/gb-rep.htm>

¹¹⁴ En el sentido de que las cuotas de recuperación de que habla es a cargo del trabajador colocado por el equivalente hasta 10 veces el salario mínimo. Vid. D.O.F. 3 de marzo de 2006. Reglamento de agencias de colocación de trabajadores Art. 21. Las agencias privadas de colocación de trabajadores sin fines lucrativos, que pretendan establecer una cuota de recuperación para sufragar los gastos administrativos ocasionados por la prestación del servicio, deberán solicitar a la Secretaría la aprobación de la cuota respectiva, en el formato que al efecto emita. Las cuotas de recuperación no serán consideradas como retribuciones económicas para efectos de este Reglamento. En todo caso, la cuota de recuperación no deberá exceder el equivalente al importe de diez veces el salario mínimo general vigente en el lugar en que se encuentre instalada la agencia, por cada trabajador colocado.

Como se desprende de los diversos informes realizados por la CEACR, visibles en la página de la Organización Internacional del Trabajo,¹¹⁵ la constante observada por nuestra parte es, que a la fecha de clausura de sus reuniones se presentan diversas variantes:

- La CANC, señala que los gobiernos no facilitan informaciones acerca de la remisión a las autoridades competentes de los instrumentos adoptados por la conferencia, desde al menos las siete últimas reuniones y ello impide la eficaz colaboración y responsabilidad en las relaciones de la comisión con la conferencia internacional del trabajo y su CANC. La CEACR toma plenamente en consideración lo que presenta la CANC, tanto en las cuestiones generales sobre actividades normativas y mecanismos de control, como en aquellas relativas al modo en que los distintos Estados dan cumplimiento a sus obligaciones normativas. Estas inconsistencias que planteamos son rescatadas de lo expuesto en los propios informes de la CEACR.¹¹⁶

De lo anterior, inferimos que este mecanismo resulta muy amplio y requiere un seguimiento y análisis interminable, los informes pueden ser de una veracidad relativa, ya que por un lado representan parcialmente la información rendida por los gobiernos, y la que es remitida en el mejor de los casos particularmente manipulada, tomando en cuenta que posiblemente las fuentes de información que dan lugar al contenido de las memorias no necesariamente atienden a la realidad imperante, puede ser tendenciosa con base en el cuidado de la imagen nacional e internacional del gobierno o específicamente por algunos de los sectores.

Bajo esta tesitura estimamos que el valor jurídico de la labor de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, no constituye una interpretación definitiva de los convenios de la Organización Internacional del

¹¹⁵ Vid. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/ceacrrepsq.htm>

¹¹⁶ Vid. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/ceacrrepsq.htm>

Trabajo.¹¹⁷ Sin embargo, ostentan una importante labor que les distingue de meras recomendaciones de carácter moral, y constituyen la lectura válida de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo hasta que la Corte Internacional de Justicia no se haya pronunciado, ya que el principio de aplicación de buena fe de los tratados¹¹⁸ supone que se les tome en consideración para que entonces, la labor de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo pueda ser utilizada por los tribunales nacionales como fuente de interpretación para precisar el significado y el alcance de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y, de la legislación nacional como fuente de inspiración en el reconocimiento de principios jurisprudenciales.

En éste sentido, el contenido del informe de la CEACR a la conferencia entre el periodo que comprende los años de 1998 a 2006, (a partir de la declaración de los principios y derechos fundamentales del trabajo), fundamentalmente ha hecho observaciones a México, únicamente con relación a la aplicación de los Convenios Internacionales; 115, 150 y 164 en el año de 2007; 111, 169 en el año 2006; 161, 167 y 182 en el año de 2005; 102 en el año de 2003; 111 en el año de 2002; 87, 102, 155 y 160 en el año de 2005.¹¹⁹

2.5 Procedimientos de Control Especial: Reclamación y Queja

Como control extraordinario, también denominado control especial; la queja y la reclamación aplicable exclusivamente en caso de violación a la libertad sindical.¹²⁰

¹¹⁷ La Corte Internacional de Justicia es la única facultada para realizar interpretación de los Convenios de acuerdo con el artículo 37.1 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo visible en la página Web: http://www.ilo.org/dyn/declaris/ilo_declaration_text.htm

¹¹⁸ De acuerdo al artículo 26 de la Convención de Viena que puede consultarse: Ortiz Ahlf, Loretta. *Derecho internacional público*. México, derecho internacional del trabajo Oxford, 2000. o el Diario Oficial de la Federación de fecha 14 de febrero de 1975.

¹¹⁹ Estos datos fueron tomados en su parte conducente de los Informes generales de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, entre los años 1998-2006, publicados por la Organización Internacional del Trabajo, en la pagina Web, donde se contempla los pormenores relativos a los casos en consideración, [Parte II]. Con relación al tema que se trata consúltese <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/ceacreprsq.htm>

¹²⁰ Vid. Staelens Patric, G. "El Convenio 169de la Organización Internacional del Trabajo: de una política integracionista al reconocimiento del derecho de la entidad de los pueblos indios",

No obstante se conoce mas comúnmente como centro especial a este sistema de procedimiento que se ventila en el “seno del Consejo de Administración, para el caso de violaciones muy graves o [en] revisan exclusivamente cuestiones particularmente importantes, [...] procedimientos previstos en los artículos 24 y 26 de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo [...] reclamación y [...] queja”,¹²¹ constituyen “mecanismos de control [especial] de la Organización Internacional del Trabajo en la aplicación de normas internacionales”,¹²² no obstante resultan ineficaces puesto que no se aplica ningún mecanismo de sanciones efectivo dada la naturaleza jurídica de la Organización Internacional del Trabajo.

La reclamación puede ser presentada por “cualquier Estado miembro o una organización profesional de empleadores y trabajadores”,¹²³ contra “cualquier Estado miembro que no haya adoptado las medidas para dar cumplimiento a las normas internacionales”,¹²⁴ en otras palabras, en caso de violación de un convenio ratificado inicialmente, está abierto de acuerdo con los artículos 24 y 25¹²⁵ de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, a las organizaciones profesionales, de empleadores o de trabajadores, “el derecho de presentar ante el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo una

Derechos Indígenas en la actualidad, México, derecho internacional del trabajo Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1994. pp. 191-198.

¹²¹ Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Autónoma Metropolitana, 2006. p. 725.

¹²² Kurczyn Villalobos, Patricia, Reynoso Castillo, Carlos, *et.al. Derecho laboral globalizado*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007. p. 38.

¹²³ *Ibidem*. p. 37.

¹²⁴ Reynoso Castillo *op. cit.* p. 725.

¹²⁵ Los Artículos 24 y 25 de constitución de la Organización Internacional del Trabajo establecen: Art.24 “Toda reclamación dirigida a la oficina internacional del trabajo por una organización profesional de empleadores o de trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho miembro sea parte podrá ser comunicada por el consejo de administración al gobierno contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse a dicho gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente. Reclamaciones respecto a la aplicación de un convenio” Art.25 “Si en un plazo prudencial no se recibiere ninguna declaración del gobierno contra el cual se haya presentado la reclamación, o si la declaración recibida no se considerare satisfactoria por el consejo de administración, este podrá hacer publica la reclamación y, en su caso, la respuesta recibida. Posibilidad de hacer publica la reclamación”. Los cuales puedan consultarse en la página Web. <http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/tralab/1/22.htm>

reclamación contra todo Estado miembro que, en su opinión, no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte".¹²⁶ En la reclamación se asume un comité tripartito.

Puede constituirse para examinar la reclamación y la respuesta del gobierno involucrado.¹²⁷ En este caso, el Consejo de Administración se pronuncia sobre la admisibilidad de la reclamación, (si se pronuncia a favor de su admisibilidad el comité tripartito, antes señalado es quien solicitará informes al reclamante y al gobierno interesado).

El mismo comité somete al Consejo de Administración, siendo este último quien "valorará las informaciones proporcionadas y concluye [al respecto] mediante recomendaciones [que] podrá emitir para que se adopten medidas",¹²⁸ (por parte del gobierno). En caso de que la respuesta del Gobierno no sea considerada satisfactoria, "el Consejo de Administración puede hacer pública la reclamación y la respuesta".¹²⁹ Sin embargo, aún ante la publicación jurídicamente no tiene fuerza vinculatoria.

Por lo anterior, la opinión publica a través de los medios y de las ONG, viene a representar una forma no legal (formal) en su cumplimiento por efecto de la sanción pública (mala fama), que no se limita a la publicación si no a la imagen que se genera para los países.

Por lo que respecta a la queja, inicialmente esta abierta a los gobiernos y al Consejo de Administración, el procedimiento está regulado por los artículos 26 a

¹²⁶ Sobre el tema puede consultarse <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/ceacrs.htm>

¹²⁷ El comité esta compuesto por miembros del Consejo de Administración nombrados por éste, el estudio de comité se hace en: Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Autónoma Metropolitana, 2006.

¹²⁸ Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Autónoma Metropolitana, 2006. p. 725.

¹²⁹ *Ídem*.

34¹³⁰ de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En su origen, dicho procedimiento estaba destinado a la solución de conflictos entre Estados, así un Estado “podía invocar la no ejecución por parte de otro, de un convenio que ambos habían ratificado [...], podrá presentar quejas un Estado miembro contra otro, siempre que ambos hayan ratificado el Convenio; un delegado de la Conferencia Internacional del Trabajo; y el propio Consejo de Administración”.¹³¹ Sistemas que se ventila ante la Corte Internacional de Justicia por parte del Consejo de Administración.

¹³⁰ Los Artículos 26 a 34 de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo establecen: Art.26 2Cualquier miembro podrá presentar ante la oficina internacional del trabajo una queja contra otro miembro que, a su parecer, no haya adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio que ambos hayan ratificado en virtud de los artículos precedentes. Queja respecto a la aplicación de un convenio”. Art. “27 En caso de que se decidiera someter a una comisión de encuesta una queja recibida en virtud del artículo 26, cada miembro, le concierna o no directamente la queja, se obliga a poner a disposición de la comisión todas las informaciones que tuviere en su poder relacionadas con el objeto de dicha queja”. Art.28 “La comisión de encuesta, después de examinar detenidamente la queja, redactara un informe en el cual expondrá el resultado de sus averiguaciones sobre todos los hechos concretos que permitan precisar el alcance del litigio, axial como las recomendaciones que considere apropiado formular con respecto a las medidas que debieran adoptarse para dar satisfacción al gobierno reclamante, y a los plazos dentro de los cuales dichas medidas debieran adoptarse. Informe de la comisión de encuesta”. Art. 29” Cada uno de los gobiernos interesados deberá comunicar al director general de la oficina internacional del trabajo, dentro de un plazo de tres meses, si acepta o no las recomendaciones contenidas en el informe de la comisión y, en caso de que no las acepte, si desea someter la queja a la corte internacional de justicia”. Art.30 “En caso de que uno de los miembros no adoptare, para la aplicación de un convenio o de una recomendación, las medidas prescritas por los párrafos 5 b), 6 b) o 7 b) i) del artículo 19, cualquier otro miembro podrá someter la cuestión al consejo de administración. Si el consejo de administración reconociere que el miembro no ha adoptado dichas medidas, informara a la conferencia sobre el particular”. Art.31 “La decisión de la corte internacional de justicia sobre cualquier reclamación o cuestión que se le haya sometido en virtud del artículo 29 será inapelable”. Art.32 “La corte internacional de justicia podrá confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones que pudiese haber formulado la comisión de encuesta”. Art.33 “En caso de que un miembro no de cumplimiento dentro del plazo prescrito a las recomendaciones que pudiese contener el informe de la comisión de encuesta o la decisión de la corte internacional de justicia, según sea el caso, el consejo de administración recomendará a la conferencia las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones. Art.34 “El gobierno acusado de incumplimiento podrá informar en cualquier momento al consejo de administración que ha adoptado las medidas necesarias para cumplir las recomendaciones de la comisión de encuesta o las contenidas en la decisión de la corte internacional de justicia, y podrá pedir que se constituya una comisión de encuesta encargada de comprobar sus aseveraciones. En este caso serán aplicables las disposiciones de los artículos 27, 28, 29, 31 y 32, y si el informe de la comisión de encuesta o la decisión de la corte internacional de justicia fueren favorables al gobierno acusado de incumplimiento, el consejo de administración deberá recomendar que cese inmediatamente cualquier medida adoptada de conformidad con el artículo anterior”. Los cuales se encuentran disponibles en la página web <http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/tralab/1/22.htm>

¹³¹ Kurczyn Villalobos, Patricia, Reynoso Castillo, Carlos, *et.al. Derecho laboral globalizado*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007. p. 38.

Sin embargo, “el derecho de presentar una queja fue ampliado a los delegados a la Conferencia; el procedimiento puede también ser iniciado de oficio por el Consejo de Administración”,¹³² que puede actuar de oficio en particular en caso de una denuncia presentada por un delegado a la Conferencia.¹³³ El cual hasta hoy día no se ha iniciado en ninguna ocasión, de ahí que su regulación sea obsoleta por que ninguno de los delegados a la Conferencia ha presentado caso alguno, en consecuencia tales mecanismos no reportan utilidad alguna su regulación, jurídicamente hablando.

El consejo de administración “siguiendo el procedimiento para la reclamación podrá comunicarla al gobierno culpable y [...] solicitar información detallada”¹³⁴ misma que seguirá la serie de pasos mediante informes (carteos) tiene la posibilidad, de constituir una comisión de encuesta.¹³⁵

El informe de la comisión de encuesta “se somete luego al Consejo de Administración y a las partes interesadas y se publica, dentro de los tres meses siguientes, el gobierno en cuestión debe indicar al Director General si acepta o no las recomendaciones o sugerencias”¹³⁶ derivadas del análisis hecho por el Consejo de Administración al gobierno involucrado del informe de la comisión de encuesta.

En caso de que no las acepte, “el gobierno en cuestión puede someter la queja a la Corte Internacional de Justicia”,¹³⁷ quien decide en última instancia y a quien hasta la fecha no se le ha sometido ningún caso, en general, consideremos

¹³² Reynoso Castillo, *op. cit.* p. 725.

¹³³ Tanto en la queja como en la reclamación, una comisión tripartita del Consejo de Administración se hará cargo del caso y realizará una investigación minuciosa con la posibilidad de contacto directo con el país, y presentará un informe con recomendaciones al Consejo de Administración, en el que a su vez comunicará al gobierno dichas recomendaciones.

¹³⁴ Reynoso Castillo, *op. cit.* p. 725.

¹³⁵ Conformada por tres personalidades independientes, las cuales debe efectuar un examen pormenorizado de la queja, comprobar todos los elementos del caso y hacer un informe indicando sus recomendaciones sobre las medidas que conviene tomar para responder a la queja.

¹³⁶ Reynoso Castillo, *op. cit.* p. 725.

¹³⁷ *Ídem.*

por que simulan los Estados aceptar su opinión, y habitualmente no se hacen públicas para evitar un desprestigio tratándose más tales problemáticas de manera amistosa y política, suprimiéndose la intervención de las ONG en general,¹³⁸ o dando a estas participación según los intereses y alcances que se manejen.

Dos formas han funcionado en la ventilación de este sistema de reclamaciones y quejas: acercamiento a las partes que en la “práctica cotidiana lleva a cabo la Organización Internacional del Trabajo [...] que son los contactos directos con las partes interesadas, [...] rápidos y eficaces participan [...] organizaciones profesionales”,¹³⁹ para resolver problemas sobre la aplicación de normas internacionales, pero además, “los gobiernos deben transmitir a las organizaciones profesionales representativas copia de las informaciones y memorias, quienes pueden hacer comentarios y enviarse directamente a la Organización Internacional del Trabajo, por medio del gobierno respectivo [...] la Organización Internacional del Trabajo, pondrá en conocimiento de la comisión de expertos dichos comentarios y a su vez los enviará a los gobiernos para lo mismo”,¹⁴⁰ es decir para que este haga comentarios, siendo esta forma menos jurídica y más discreta.

Se desarrolla una cadena que puede ser interminable de comentarios, lo cual nos parece inadecuado por que intervienen muchos actores (tal vez en áreas de procesos participativos y democráticos) no obstante es lo que habitualmente ha realizado la Organización Internacional del Trabajo¹⁴¹ a últimas fechas.

¹³⁸ Miranda, Guillermo. Director de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para Cuba y México, sede México D.F., Entrevista realizada el 12 de junio de 2006.

¹³⁹ Kurczyn Villalobos, Patricia, Reynoso Castillo, Carlos, *et.al. Derecho laboral globalizado*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007. p. 38.

¹⁴⁰ Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Autónoma Metropolitana, 2006. p. 725.

¹⁴¹ Puede intervenir inclusive otro gobierno que haya ratificado el convenio y este estado miembro podría denunciar, en un supuesto por la violación de un convenio o, un delegado a la conferencia también podría presentar una queja contra un gobierno o directamente una organización sindical o una organización de empresarios, en tal supuesto, se forma un comité tripartito para estudiar la queja, en otro tipo de convenios se forma un comité en el cual está un representante de los trabajadores, uno de los empleadores y uno del gobierno, [el tripartismo] pero ya no es la comisión de expertos, son juristas independientes. *Vid.* Kurczyn Villalobos, Patricia, Reynoso Castillo,

Si los gobiernos tienen dudas sobre el significado de disposiciones concretas de un convenio o recomendación de la Organización Internacional del Trabajo, pueden recurrir a la Oficina para que exprese su opinión.¹⁴² Si la solicitud requiere una opinión oficial o formal se publicará un Memorando de la Oficina Internacional del Trabajo.¹⁴³

La Corte Internacional de Justicia se considera, en virtud del párrafo 1 del artículo 37¹⁴⁴ de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, “el único órgano competente para interpretar los Convenios y las Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, aunque no se ha recurrido a ella”,¹⁴⁵ ya que como se ha indicado, la forma de control se hace menos jurídica y más política dada la complejidad de las relaciones entre los Estados y las posibles implicaciones que ello conlleva no solo para las relaciones diplomáticas, sino en el caso de los tratados comerciales y las relaciones cada vez más complejas entre los Estados.

No obstante los anteriores mecanismos señalados, cabe resaltar que con independencia de que las normas internacionales del trabajo responden a la preocupación de contribuir a la observancia de los derechos laborales mínimos, por otro lado, ante un desarrollo económico tan agudo y devastador, el problema radica en que los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo terminan supeditados a los roles económicos impuestos por las potencias o actores económicos y políticos, de ahí que resulta cuestionable la eficacia de los

Carlos, *et. al. Derecho laboral globalizado*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007.

¹⁴² Aunque siempre con la reserva de que no está especialmente facultada en virtud de la Constitución para interpretar convenios y recomendaciones, la Oficina asesora a los gobiernos que le requieren una opinión.

¹⁴³ En el Boletín Oficial, con la opinión de la Oficina.

¹⁴⁴ El Artículo 37 de Constitución de la Organización Internacional del Trabajo establece: “Todas las cuestiones o dificultades relativas a la interpretación de esta constitución y de los convenios ulteriormente concluidos por los miembros en virtud de las disposiciones de esta constitución serán sometidas a la corte internacional de justicia para su resolución. Interpretación de la constitución y de los convenios.” Vid. la página <http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/tralab/1/22.htm>

¹⁴⁵ Kurczyn, *op. cit.* p. 38.

mecanismos de control ya que jurídicamente no tienen la facultad de interpretar o determinar la exacta o incorrecta aplicación de un Convenio, con independencia de la labor realizada por la Organización Internacional del Trabajo a través de los estudios especializados para conocer y proponer los caminos a seguir, así como la toma medidas y sugerencias.

Es relevante de lo hasta aquí expuesto y desde el punto de vista del derecho positivo, que el incumplimiento por un Estado miembro de las obligaciones internacionales dimanantes de un Convenio e incluso alcanzando las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, solamente son susceptibles de una sanción de tipo moral o pública desde fuera del derecho interno o bien la opinión demeritoria de la organizaciones no gubernamentales.

Por ello, deriva la intención de la Organización Internacional del Trabajo en incluir la cláusula social¹⁴⁶ en los tratados comerciales (internacionales), bilaterales, multilaterales de naturaleza económica de intercambio o tecnológicos por que viene a representar una manera aunque primitiva de obligar a los Estados a respetar las normas laborales internacionales básicas que se desconocen pero que, llevadas al contenido del tratado, motiva su observación si se entrama con una sanción comercial o económica.

Consideramos importante señalar que en la mayoría de los casos quienes realizan (como sujetos del Derecho Internacional) en los acuerdos o tratados de carácter económico internacional el reconocimiento de las cláusulas sociales son regularmente los Estados, pero las grandes corporaciones o empresas multinacionales, de entre otras denominaciones, (las cuales no son reconocidas formalmente ante la estructura jurídica internacional con personalidad jurídica

¹⁴⁶ Como sucedió con la revolución industrial, obligará -está obligando ya- a replantear la cuestión del trabajo, que está subsumida en la del comercio. Los debates acerca de la inclusión de un capítulo de derechos laborales en los tratados de comercio internacional -la llamada cláusula social- proporcionan un gusto anticipado de este redescubrimiento. *Vid.* Supiot, Alain. "Introducción a las reflexiones sobre el trabajo" en *Revista Internacional del Trabajo*. Año 1996, Vol. 115, Num. 6. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

como el caso de los sujetos internacionales) son quienes representan una actuación relevante en el ámbito internacional tratándose del comercio Internacional.

No con menor importancia aparece una tendencia asumida con relativa naturalidad caracterizada por la acción de la sociedad civil.

2.6 Mecanismos de control implementados por las organizaciones no gubernamentales y empresas multinacionales

Hoy en día existe una gran diversidad de organizaciones no gubernamentales, desde pequeños movimientos locales u organizaciones comunitarias hasta organismos de desarrollo multiprogramáticos¹⁴⁷. Con la finalidad de ubicar en el contexto de este trabajo la injerencia de las ONG,¹⁴⁸ es importante señalar que han jugado un papel vital, manteniendo vivos los pequeños espacios que existían para el debate o bien a la espera de una visión alternativa de la sociedad,¹⁴⁹ de progreso en la protección laboral, también inducida por la Organización Internacional del Trabajo.

A la fecha algunas ONG “han [manifestado] su deseo de participar en la implementación de programas de redes de seguridad social que acompañan [a los discursos de] las políticas neoliberales de sus donantes”.¹⁵⁰ El argumento de estas instituciones ha expresado que son más concientes de lo social, se orientan más

¹⁴⁷ Vid. Eade Deborah, Ligteringen, Ernst. *El debate sobre el desarrollo y el futuro de las ONG*. España, derecho internacional del trabajo Intermón Oxfam, 2004.

¹⁴⁸ Son de creación relativamente reciente y presentadas como un grupo de ciudadanos voluntarios que surge en el ámbito local, nacional o internacional, de fines altruistas y dirigida por personas con un interés común, miles más fueron creadas cuando la industria del desarrollo realmente despegó. Vid. Pearce, Jenny. *Desarrollo, ONG y sociedad civil*. España, derecho internacional del trabajo Intermón Oxfam, 2002.

¹⁴⁹ Se han contemplado en la actualidad como la única esperanza de resistencia contra la remota del capitalismo corporativo por su parte brotaron ofreciendo ser el canal a través del cual se fortaleciera la sociedad civil, como organismos de sociedad civil por derecho propio. Vid. Pearce, Jenny. *Desarrollo, ONG y sociedad civil*. España, derecho internacional del trabajo Intermón Oxfam, 2002.

¹⁵⁰ Vid. Eade Deborah, Ligteringen, Ernst. *El debate sobre el desarrollo y el futuro de las ONG*. España, derecho internacional del trabajo Intermón Oxfam, 2004. p. 71.

hacia lo humano y se han expresado (en el sentido ideológico) menos anti-Estado.¹⁵¹

Este ambiente genera una fuerte tensión dentro de las instituciones, (ONG) presionándolas hacia la dicotomía de convertirse en exitosas empresas o consultoras sociales laborales, o entes que mantienen y fortalecen su papel de promoción, manejados por los intereses de sus financiadores.

Otra estrategia aparece, llamada norma de responsabilidad social, voluntariamente puede ser aceptada por las empresas, pero que ha sido desarrollada por organizaciones no gubernamentales militantes en materia de derechos humanos, sobre la base de convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Lo importante a mostrar es que tienden a vestirse de responsabilidad social a las empresas que funcionan bajo estándares de calidad conocidos como normas ISO,¹⁵² hoy discursos indispensables para que las empresas adquieran respetabilidad internacional, aunado a que diversas organizaciones no gubernamentales han desarrollado otras normas ya de calidad u otra característica, que ofrecen monitoreo y certificación conforme a los estándares marcados por ellas¹⁵³ mismas y de manera recíproca se ofrece el monitoreo y vigilancia de los códigos de conducta.¹⁵⁴

¹⁵¹ Como idea fundamental de que el mercado empuja hacia la globalización y en contra del Estado. Vid. Pearce Jenny. *Desarrollo, ONG y sociedad civil*. España, derecho internacional del trabajo Intermón Oxfam, 2002.

¹⁵² Se conoce como ISO a la Organización Internacional para la Estandarización, federación de alcance mundial, integrado por cuerpos de estandarización nacionales de 130 países, uno por cada país. La ISO es una organización no gubernamental establecida en 1947. La misión de la ISO es promover el desarrollo de la estandarización y las actividades con ella relacionada en el mundo con la mira en facilitar el intercambio de servicios y bienes, y para promover la cooperación en la esfera de lo intelectual, científico, tecnológico y económico. Todos los trabajos realizados por la ISO resultan en acuerdos internacionales los cuales son publicados como Estándares Internacionales. Vid. Núñez Fernández, Eduardo. *Archivos y normas ISO*. España, Ediciones Trea, s.l. 2007.

¹⁵³ Vid. como referencia de certificación social de empresas multinacionales: *Fair Labor* en la página Web www.Fairlabor.org, que cuenta con su propio código de conducta. También puede verse COVERCO en la página Web www.coverco.org que como organización asumida sin fines de lucro ofrece monitoreo independiente de condiciones mínimas de trabajo, con apoyo de personas especialistas en diversas disciplinas.

¹⁵⁴ Pearce Jenny. *Desarrollo, ONG y sociedad civil*. España, derecho internacional del trabajo Intermón Oxfam, 2002. pp.17-49.

Observamos que ni los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo, ni esta serie de estrategias, ofrecen una solución eficaz ante el incumplimiento de estándares en condiciones laborales mínimas o del contenido de la normativa laboral internacional, ya que no significa solo exhibir en demérito a un Estado, si quien incumple son las grandes empresas o corporaciones, ante la prioridad es reducir costos de producción.

En la segunda conferencia internacional de las ONG bajo el título “las ONG y el desarrollo: desempeño y rendición de cuentas en el nuevo orden mundial”,¹⁵⁵ Se hizo alusión a que la liberación económica ha dañado al sector de las ONG, y por ello la labor asumida en pro del respeto a los derechos laborales y las normas internacionales resulta cuestionable.¹⁵⁶ Interactúan actualmente organizaciones estatales e internacionales que juegan “un papel importante en la protección de los derechos [humanos y laborales] su capacidad de maniobra depende, empero, de la colaboración de los Estados”,¹⁵⁷ no obstante, este último es el blanco para estas organizaciones tratándose de incumplimiento de convenios y/o recomendaciones, ya que basta una opinión descalificativo por parte de la ONG hacia un Estado para generarle desprestigio según sea el interés prioritario y su papel en el mercado, cuestión de la que no escapan las empresas o grandes corporaciones, según sea quien financia a la ONG.

En el entramado actual del capitalismo moderno reconocido por la Organización Internacional del Trabajo, las corporaciones transnacionales tienen especial interés por los Estados débiles, es decir, por Estados que son débiles pero que siguen siendo Estados; casual o intencionadamente, los actores del mercado mundial producen una presión coordinada sobre todos los Estados

¹⁵⁵ *Ibidem.* p. 21.

¹⁵⁶ Desde el punto de vista de los cambios que se imponen con motivo de la globalización, las ONG están ocupando el espacio dejado por el colapso del Estado y, por lo tanto, ejercen una enorme influencia debido a la ausencia de instituciones efectivas de gobierno. El papel de las ONG en países donde el Estado es débil puede convertirse en rehén de los grupos mas poderosos de una sociedad, creando un obstáculo real para el desarrollo.

¹⁵⁷ *Vid.* Beck, Ulrich. *¿Qué es la globalización?* Barcelona, derecho internacional del trabajo Paidós, 1998. p.136.

miembros o dependientes de ellos para que neutralicen inmediatamente todo lo que pueda impedir, retrasar o limitar la libertad de movimiento de capital.¹⁵⁸

La condición previa es abrir de par en par las puertas y renunciar a una política económica autónoma, de esta manera resulta obvio que ante esta prioridad el Estado no tomará en cuenta el contenido de las disposiciones de la normativa laboral internacional por que son incompatibles con los lineamientos del mercado y es precisamente que esa incompatibilidad hace saltar a la luz que el Estado incumple la citada normativa laboral, caso de México al cual se le presenta como condición a la que ha de someterse sin resistencia si quiere ser “considerado apto para recibir apoyo financiero de Banco Mundial y del Fondo Monetario Internacional”,¹⁵⁹ al margen de que estos últimos deciden si el apoyo se otorga y para que debe destinarse, no obstante, es innegable la labor de las ONG,¹⁶⁰ ya que esta debe tomar en cuenta varios aspectos al criticar o evaluar la actuación de un Estado.

La relación de las ONG con oficinas del sistema de naciones unidas¹⁶¹ y la Organización Internacional del Trabajo difieren según los objetivos, el punto de encuentro y el mandato.¹⁶² Por ello, la labor de las ONG no solo es de presión, si no que hoy en día las “ONG son visibles, [...] y reconocidas [como] parte de un

¹⁵⁸ Vid. Martínez, Daniel. *El mundo del trabajo en la integración económica y la liberalización comercial*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo Oficina regional para América Latina y el Caribe. Centro internacional de formación de la Organización Internacional del Trabajo, derecho internacional del trabajo Oficina Internacional del Trabajo, 2006.

¹⁵⁹ Beck, Ulrich. *¿Qué es la globalización?* Barcelona, derecho internacional del trabajo Paidós, 1998. p.138.

¹⁶⁰ Proporcionan análisis y conocimientos técnicos, sirven como mecanismos de alerta temprana y ayudan a supervisar e implementar acuerdos internacionales.

¹⁶¹ Mas de 1500 ONG con importantes programas de información que preocupan a las Naciones Unidas están asociadas con el Departamento de Información Pública (DIP) proporcionando a las Naciones Unidas valiosos vínculos con personas de todo el mundo. El DIP ayuda a esas ONG a que tengan acceso y difundan información sobre, el abanico de asuntos en que las Naciones Unidas participan para permitir al público comprender mejor los objetivos de la organización mundial.

¹⁶² En 1968, el Consejo Económico y Social por Resolución 1297 (XLIV) del 27 de mayo, acudió al DIP para asociar las ONG, teniendo en cuenta la letra y el espíritu 1294 (XLIV) del 23 de mayo de 1968 que estipulaba que una ONG se compromete a apoyar el trabajo de las Naciones Unidas y fomentar el conocimiento de sus objetivos y actividades de acuerdo con sus propios principios y propósitos y la naturaleza y alcance de su competencia y sus actividades.

[...] desarrollo alternativo y cambios sociopolíticos significativos”.¹⁶³ En consecuencia, parte de los actores importantes en el ámbito internacional, incursionan como indagadores, evaluadores y certificadores, así como en actividades de investigación.

Las ONG han conseguido un enorme acceso al poder, (en algunos aspectos superan al Estado) oportunidad única de éstas para influir en la formulación de políticas, en los debates sobre desarrollo y en los criterios de desarrollo alternativo,¹⁶⁴ de tal manera que han venido actuando a la par con los grandes actores internacionales, particularmente con su opinión en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, en la que participan no sólo como observadores si no como analistas y consultores, las ONG “empezaron a operar [desde hace tiempo] en mucho más países del mundo”,¹⁶⁵ en su participación con organismos internacionales “han tenido éxito [...] han influido en las políticas, prioridades y discursos de desarrollo nacionales e internacionales en la dirección de su experiencia” dirigidas hacia los Estados.¹⁶⁶

En el terreno del desarrollo internacional se han convertido actualmente en un mercado en el cual enfocan su acción “más analítica y razonada de las

¹⁶³ Que han tenido lugar en los últimos años tan es así que el ascenso general de las ONG a los recursos de instituciones mundiales y gobiernos nacionales aumentó de manera significativa. Vid. Eade, Deborah, Ligteringen, Ernst. *El debate sobre el desarrollo y el futuro de las ONG*. España, derecho internacional del trabajo Intermón Oxfam, 2004.

¹⁶⁴ Empezaron a ser invitadas a formar parte de diversos comités oficiales de gobierno del sistema de las Naciones Unidas y de las instituciones de Bretton Woods. Han logrado acceder al más alto nivel de toma de decisiones en materia de desarrollo de la ONU y el sistema multilateral, así como las instituciones nacionales de formulación de políticas. Vid. Eade, Deborah, Ligteringen, Ernst. *El debate sobre el desarrollo y el futuro de las ONG*. España, derecho internacional del trabajo Intermón Oxfam, 2004. p. 60.

¹⁶⁵ Un amplio abanico de ONG especializadas de esta diversidad, surgió el modelo de ONG de desarrollo de cuata generación consulte Eade, Deborah, Ligteringen, Ernst. *El debate sobre el desarrollo y el futuro de las ONG*. España, derecho internacional del trabajo Intermón Oxfam, 2004. p. 60.

¹⁶⁶ El programa de desarrollo mundial se haya inspirado en buena medida en las prácticas y los criterios de cientos de ONG de todo el mundo Vid. Eade, Deborah, Ligteringen, Ernst. *El debate sobre el desarrollo y el futuro de las ONG*. España, derecho internacional del trabajo Intermón Oxfam, 2004. p. 62.

cuestiones relacionadas con la globalización”,¹⁶⁷ el trabajo, de entre otros temas diversos, la incidencia política de las ONG del norte y regionales se han centrado estratégicamente, han hecho un uso más eficaz de los medios de comunicación, aprendido en el acceso a un mejor uso de proceso, estructuras e instituciones políticas de su país de origen, así como los de organismos multilaterales. Esta evolución de la incidencia política “ha desembocado en una interacción más eficaz entre las ONG”,¹⁶⁸ con los organismos internacionales, como en el caso de la Organización Internacional del Trabajo, buscando participación activa en diversos terrenos.

Un aspecto relevante en materia laboral de las ONG es la influencia “sobre la políticas [que sugiere] del banco mundial con relación, [a la vigilancia en la observancia y aplicación] a los derechos fundamentales del trabajo para contemplar normas mínimas de protección”¹⁶⁹ por parte de los Estados y, fundamentalmente se contemplen cláusulas sociales en tratados comerciales, ante lo cual operan cada vez más como agente de los gobiernos y organizaciones intergubernamentales y procuran establecer un esquema de cooperación en el sector privado ya que este es un sector de financiamiento permanente.¹⁷⁰

No obstante, en la mayoría de los foros internacionales las ONG parecen unidas, pero ésta unidad es caprichosa, dada la enorme diversidad de intereses que hay debajo, de ahí que podría pensarse que la intervención de las ONG es muy relativa ya que parece indicar que se inclinan en defensa de quien las financia. Con ayuda de los medios pareciera que son mas visibles “las ONG transnacionales o internacionales (ONGI) [...] no obstante, muchas de estas están

¹⁶⁷ Las ONG han dependido históricamente de recursos generados fuera. La mayor parte de financiación procede de la asistencia de desarrollo. A medida de que estos fondos de asistencia de los países de la OCDE del norte empezaron a aportar mayores recursos a las ONG, las ONG de desarrollo lograron cada vez más acceso a esta ayuda y empezaron a depender de ella Eade, Deborah, Ligteringen, Ernst. *El debate sobre el desarrollo y el futuro de las ONG*. España, derecho internacional del trabajo Intermón Oxfam, 2004. p.70.

¹⁶⁸ Eade, Deborah, Ligteringen, Ernst. *El debate sobre el desarrollo y el futuro de las ONG*. España, derecho internacional del trabajo Intermón Oxfam, 2004. p. 275.

¹⁶⁹ *Ibidem*. p. 276.

¹⁷⁰ *Ibidem*. p. 298.

también vinculadas a movimientos locales”,¹⁷¹ debido precisamente a la serie de intereses bajo los cuales se mueven.¹⁷²

También a la ONG las ha alcanzado el discurso de que “la flexibilidad es la clave para que las ONG sigan teniendo una influencia significativa en el siglo XXI”,¹⁷³ desde luego para complicar sus objetivos, y más abiertamente participar bajo los intereses y directrices de quien las financia,¹⁷⁴ para quien tendrán que protagonizar a su favor.

La ONG en el ámbito del trabajo, además de lo señalado se dedica a “la vigilancia de los centros de fabricación, tanto por parte de los supervisores de los mismos productores como los supervisores externos de la Organización Internacional del Trabajo”,¹⁷⁵ acciones aparentes en colaboración, tratándose de medidas de seguridad e higiene y protección en el ambiente laboral, con lo cual se pretende cuidar el cumplimiento a la normativa laboral, además de que también analiza e investiga como se da el cumplimiento a las normas internacionales, sin que con ello supla la labor de la Organización Internacional del Trabajo, también se ocupa de realizar sondeos en torno a condiciones laborales salarios, desempleo y con ello contribuye en análisis y estudios relativos a condiciones generales de trabajo¹⁷⁶

¹⁷¹ *Ibidem.* p.147.

¹⁷² En las empresas transnacionales la información sobre cuestiones sociales como parte del enfoque de los tres factores primordiales está el programa de acción y, con ella la verificación”, así la colaboración y con la industria por parte de las ONG es una estrategia de alto riesgo [para los fines de esta dado el peligro intrínseco de asimilación y a la impresión de aprobar tácita o abiertamente actividades no sostenibles o injustas socialmente. El riesgo de las ONG es que las invitaciones a participar en comisiones asesoras y grupos consultivos pueden hacerlas perder tiempo y recursos valiosos y solo contribuir a mejorar la imagen pública de la empresa sin conseguir ningún cambio real.

¹⁷³ Eade, Deborah, Ligteringen, Ernst. *El debate sobre el desarrollo y el futuro de las ONG*. España, derecho internacional del trabajo Intermón Oxfam, 2004. p.159.

¹⁷⁴ Las ONG empiezan a asociarse en el sector empresarial a grandes compañías y concretamente las multinacionales. De esta manera tanto las empresas como las ONG ven la necesidad de pasar de un abordaje polémico a uno de colaboración aunque habría que preguntarse si ello hace perder la libertad de mostrarse críticos y protagónicos. La ONG es considerada una fuente de conocimientos y experiencia valiosa en temas sociales.

¹⁷⁵ Eade, Deborah, *op. cit.* p.164.

¹⁷⁶ Las asociaciones formadas por empresas internacionales, como ONG internacional, actuaron como los intermediarios que prepararon acuerdos de colaboración, que incluía negociaciones con

Las conexiones institucionales de la Organización Internacional del Trabajo con las ONG se despliegan como una preocupación entorno a “los criterios del sector empresarial y del trabajo y de la Organización Internacional del Trabajo para que a cada sector sea aplicado lo mas correctamente”,¹⁷⁷ a fin de intervenir como observadores principalmente, representando una presión y vigilancia no oficial, pero activa ante los ojos de organismos internacionales, de los Estados y los actores sociales.

Como parte de su actuar, las ONG son susceptibles de manipulación por las grandes corporaciones, quienes las utilizan como estandarte para presentar una buena imagen a fin de ser aceptadas como empresas socialmente responsables. No obstante también, el discurso que sostiene la importancia de la participación de las ONG, señala que “muchas de las estrategias para corregir los efectos del modelo a través del actuar de las ONG se encuentran exclusivamente en los efectos y no en las causas, en el modelo mismo”.¹⁷⁸ De ahí que su argumento sustente que colaboren con las empresas a fin de encontrar las causas¹⁷⁹ y al final del día pueden ser utilizadas de corte a los intereses de quienes las proveen de recursos.

Es reconocible que en materia de trabajo la ONG no se está limitando también a combatir los efectos. La postura que asume, “al criticar el reduccionismo del modelo neoliberal que solo se interesa por los indicadores macro-económicos” y la susceptibilidad de los derechos mínimos laborales en su protección,¹⁸⁰ haciendo hincapié en las consecuencias del rubro de desempleo, condiciones de trabajo y salario, siendo este aspecto donde si participa con

la Organización Internacional del Trabajo, tanto en la observación de las normas Internacionales como en la colaboración entre empresas.

¹⁷⁷ Eade, Deborah, *op. cit.* p.166.

¹⁷⁸ *Ibidem.* p.189.

¹⁷⁹ Como conclusión tanto las empresas nacionales así como trasnacionales y las ONG locales e internacionales están vinculados con la finalidad de que cada uno despliegue sus estrategias en su intento por superar los retos de desarrollo del futuro trabajando en asociaciones intersectoriales.

¹⁸⁰ *Ídem.*

relación a los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, lo cual no es erróneo, sin embargo es visible que actúan como vigilantes del sector al que pertenecen y entonces representan un contrapeso para otro grupo y así aparecen mas presentes en la escena política¹⁸¹ y social del mundo pues pueden actuar en forma “heterogénea”,¹⁸² por ello entre estos últimos el instrumento de contrapunto son precisamente en algunos casos las propias ONG, las que, como una facción ínfima de la sociedad civil, se ostentan en representación de ella, enarbolándose como portadoras de los intereses de un grupo de la sociedad¹⁸³ y bajo esta bandera, pueden ser un instrumento utilizado por un actor determinado.

No obstante, consideramos que la transición de las relaciones internacionales a los procesos actuales de creciente globalización e integración económica exige diferentes aptitudes entre las ONG, especialmente en aquellas que trabajan en el ámbito de las cuestiones de trabajo ya que en caso de dejarse tentar por un papel paliativo por los poderes económicos incluso internacionales y las instituciones que en buena medida estos controlan, se desvanece el discurso de las ONG. Por otro lado es importante no perder de vista que las instituciones financieras internacionales adoptan el lenguaje de las ONG, “participación, transferencia de poder, equidad, como manto retórico al servicio de sus propios

¹⁸¹ Antonio Gramsci desarrolló el concepto de sociedad civil para tener en cuenta la acción política más allá de la esfera política militar del Estado propiamente dicho. Las ONG son una fracción mínima del universo organizativo y activo que constituye la sociedad civil. *Vid.* Eade, Deborah, Ligteringen, Ernst. *El debate sobre el desarrollo y el futuro de las ONG*. España, derecho internacional del trabajo Intermón Oxfam, 2004.

¹⁸² Eade, Deborah, Ligteringen, Ernst. *El debate sobre el desarrollo y el futuro de las ONG*. España, derecho internacional del trabajo Intermón Oxfam, 2004. p. 259.

¹⁸³ Las sociedades civiles son meros espacios contradictorios y tensos de la acción política no estatal, metidos entre el Estado [poder] y el sector privado [la economía]. En el ciclo de conferencias internacionales convocadas por la ONU y las reuniones gubernamentales internacionales son oportunidades para las ONG de hacer notar su presencia como contrapunto, las ONG minúsculos insectos políticos, a veces difícil de localizar pero que pican y molestan. Al molestar se obliga a caminar o moverse aunque sea para combatir, las pequeñas moscas ONG pueden picar a todos, a los gobiernos, a las organizaciones complejas o no. A multilaterales, a las empresas, a las enormes organizaciones de la sociedad civil a los pequeños locales, a los políticos y a los medios de comunicación, poseen cierto grado de creatividad mezclado con grandes ideas, características de los activistas, que descubren su fuerza cuando combinan la cualidad fundamental de unir la ética con la capacidad analítica. Por supuesto dependiendo de que lado se encuentre o más bien del lado de quien, para entender contra quien arremeten. *Vid.* Eade, Deborah, Ligteringen, Ernst. *El debate sobre el desarrollo y el futuro de las ONG*. España, derecho internacional del trabajo Intermón Oxfam, 2004.

planes neoliberales”.¹⁸⁴ Y en este sentido las ONG pueden representar un instrumento o estandarte para ello.

También es importante observar que las ONG se han ocupado “más de criticar y protestar que de desarrollar propuestas constructivas y viables que puedan trascender automáticamente el nivel local”,¹⁸⁵ o incluso internacional, como resistencia real y lleva a poner en tela de juicio su legitimidad como paladines de aquéllos que están marginados.¹⁸⁶ No obstante, es importante concluir que las ONG si representan un apoyo a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo tratándose de la vigilancia y observación de las disposiciones mínimas laborales, incluyendo los aspectos relativos a las condiciones de trabajo, aunado al no tratarse de autoridades se busquen más vía relaciones de solidaridad.

Muchas de las empresas trasnacionales han firmado acuerdos¹⁸⁷ sobre temas relativos a las relaciones laborales entre empresas y trabajadores y a las condiciones de trabajo. Estos acuerdos marco “involucran a los trabajadores no sólo de la empresa matriz y de sus filiales en los diferentes países, sino, incluso, a los trabajadores [...] de las empresas subcontratadas y de las proveedoras, se trata de un nuevo desarrollo no tanto de la normativa laboral, sino del campo de aplicación [externa] de la misma”.¹⁸⁸ Es importante señalar que las empresas multinacionales se instalan en países en los que, “entre otras ventajas, [...] existe una gran laxitud de la naturaleza y aplicación de las normas laborales [...] la importancia de estos acuerdos es mayor si cabe al considerar que en la

¹⁸⁴ Eade, Deborah, Ligteringen, Ernst. *El debate sobre el desarrollo y el futuro de las ONG*. España, derecho internacional del trabajo Intermón Oxfam, 2004. p. 269.

¹⁸⁵ *Ídem*.

¹⁸⁶ La corporaciones trasnacionales (CTN) hace mucho tiempo que han desarrollado la pericia y el poder para explotar las ventajas de la globalización y el trabajo, por el desmantelamiento de las barreras legales nacionales e internacionales a la iniciativa privada en términos de procesos globales. *Vid.* Eade, Deborah, Ligteringen, Ernst. *El debate sobre el desarrollo y el futuro de las ONG*. España, derecho internacional del trabajo Intermón Oxfam, 2004. p.16.

¹⁸⁷ Con sus trabajadores o con los Secretariados Profesionales Internacionales (SPI) correspondientes a su rama de actividad.

¹⁸⁸ Martínez, Daniel. *El mundo del trabajo en la integración económica y la liberalización comercial*. Ginebra, Oficina regional para América latina y el caribe. Centro internacional de formación de la Organización Internacional del Trabajo, 2006. pp. 64-65.

actualidad las tres cuartas partes del comercio mundial corresponden a las matrices y a las filiales de las grandes corporaciones transnacionales”.¹⁸⁹ Lógica que explica el carácter internacional de las relaciones laborales y que al efecto se ha trabajado por organismos internacionales.

En 1976 la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico, adoptó las líneas “para empresas multinacionales, las que fueron revisadas en el año 2001, adaptándolas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo recogidos en la declaración de la Organización Internacional del Trabajo de 1998”.¹⁹⁰ En relación al empleo y las relaciones laborales estas directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico plantean en el marco de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables de las prácticas en vigor en materia de empleo y relaciones laborales a las empresas, no discriminar a sus trabajadores en el ámbito laboral.¹⁹¹

Existe también la declaración tripartita de principios sobre empresas multinacionales y la política social,¹⁹² que recoge una serie de principios recomendados a los gobiernos, trabajadores y empleadores de los países de acogida y de origen de las empresas multinacionales en el año de 2006, es el único instrumento de responsabilidad social de las empresas que se basa en principios y normas universales y que cuenta con el apoyo de los empleadores, los trabajadores y los gobiernos.¹⁹³ No obstante, en la práctica parece letra muerta.

¹⁸⁹ *Ibidem.* p. 65.

¹⁹⁰ *Ibidem.* p. 67.

¹⁹¹ A menos que las prácticas selectivas respecto a las características del trabajador favorezcan las políticas públicas establecidas que promuevan de forma expresa, una mayor igualdad de oportunidades laborales, o que dichas prácticas respondan a los requisitos inherentes a un puesto de trabajo, respetar normas de empleo y relaciones laborales que no sean menos favorables que las respetadas por empresas comparables del país de acogida.

¹⁹² Fue adoptada por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo en noviembre de 1977 y enmendada en noviembre del 2000. y en 2006, se puede consultarse el texto con sus enmiendas en

<http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/declaration2006sp.pdf>

¹⁹³ Esta declaración tiene por objeto fomentar la contribución positiva que las empresas multinacionales pueden adoptar al progreso económico y social y minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas. Los principios que figuran

Por otro lado, la búsqueda por parte de la Organización Internacional del Trabajo de orientaciones internacionales en lo tocante a los asuntos de su incumbencia plasmó, en 1977, la adopción del Consejo de Administración, de la declaración tripartita de principios sobre Empresas Multinacionales y la política social (declaración EMN). Y como papel de la Organización Internacional del Trabajo para el siglo XXI en códigos de conducta, implica una alianza estratégica con las ONG en más esferas para que participen en la Conferencia Internacional del Trabajo.¹⁹⁴

La declaración EMN tiene en cuenta objetivos de la declaración de 1998, relativa a los derechos fundamentales del trabajo. Cada cierto tiempo la Organización Internacional del Trabajo, efectúa estudios para vigilar el curso dado a la declaración por parte de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores.¹⁹⁵ Estos documentos, así como información y publicaciones sobre investigaciones referentes a las EMN y a la política social, figuran en sitio de la red de la Organización Internacional del Trabajo.¹⁹⁶

La Conferencia Internacional del Trabajo, ha solicitado la adopción de

en esta declaración son recomendados a los gobierno a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los países de acogida y de origen y a las propias empresas multinacionales. Los principios que figuran en esta declaración no tienen por objeto introducir o mantener desigualdades de trato entre las empresas multinacionales y las empresas nacionales, reflejan prácticas adecuadas. Las empresas multinacionales y las nacionales, siempre que los principios de esta declaración sean aplicables a ambas, deberían estar sujetas a las mismas expectativas en lo que se refiere a su conducta en general y a las prácticas sociales en particular. El contenido de lo que constituye la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, con la última enmienda de 2006. Vid. <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/declaration2006sp.pdf>

¹⁹⁴ Por una globalización justa. El papel de la Organización Internacional del Trabajo informe del Director General sobre la comisión Mundial sobre la dimensión social de la globalización. 92^o reunión. Vid. <http://www.ilo.org/>

¹⁹⁵ Se somete a la consideración del Consejo de Administración un resumen y análisis de los informes recibidos.

¹⁹⁶ En caso de desacuerdo relativo al contenido de la publicación de la declaración (EMN), las partes pueden valerse de un procedimiento creado en 1981, para presentar a la Organización Internacional del Trabajo solicitudes acerca de la interpretación del significado de las disposiciones que se contienen, relacionadas con Convenios y Recomendaciones. El contenido de lo que comprende investigaciones puede consultarse en <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi>.

medidas apropiadas en el campo de las empresas multinacionales y política social, participando al respecto la comisión de las empresas transnacionales de las Naciones Unidas y de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico, sobre los grandes actores económicos, las empresas transnacionales, la estrategia que referimos contempla la formulación de códigos de conducta,¹⁹⁷ y la injerencia de la Organización Internacional del Trabajo,¹⁹⁸ la celebración de acuerdos mundiales o la elaboración de normas de responsabilidad social (a fin de que las empresas transnacionales se comprometan a respetar e imponer el cumplimiento a los contratistas y proveedores disgregados en el mundo), actualmente existen Instrumentos que muestran esta tendencia, se circunscribe a los códigos de conducta,¹⁹⁹ con intención de respetar derechos laborales mínimos.

La sanción, en caso de incumplimiento implícito o excepcionalmente explícito es la exclusión de los proveedores o contratistas, “este tipo de instrumentos [mecanismos] se ha difundido predominantemente entre las empresas multinacionales, en razón de la acción laboral que la Organización Internacional del Trabajo ha tenido al respecto”.²⁰⁰

¹⁹⁷ Vid. Witker, Jorge. “Cláusulas Sociales y los tratados de libre comercio”, en kurczyn Villalobos, Patricia. *Panorama internacional de derecho social. culturas y sistemas jurídicos comparados*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007.

¹⁹⁸ Reforzando los mecanismos de aplicación de los instrumentos específicos referidos a las sociedades transnacionales, como la Declaración de Principios Tripartita sobre las Empresas Transnacionales y la Política Social aprobada por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo en 1977 (que en su enmienda de noviembre 2000 se refiere a 30 Convenciones y 35 Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo) y las Directrices de la OCDE (texto revisado en junio 2000), aunque esta última sólo formula recomendaciones a las empresas.

¹⁹⁹ En general se formulan unilateralmente por la propia empresa o asociación de empleadores, como códigos de conducta voluntarios, iniciativas privadas ajenas a la actividad normativa de los Estados y a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo (Convenios, Resoluciones, Declaraciones, etc.) o incitativa para promover normas (Directrices, Declaraciones de Principios, etc.) de los organismos internacionales interestatales, cuyos destinatarios directos son los Estados y sólo indirectamente los particulares. Para abundar al respecto puede consultarse Witker, Jorge. “Cláusulas Sociales y los tratados de libre comercio”, en *Panorama internacional de derecho social. culturas y sistemas jurídicos comparados*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007.

²⁰⁰ Bronstein, Arturo. “Retos actuales el derecho del trabajo”, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. 2006, Núm. 2, Enero-Junio México, derecho internacional del trabajo Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, p. 27.

Las cuestiones de competencia de la Organización Internacional del Trabajo que guardan relación con los aspectos sociales de las actividades de las empresas multinacionales, tienen que ver con el papel que desempeñan en las economías de la mayor parte de los países y en las relaciones económicas internacionales de interés creciente para los gobiernos, de ahí la participación de la Organización Internacional del Trabajo que ha señalado que las empresas multinacionales que operen en los países en vías de desarrollo deberían practicar, junto con las empresas nacionales, en programas que incluyan fondos especiales y que cuenten con el apoyo de los gobiernos de los países de acogida y con el apoyo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y que tengan por objeto fomentar la formación y desarrollo de las calificaciones profesionales y proporcionar orientación profesional y serían administrados conjuntamente por las partes que presenten su apoyo a los mismos,²⁰¹ en la realización de estudios al respecto.²⁰²

Básicamente, la Organización Internacional del Trabajo, añade diversos conceptos con los que pretende dar sustento a la defensa de derechos laborales mínimos; sugerencia en torno a políticas nacionales para abordar la globalización, trabajo decente en los sistemas globales de producción, construcción de una base socioeconómica mínima y fortalecimiento de normas internacionales del trabajo²⁰³ pero, con la finalidad de acercarnos al objetivo central de esta investigación, los aspectos anotados se hacen necesarios pasarlos a través de un velo jurídico en el ámbito de la relación de trabajo.

²⁰¹ Se han tocado estos aspectos en Conferencias Intencionales desde el año de 1998 no obstante, se retira la obligación de los Estados de velar por el mínimo de protección social.

²⁰² Por ello, la Organización Internacional del Trabajo, ha hecho saber a los gobiernos que deberían estudiar cuidadosamente las repercusiones de las empresas multinacionales sobre el empleo en diferentes sectores industriales. Los gobiernos así como las propias empresas multinacionales, en todos los países, deberían adoptar medidas apropiadas para ocuparse en las repercusiones de las actividades de las empresas multinacionales sobre el empleo y el mercado de trabajo, no obstante que como vemos no se ven traducidas en la realidad.

²⁰³ Informe del Director General sobre la comisión Mundial sobre la dimensión social de la globalización 92º reunión que puede consultarse en:

http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/InternationalLabourConference/lang-es/index.htm

2.7 La contratación laboral en la Conferencia Internacional del Trabajo, un enfoque para México

Durante más de un decenio, la situación de los trabajadores ha figurado de alguna manera en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, de esta manera, la relación de trabajo ha sido piedra angular en el examen de las diversas formas de trabajo que han orientado las actividades de la Oficina Internacional del Trabajo en años recientes, particularmente el caso mexicano reviste nuestro interés.

Así en el marco de la normativa laboral internacional, los convenios ratificados por México²⁰⁴ “pueden agruparse en cuatro grandes temáticas que serían [...] relativos a los principios del derecho del trabajo, sobre condiciones y ambiente de trabajo, en materia de seguridad social y relativos a trabajos especiales”²⁰⁵ de los cuales sólo nos ocuparemos de los dos primeros rubros en lo tocante al tema que nos encontramos desarrollando. Así, dentro de ellos, “hay dos categorías; una relativa a la protección del trabajador individualmente considerado y aquellos que lo protegen colectivamente”,²⁰⁶ por lo que, dentro de los límites de este trabajo nos abocaremos sólo al primero de los señalados.

La sugerencia de la Organización Internacional del Trabajo, que guarda estrecha relación en materia de contratación laboral, no es muy diversa pero, tampoco es indeterminada en la medida en que México y los países miembros rinden informes de la aplicación de convenios y recomendaciones ya que específicamente respecto del tema, hasta la fecha no ha recibido alguna observación individual, como se mostró con anterioridad en las observaciones

²⁰⁴ México ingresó a la Organización Internacional del Trabajo el 12 de septiembre de 1931, ha ratificado 78 de los 185 convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Abarcan diversos aspectos del ámbito laboral como son el empleo, las condiciones de trabajo, salarios, seguridad social, entre otros.

²⁰⁵ Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Autónoma Metropolitana, 2006. p. 708.

²⁰⁶ *Ídem*.

particulares a México, lo cual nos lleva a revisar las cuestiones relacionadas, en las que desde luego no se quedan de lado las ONG y las empresas multinacionales en sus respectivos ámbitos de injerencia tanto en estudios relacionados como en opciones.

La serie de estudios que se han realizado y publicado por la Oficina Internacional del Trabajo, como resultado de los temas abordados en la Conferencia Internacional celebrada cada año. De tal forma que ya se ha venido estudiando los cambios, en diferentes contextos nacionales, México ha sido incluido en el rubro de Latinoamérica. Cuestiones en las que en principio, sobresalen las diferencias lingüísticas conceptuales (no fácilmente transferidas de un idioma a otro) por ello, ya en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo a través de los comités asignados al respecto, procuran desarrollar convenciones que a veces no son del todo paralelas en conceptos y terminología legal de otras naciones, pero que han realizado un intento por definir las diversas manifestaciones de la relación de trabajo.²⁰⁷

Según la Organización Internacional del Trabajo “ha examinado con detenimiento el fenómeno de los contratos y ha encontrado que son los gobiernos quienes limitan cada vez en mayor grado sus facultades y facilitan la aparición de nuevas formas de conducta social que se traducen a su vez en nuevos tipos de relación obrero-patronal fuera de la regulación, así como en la aparición de interesantes legislaciones”,²⁰⁸ lo que corrobora el sustento de la Organización Internacional del Trabajo, son los Estados los que lo permiten y por ende, responsables de estos cambios en el ámbito de la relación de trabajo; en otras palabras pareciera que este es el arquitecto, verdugo y víctima, aparentemente ajeno a los cambios del mundo del trabajo.

²⁰⁷ La ingerencia de opiniones de las ONG y de empresas transnacionales, ha contribuido a que en la práctica Mexicana se haya introducido el uso habitual de la figura del *outsourcing*.

²⁰⁸ Organización Internacional del Trabajo. *Productividad y empleo en la apertura económica*. México, Ginebra, derecho internacional del trabajo Oficina Internacional del Trabajo, 1999. p.170.

Los aspectos que la Organización Internacional del Trabajo ha observado no sólo en el marco del derecho positivo, sino, como fenómenos que se presentan por virtud de los efectos de la globalización.²⁰⁹

Consideramos como marco de referencia las reuniones que ha tenido la conferencia internacional, que tocan aspectos técnicos y jurídicos relacionados directamente con la contratación laboral y particularmente las formas atípicas de contratación, en las Conferencias celebradas del año de 1998 a 2006, periodo en el que encontramos que de los informes sometidos a las Conferencias Internacionales se pueden citar los aspectos relacionados con el tema;

- La octogésima sexta reunión,²¹⁰ examinó un punto sobre trabajo en régimen de subcontratación, la discusión tenía por objeto inicialmente, lograr que mediante la adopción eventual de un convenio y una recomendación, se protegieran ciertas categorías de trabajadores desprovistas de amparo laboral, propuesta que fracasó.

Los diversos rasgos comunes detectados por la Organización Internacional del Trabajo, en la conceptualización de la subcontratación laboral, en la Conferencia internacional del trabajo estableció:

El término trabajo en régimen de subcontratación, cubre muchas prácticas y conceptos jurídicos diferentes de acuerdo a los sistemas jurídicos. En una de sus formas más corrientes, la subcontratación es el acuerdo que se celebra entre una persona o empresa con un contratista, para que el mismo realice determinados trabajos aportando sus propios conocimientos, herramientas, capitales y personal.²¹¹

²⁰⁹ Que ha sostenido la propia Organización Internacional del Trabajo en el marco de una globalización justa de acuerdo al Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la globalización.

²¹⁰ Celebrada del 2-18 de junio de 1998, visible en la página de la Organización Internacional del Trabajo. Vid. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/ceacrepsq.htm>

²¹¹ Bronstein, Arturo. "Subcontratación laboral", en *El derecho del trabajo ante el nuevo milenio*. México, derecho internacional del trabajo Porrúa, 2002. p. 204.

La Organización Internacional del Trabajo, con relación a las formas de subcontratación²¹² y atendiendo a los conceptos anunciados, señala que presenta rasgos comunes, uno, la “existencia de una relación de dependencia y subordinación de facto entre el trabajador en régimen de subcontratación, cualquiera que sea su forma, y la empresa usuaria”.²¹³ Dos, la “ausencia de una relación de trabajo directa entre dicho trabajador y la empresa usuaria, ya sea porque su relación es de naturaleza contractual una labor o un servicio, o bien porque tiene una relación de empleo con un tercero contratista o intermediario”,²¹⁴ por virtud de la cual se hace posible la prestación del servicio a la usuaria.²¹⁵ La oficina internacional del trabajo promovió una definición, que perseguirá el propósito de cubrir tanto la subcontratación de mano de obra, correspondiente a lengua inglesa, y la de tareas o de servicios personales correspondiente a la lengua española.²¹⁶

²¹² A raíz de la imprecisión de las deliberaciones en torno al trabajo en régimen de subcontratación y de la imposibilidad de aportar un instrumento al respecto, se hicieron estudios por países, reuniones regionales informales y la reunión de expertos. Lo cual puede consultarse en Organización Internacional del Trabajo. *El ámbito de la relación de trabajo*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2003. p. 8-69.

²¹³ Bronstein, Arturo. *La subcontratación laboral*. México, derecho internacional del trabajo Plaza y Valdez, 1998. p. 21.

²¹⁴ *Ídem*.

²¹⁵ A este respecto la Organización Internacional del Trabajo ha determinado los rasgos comunes a ambas formas de subcontratación: la primera, triangular; la segunda, trabajador en dependencia de facto con la empresa usuaria, sin que exista teóricamente subordinación jurídica. En ninguno de los dos casos existe una relación directa de trabajo entre el trabajador y la empresa usuaria. Sin embargo: el trabajador está integrado económicamente a la empresa usuaria, y depende de facto de ella.

²¹⁶ Trabajo en régimen de subcontratación designa todo trabajo realizado para una persona física o jurídica (designada como empresa usuaria), en condiciones de dependencia o subordinación efectivas respecto a la empresa usuaria, análogas a las que caracterizan una relación laboral de conformidad con la legislación y la práctica nacionales siempre que el trabajador en régimen de subcontratación no sea empleado de la empresa usuaria. La empresa define su plantilla permanente dentro de los límites de lo que considera indispensable para operar en condiciones de baja actividad, recurriendo a lo que se conoce como mano de obra periférica (es decir a la contratación de mano de obra externa) cuando aumenta la demanda, con lo que minimizará sus costos fijos de personal. Otra estrategia puede consistir en guardar la mano de obra más calificada dentro de la empresa, externalizando el suministro de personal para las tareas que demanden menor calificación. *Vid.* Heros Pérez Abela, Alfonso de los. “La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente”, en *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003. p. 97.

Sin embargo, al final la conferencia adoptó una resolución por la que se invitaba al consejo directivo de la Organización Internacional del Trabajo, a introducir estos temas en el orden del día de futuras conferencias. “Una recomendación acompaña al proyecto de Convenio con el objeto de desarrollar más detalladamente los diferentes aspectos”.²¹⁷ Sin embargo, la parte fundamental estudiada comprende: El creciente recurso al trabajo en régimen de subcontratación.²¹⁸ Por lo cual se sugirió a los Estados, adoptar medidas para garantizar que los trabajadores en régimen de subcontratación gocen de la misma protección que los trabajadores que tienen una relación de empleo reconocida, y que deberá aplicarse mediante la legislación o por cualesquiera otros medios compatibles con la práctica nacional, tales como decisiones judiciales, laudos arbitrales o convenios colectivos.²¹⁹

De igual manera, fue presentado el proyecto de recomendación sobre el trabajo en régimen de subcontratación al determinar, dentro del marco de la definición, si se cumplen las condiciones de dependencia o de subordinación como elementos básicos para establecer la existencia de una relación de trabajo.²²⁰ Por lo que respecta a la Octogésima octava reunión,²²¹ estudió las situaciones en las cuales los trabajadores necesitan protección.

²¹⁷ Sánchez-Castañeda, Alfredo. *Las transformaciones del derecho del trabajo*. México, derecho internacional del trabajo Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2006. p.12-19.

²¹⁸ Definió la relación en la que una persona física o jurídica que se compromete a asegurar la realización de un trabajo para una empresa usuaria en virtud de un acuerdo contractual el término intermediario persona física o jurídica que pone a disposición de una empresa usuaria trabajadores en régimen de subcontratación, sin adquirir formalmente la calidad de empleador de esos trabajadores. Vid. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/ceacrrepsq.htm>

²¹⁹ La Organización Internacional del Trabajo deja claro que es a los gobiernos a quienes corresponde dar cumplimiento a las disposiciones.

²²⁰ Sugirió que todo miembro podrá tomar en consideración, entre otros, los criterios siguientes: la medida en que la empresa usuaria determina el momento y la manera en que ha de realizarse el trabajo, incluidos el tiempo de trabajo y las demás condiciones laborales del trabajador; si la empresa usuaria paga periódicamente y de acuerdo con criterios preestablecidos las sumas adeudadas al trabajador; la medida en que la empresa usuaria ejerce sobre el trabajador un poder de supervisión y un control con respecto al trabajo realizado, incluido un poder disciplinario; la medida en que la empresa usuaria hace inversiones y suministra, entre otras cosas, herramientas, materiales y maquinaria para efectuar el trabajo de que se trate; si el trabajador puede o no obtener ganancias o exponerse a pérdidas al efectuar ese trabajo; si el trabajo se efectúa en forma regular y continua; si el trabajador trabaja o no para una sola empresa usuaria; la medida en que el trabajo realizado forma parte integrante de las actividades normales de la empresa usuaria; si la empresa

Esas categorías de trabajadores que la Organización Internacional del Trabajo ha estudiado en diferentes momentos son de entre otras no menos importantes: trabajadores independientes, trabajadores de agencias de empleo privadas, trabajadores de la economía informal.²²² Pero el núcleo sigue implícito en el marco de la subcontratación o llamado *outsourcing*.²²³

De esa reunión se elaboró una declaración conjunta en la cual se observó que el fenómeno mundial de las transformaciones ocurridas en la naturaleza del trabajo (sin olvidar la participación u opinión que al respecto han tenido las ONG y las empresas trasnacionales), ha dado lugar a situaciones en las cuales el ámbito legal de la relación de trabajo que a su vez determina si los trabajadores tienen derecho o no a ser protegidos por la legislación del trabajo no está en concordancia con las realidades de las relaciones de trabajo. Reconoce la Organización Internacional del Trabajo, que el empleo asalariado no reglamentado al que ha dado lugar la especialización flexible incluye a trabajadores explotados en fábricas, trabajadores a domicilio, trabajadores industriales que trabajan fuera de la empresa y trabajadores ocasionales, temporales y a tiempo parcial²²⁴. Sin embargo, no todos estos trabajadores flexibles o atípicos son informales, ni tampoco se circunscribe a esta modalidad resultando limitativa la opinión de la Organización Internacional del Trabajo.

usuaria proporciona o no al trabajador una formación específica de cierta importancia para el desempeño de su trabajo.

²²¹ Celebrada del 30 de mayo - 15 de junio de 2000, destaca un análisis en el seno de la conferencia, una reunión tripartita de expertos.

²²² Puede consultarse en <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/ceacrrepsq.htm>

²²³ Para consultar los informes de la Comisión del Trabajo en Subcontratación y la discusión de esos informes en sesiones plenarias de la Conferencia, *Vid.* Organización Internacional del Trabajo: *Actas Provisionales* núm. 18, Conferencia Internacional del Trabajo, 85.ª reunión, Ginebra, 1997, y *Actas Provisionales* núms. 16 y 21, Conferencia Internacional del Trabajo, 86.ª reunión, Ginebra, 1998. La Oficina preparó los siguientes informes para que sirvieran de base a las discusiones: Organización Internacional del Trabajo: *Trabajo en régimen de subcontratación*, informes VI (1) y VI (2), Conferencia Internacional del Trabajo, 85.ª reunión, Ginebra, 1997; y *Trabajo en régimen de subcontratación*, informes V (1), V (2^a) y V (2B), Conferencia Internacional del Trabajo, 86.ª reunión, Ginebra, 1998.

²²⁴ *Vid.* Pérez Pérez, Manuel. *Empresas de Trabajo temporal y relaciones laborales*, Murcia, Laborum Ediciones, 2002.

La expresión sector informal se considera cada vez más inadecuada, e incluso errónea, para reflejar estos aspectos dinámicos, heterogéneos y complejos de algo que en realidad es un fenómeno más que un sector en el sentido de grupo industrial o actividad económica. En cambio, la expresión economía informal se utiliza ampliamente para hacer referencia al grupo, cada vez más numeroso y diverso de trabajadores y empresas que operan en el recinto informal.²²⁵

Representativamente considerado como excluido por la propia norma y por ende fuera de su protección. Al respecto nos permitimos señalar que las actividades informales se desarrollan en un ámbito de vacío jurídico, las autoridades públicas las confunden algunas veces con actividades delictivas y por ende no quedan sujetos a protección de la ley laboral. En la nonagésima reunión,²²⁶ destaca el tema relativo al trabajo decente²²⁷ y la economía informal relacionada con la contratación flexible y las nuevas formas de contratación.²²⁸

La Organización Internacional del Trabajo utilizó por primera vez la expresión sector no estructurado actualmente, sector informal para describir las actividades de los trabajadores pobres que no eran reconocidas, registradas, protegidas o reguladas por las autoridades públicas,²²⁹ y que fundamentalmente son relaciones encubiertas o fuera de la protección de la legislación nacional.

Deliberaciones sobre trabajo decente y economía informal que se llevaron a cabo en 2002,²³⁰ en donde se expone la vinculación con la “mundialización el cambio tecnológico y la transformación de la organización y el funcionamiento de empresas, a los que se añade la frecuencia con que se procede a la

²²⁵ Estos grupos diferentes se han denominado informales debido a que tienen en común una importante característica: no estar reconocidos ni protegidos dentro de los marcos jurídico y reglamentario. Sin embargo, ésta no es la única característica que define la actividad informal.

²²⁶ Celebrada del 3 - 20 de junio de 2002.

²²⁷ Vid. Sen, Amartya. "Trabajo y derechos" en *Revista Internacional del Trabajo*, Año 2000, Vol. 119, Núm. 2.

²²⁸ Vid. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/ceacrrepsq.htm>

²²⁹ Organización Internacional Del Trabajo. *El trabajo decente y la economía informal*. Ginebra, derecho internacional del trabajo Oficina Internacional del Trabajo, p.5.

²³⁰ Vid. Organización Internacional del Trabajo. *El ámbito de la relación de trabajo*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2003.

reestructuración de empresas en un entorno económico sumamente competitivo”.²³¹ Los efectos de estos factores varían,²³² de acuerdo con los estudios de la Organización Internacional del Trabajo.²³³

La nonagésima primera reunión,²³⁴ destaca la revisión de la legislación, las políticas y las prácticas recientes que reflejan la nueva manera de enfocar el aprendizaje y la formación.

La nonagésima segunda reunión,²³⁵ en los Informes sometidos a ésta, destaca que se decidió estudiar la posibilidad de llegar a una recomendación

²³¹ Organización Internacional Del Trabajo. *El trabajo decente y la economía informal*. Ginebra, derecho internacional del trabajo Oficina Internacional del Trabajo, p.13.

²³² El concepto de trabajo decente para la Organización Internacional del Trabajo fue utilizado principalmente en el marco de la globalización justa analizado básicamente desde la perspectiva social y política tomando en cuenta el contenido de la declaración de Filadelfia en la base de que el trabajo no es una mercancía. El trabajo decente se encuentra implícito en una serie de recomendaciones formuladas en informes de la Comisión Mundial sobre la globalización que concluye; básico que la gobernanza ya desde lo internacional a lo local. *Vid.* por una globalización justa. El papel de la Organización Internacional del Trabajo informe del Director General sobre la comisión Mundial sobre la dimensión social de la globalización 92^o reunión que puede consultarse en: <http://www.ilo.org/>

²³³ Sobre los distintos efectos de estos cambios en diferentes regiones, *Vid.* Organización Internacional del Trabajo, consejo de Administración 279.^a reunión, noviembre de 2000: *Marco de políticas estratégicas para el periodo 2002-2005 y examen preliminar de las propuestas de programa y presupuesto para 2002-2003*, documento GB.279/PFA/6, párrafo 8 véanse también Dollar, D. y Kraay, A. trade, growth and poverty (Banco Mundial, World Bank Policy Research Department Working Paper num.2615,2001);K. Watkins Making globalization work for the poor, en *Finance and Development*, v10.39, num.1,marzo de 2002; Warr: *poverty incidente and pectoral growth: Evidence from southeast Asia* WIDER discusión paper num.2002/20 (Helsinki, United Nations University, World Institute for Development Economics Research, febrero de 2002); E. Lee: *the Asian financial crisis: the challenge for social policy* (Organización Internacional del Trabajo, Ginebra,1998); T. Ademola Oyejide globalization and its economic impact: An African perspectiva, en J. Semboja, j. mwapachu y E. cansen (publicado bajo la dirección de): *local perspectiva on globalization: the African case* (dar es salaam, mkukina Nyota publishers, 2002), y S da Silva: *Is globalization the reason for nacional socio-economic problems?* (Organización Internacional del Trabajo, Oficina de actividades para los empleadores, 2001.

²³⁴ Celebrada en junio de 2003, En ella se examinó la evolución hacia economías y sociedades que dependen cada vez más del conocimiento y de las calificaciones humanas para producir bienes y servicios y garantizar trabajo decente para todos. Examina los nuevos objetivos en materia de educación y formación para mejorar la productividad y la competitividad económica en el marco de una economía mundial en fase de integración. Se ofrece una visión general políticas, legislaciones y prácticas contemporáneas en materia de desarrollo de los recursos humanos Puede consultarse Organización Internacional del Trabajo. *El ámbito de la relación de trabajo*, Memoria del Director General Informe I-V, Conferencia Internacional del Trabajo, 91^a reunión, Ginebra, derecho internacional del trabajo Oficina Internacional del Trabajo, 2003. o bien la página Web: http://www.ilo.org/wow/Newsbriefs/lang--es/WCMS_081629/index.htm

relativa a las relaciones de trabajo encubiertas; en donde el grupo empleador aceptó avanzar en esa vía, si los debates se mantenían sin considerar el trabajo de terceros y se respetaban los contratos formales de naturaleza civil y mercantil.²³⁶

Ese año, además de los aspectos indicados, se puntualizó definir criterios de validez universal que sirvieran para determinar la existencia de una relación de trabajo, de lo cual observamos la problemática que implica unificar conceptos a que sea uno entendible para todos los Estados miembros. El principio según el cual, cuando la legislación dé lugar a dudas o sea inadecuada, deberá presumirse la existencia de la relación de trabajo y la posibilidad de hacer extensivas las obligaciones contraídas por un empleador en el contexto de una relación de trabajo a sus clientes o receptores de sus servicios (la llamada relación triangular). Se ponderó que fuera nuevamente abordado en la conferencia de 2006, dejando en claro que estarían fuera del tema, las dificultades señaladas.

La nonagésima quinta reunión²³⁷, contempló el Programa de Trabajo Decente y el rubro de empleo pleno y productivo, de la Organización Internacional del Trabajo, discutido durante la serie de sesiones de alto nivel del Consejo Económico y Social de la ONU, en donde la Organización Internacional del Trabajo adoptó nuevos instrumentos laborales internacionales con normas y

²³⁵ Celebrada en junio de 2004, En ella se examinó la relación de trabajo definiciones sustantivas, descriptivas y los sujetos que intervienen en la misma. La relación de trabajo y la evolución de las discusiones llevadas a cabo en la Organización Internacional del Trabajo, la ley, la protección de los trabajadores, el contexto de la desprotección, brecha entre la ley y la realidad, tendencias y problemas en la regulación, determinación de la existencia de la relación de trabajo, ámbito de aplicación de la relación de trabajo límites entre el trabajo dependiente y el independiente, la regulación de las relaciones triangulares de trabajo. Además se precisó ¿Quién es el empleador (el proveedor)? ¿Cuál es la condición del usuario? ¿Cuáles son los derechos del trabajador? y posible contenido de una recomendación Puede consultarse Organización Internacional del Trabajo. *El ámbito de la relación de trabajo*, Informe I-V, Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª reunión, Ginebra, derecho internacional del trabajo Oficina Internacional del Trabajo, 2004. Vid. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>

²³⁶ Vid. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/ceacrrepsq.htm>

²³⁷ Celebrada en mayo - junio de 2006 Puede consultarse Organización Internacional del Trabajo. *Cambios en el mundo del trabajo*, Memoria del Director General Informe I-C, Conferencia Internacional del Trabajo, 95ª reunión, Ginebra, derecho internacional del trabajo Oficina Internacional del Trabajo, 2006. o bien en la página Web: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/reim/ilc/ilc95/index.htm>

medidas sobre la relación de trabajo. Los delegados a la conferencia anual de la Organización Internacional del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo) adoptaron una Recomendación sobre este mismo tema.²³⁸ Y la labor que ha emprendido la Organización Internacional del Trabajo con el afán de la mejorar aspectos relativos a la relación de trabajo.²³⁹

De entre las diversas comisiones que se designan se estableció una sobre la relación de trabajo, donde se abordaron definiciones como: trabajo encubierto, relaciones de trabajo encubiertas de manera fraudulenta, relaciones triangulares;²⁴⁰ presunción de la existencia de la relación de trabajo; imputación de los efectos de la relación laboral a los empleadores y beneficiarios, en lugar del concepto de responsabilidad solidaria; pero lo más delicado, serían la equiparación o evolución de las relaciones laborales a ilícitos penales, aunque a la fecha no ha llegado hasta este punto de aberraciones jurídicas. No obstante en cualquiera de los casos se trata de fenómenos en torno a la relación laboral tradicional que la transforman en una relación precaria.

El proyecto de recomendación que propuso la oficina de la Organización Internacional del Trabajo para la conferencia de 2006, introdujo nuevamente los elementos que se había acordado eliminar en 2003, entre ellos las relaciones de trabajo fraudulentas, poniendo en riesgo la estabilidad del mercado laboral. La Recomendación fue adoptada, de ella se logró eliminar los elementos que

²³⁸ La nueva normativa propone a los Estados la formulación y adopción, en consulta con empleadores y trabajadores, de políticas nacionales que establezcan la existencia de una relación laboral y distingan entre una persona empleada y una que trabaja en forma independiente, que combatan las relaciones de trabajo disfrazadas y aseguren un conjunto de normas aplicables a todas las relaciones contractuales. *Vid.* 95 Conferencia Internacional del Trabajo. Cambios en el mundo del trabajo memoria del director general informe 1 (c) en la pagina web <http://www.ilo.org/public/spanish/relm7ilo7ilcas7index.htm>

²³⁹ Para mayor tratamiento del tema relativo al ámbito del derecho del trabajo y un análisis exclusivamente contractual al respecto. Y la labor que han emprendido la Organización Internacional del Trabajo *Vid.* Freedland, Mark. "Aplicación del derecho laboral más allá del contrato de trabajo", en *Revista Internacional de Trabajo*, Año: 2007, Vol. 126, Núm. 1-2.

²⁴⁰ Puede consultarse Bronstein, Arturo. *La subcontratación laboral*. México, derecho internacional del trabajo Plaza y Valdez, 1998. o bien Koch, C., "Contratos de provisión de trabajadores. La relación laboral de trabajo triangular", en *Revista Laboral Chilena*, febrero-marzo 1997.

figuraban en el texto original, específicamente lo relativo a las relaciones trianguladas y fraudulentas.²⁴¹

Debemos destacar que algunos de los planteamientos abordados por la misma, ya se contienen en la legislación laboral de nuestro país, pero, la recomendación quedó, atendiendo a los intereses de los empleadores, porque podría crear una nueva vía de litigio contra empresas receptoras de servicios en los ámbitos laboral y penal y con la finalidad de evitar que estableciera presunciones de la existencia de la relación de trabajo, porque para ellos, esta situación va en contra del desarrollo de las empresas y particularmente del sector servicios.²⁴²

La Organización Internacional del Trabajo mediante este instrumento deja en el ámbito de los Estados miembros la aplicación y observancia al señalar que es a los Estados a quien corresponde verificar su cumplimiento,²⁴³ con el derecho interno. También se abarcó un estudio sobre horario de trabajo decente, bajo el argumento de que la frecuente tendencia a tener horarios de trabajo más atípicos e impredecibles tiene un efecto importante tanto sobre trabajadores como sobre

²⁴¹ El grupo empleador también tuvo éxito con el reconocimiento de las verdaderas relaciones comerciales y del convenio sobre las agencias de empleo privadas.

²⁴² Entre algunos los aspectos más relevantes del documento se pueden señalar las siguientes: se propone eliminar las relaciones de trabajo encubiertas e Incluye un apartado de indicios para demostrar la existencia y/o presunción de la relación de trabajo, la relación de trabajo deberá ser definida de acuerdo a los hechos relativos a la prestación del servicio y la remuneración del trabajador, sin importar el arreglo contractual convenido por las partes. Los elementos de subordinación, dependencia o el hecho de que el trabajo sea realizado en beneficio exclusivo de una persona por cuenta de otra (tercero). Que el trabajo sea realizado según instrucciones y bajo el control de otra persona: que implique integración en la organización de la empresa, que sea efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona, que deba ser ejecutado personalmente por el trabajador; dentro de un horario determinado; en lugar indicado o aceptado por quien ordena el trabajo y que el trabajo sea de cierta duración y tenga cierta continuidad, o requiera la disponibilidad del trabajador. El hecho de que las herramientas materiales y maquinaria sean suministradas por la persona que requiere el trabajo. El pago periódico de la remuneración y que ésta sea la única o principal fuente de ingresos; que incluya pagos en especie: alimentación, vivienda, transporte, entre otros, reconocimiento de derechos como el descanso semanal y vacaciones y el financiamiento de viajes para realizar el trabajo.

²⁴³ Recomienda que instituciones como Tribunales, Inspección del Trabajo, Árbitros o Mediadores, puedan auxiliar en estos procesos e incluye en otro apartado, puntos de seguimiento y aplicación y de la recomendación, por los países miembros. El documento no incluye el tema de los trabajos triangulados a terceros. La Recomendación no supone una revisión del convenio sobre las agencias de empleo, pero no soluciona el problema de desempleo.

empleadores. Advierte que la situación de la jornada laboral flexible, que retoma un estudio es una síntesis del 9º Simposio Internacional sobre Horario de Trabajo realizado en París en 2004.²⁴⁴

La Organización Internacional del Trabajo señala fundamental para los Estados la cooperación técnica a fin de alcanzar objetivos estratégicos de la misma, a saber, la promoción de las normas y los derechos en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social, así como la cuestión de la igualdad de género, que incumbe a todas las áreas. Los Programas de Trabajo Decente por País,²⁴⁵ elaborados mediante un proceso de consultas tripartitas a nivel nacional, constituyen un mecanismo esencial para canalizar la cooperación técnica hacia los países donde se reitera la obligación de los países de cuidar su obligación.

Sin embargo la citada Organización, en su informe general I “C” (memorias del Director y especialmente de la comisión de expertos para análisis en la 95 reunión de la Conferencia Internacional del trabajo 2006,²⁴⁶ señala que en “la actual perspectiva global existe una devaluación de la dignidad del trabajo: el pensamiento económico imperante lo considera como un mero factor de producción, una mercancía olvidándose del significado individual, familiar [...] del trabajo del ser humano”,²⁴⁷ en lo que se enfatiza el trabajo previo hacia el programa de trabajo decente con miras a una globalización justa.

Particularmente esta memoria es resultado de “conferencias anteriores y de investigaciones diversas en torno a la crisis global del empleo [...] que envuelve una lucha entre la liberalización del comercio y de los capitales contra el crecimiento de la desprotección como formas diversas de comportamiento de las

²⁴⁴ En el estudio se revisa la normativa internacional sobre este tema, junto al análisis de las tendencias en el mundo industrializado. Se propone que un horario de trabajo decente, que faciliten la influencia de los trabajadores en la determinación de sus jornadas.

²⁴⁵ Concepto más desarrollado a la fecha que incluye aspectos relativos a los derechos humanos.

²⁴⁶ *Vid.*

http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang-es/WCMS_070529/index.htm

²⁴⁷ Organización Internacional del Trabajo. *Cambios en el mundo del trabajo*. Ginebra, derecho internacional del trabajo Oficina Internacional del Trabajo. p.1.

relaciones de trabajo”.²⁴⁸ Lo cual, podríamos señalar que corresponde a una perspectiva de las principales características del proceso de transformación del trabajo pero que no implican atacar tanto causas como consecuencias, dada la complejidad que implica el ámbito laboral.

La cooperación técnica en el ámbito del empleo debe abarcar el fomento del espíritu empresarial, creación de empresas, la promoción de la productividad y el desarrollo de las calificaciones profesionales, en particular por lo que respecta a las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, y la formalización de la economía informal, teniendo debidamente presente la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (número 189), el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (número 122) y el programa global de empleo.²⁴⁹

²⁴⁸ *Ibídem.* p. 6.

²⁴⁹ No obstante que en el mayor número de empresas en México corresponden a Capital Extranjero. *Vid.* Freedland, Mark. “Aplicación del derecho laboral más allá del contrato de trabajo”, en *Revista Internacional de Trabajo*, Año: 2007, Vol. 126, Núm. 1-2.

Capítulo 3

GLOBALIZACIÓN, MUNDIALIZACIÓN Y NEOLIBERALISMO, SU IMPLICACION EN LA RELACION LABORAL Y LA PARTICIPACION DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El objetivo del presente capítulo tiene por finalidad examinar la literatura que da cuenta de explicaciones acerca de la globalización como tema recurrente en la época contemporánea y de los efectos coyunturales, disímiles, en la interacción de los avances tecnológicos, reformas en el comercio, política de inversiones, control de los actores sociales, cambiantes estrategias de producción, organización y comercialización de las empresas multinacionales, en una sociedad como la mexicana con un grado cultural, tecnológico, científico y de desarrollo educativo con niveles muy poco trascendentes, surgida de la creciente diferenciación estructural y funcional de los sistemas productivos y de la ampliación de las redes empresariales, comerciales y financieras a escala mundial, que actúa de manera cada vez mas independiente de los controles políticos y jurídicos a nivel nacional y de las acciones de la Organización Internacional del Trabajo.

3.1 Globalización, Mundialización y Neoliberalismo.

Examinando la literatura acerca de la globalización como tema recurrente en la época contemporánea resulta ser vasta y a la vez, casi tan confusa como los procesos que busca interpretar. Cabe distinguir explicaciones que la refieren “en términos de revolución y cambio paradigmático, de aquellas otras algo más escépticas [...] unas de relación económica, de corte posmoderno”,¹ entre otras no menos importantes, sin embargo, lejos de ser un fenómeno novedoso la globalización posee una historia que se extiende por lo menos dos siglos atrás y que no ha dejado de ser materia de estudio.

¹ Twining, William. *Derecho y Globalización*. Colombia, Universidad de los Andes, Instituto Pensar, Siglo del Hombre Editores, 2003. p.120.

Se encuentran expresiones lingüísticas que son asumidas con particular naturalidad e interpretadas con cierta equivocación como sinónimos, “globalización, mundialización, apertura económica, privatizaciones, desregulaciones y eficiencia productiva, ventajas competitivas e intercambios de intangibles”² que conforman el nuevo léxico del capitalismo moderno, sin embargo, nuestra intención no es explicar cual de ellos es correcto o por qué son o dejan de ser erróneos, sino que bajo el presupuesto de que consideramos la globalización un término construido y utilizado para dar explicación a diversos fenómenos que han estado sucediendo, atribuyendo al mismo la responsabilidad de ello, de lo cual no escapa el ámbito económico, el jurídico y del trabajo, que pausadamente revisaremos pues estimamos que el proceso de globalización plantea de modo general una transformación en la relación establecida entre el derecho, la política, la economía de mercado y el trabajo, donde precisamente se ubica el contrato de trabajo o la relación laboral.

Es importante señalar que “puede ser un error pretender calificar tal fenómeno axiológicamente, como bueno, malo o regular, o atribuirle alguna cualidad característica”,³ independientemente del emisor del discurso y la estructura en que se fundamente pues simplemente pensamos que con ello se pretende dar esclarecimiento en absoluto a la lógica del desarrollo capitalista, elevado a un nuevo nivel con un complejo modo de dominio ideológico, expandido y entramado articularmente.

Nos parece entonces oportuno aclarar que el sentido del término globalización comúnmente empleado también se ha denominado mundialización, pero adquiere sentido según la matriz anglosajona o francesa respectivamente, lo cual consideramos señalar para efecto de su utilización en el contexto que nos interesa en el presente capítulo ya que es recurrente encontrar ambas categorizaciones señaladas en forma indistinta, así, el primero señalado desde la perspectiva anglosajona es un fenómeno esencialmente económico que podría

² Calva, José Luís. *El neoliberalismo mexicano*. México, Editorial Fontamara, 1993. p. 33.

³ Twining, William, *op. cit.* pp.120-122.

concretarse en una primera aproximación como el proceso de integración económica internacional que tiene como rasgos característicos la liberalización de los mercados fundamentalmente. La globalización “significa los procesos en virtud de los cuales los Estados Nacionales soberanos se entremezclan e imbrican mediante actores transnacionales y sus respectivas probabilidades de poder, orientaciones, identidades y entramados varios”,⁴ el ensanchamiento del campo geográfico y “la creciente densidad del intercambio internacional, así como el carácter global de la red de mercados financiero y del poder cada vez mayor de las multinacionales”.⁵ Aunado a la revolución permanente en el terreno de la información y las tecnologías de la comunicación.

Presenta un incremento del comercio que se concentra fundamentalmente en un puñado de grandes empresas multinacionales. Este proceso ha seguido un curso ascendente marcado por los pasos de fusiones entre estas mismas grandes empresas, “la política mundial posinternacional y policéntrica: junto a los gobiernos cada vez más actores transnacionales con cada vez mayor poder”,⁶ multinacionales, organizaciones no gubernamentales, Naciones Unidas crea vínculos y espacios sociales transnacionales, donde se producen de manera recíproca una relación de causas y circunstancias, una relación directa con los avances técnicos en el ámbito de la comunicación y con ello una casi total inmediatez en los intercambios financieros, esto último con lo cual se hace alusión a la liberalización financiera.

Por otro lado, podríamos decir con cierta precaución que la mundialización, perspectiva francesa, no es estrictamente hablando un concepto, ni una categoría, sino una noción dentro del propio discurso que la fundamenta que puede definir variadas dimensiones a su vez diferentes, en otras palabras, dentro de éste podemos encontrar su explicación como fenómeno económico cuya antigüedad se discute pero en el que se distinguen dos aspectos fundamentales: el primero consistente en el desarrollo de intercambios y de la división mundial del

⁴ Beck, Ulrich. *¿Qué es la globalización?* Barcelona, Editorial Paidós, 1998. p. 29.

⁵ *Ídem.*

⁶ *Ibidem.* p. 30.

trabajo por un lado y la globalización financiera por otro, esta última entendida como globalización en el aspecto económico.

En segundo lugar, encontraríamos la puesta en cuestión de un Estado-Nación que se mostraría impotente ante flujos que no puede controlar y, por último, una mundialización de la comunicación que desembocaría en la formación de una cultura mundial –global- ante la que parece imposible resistirse a la vista del poder y la capacidad de atracción de los grandes conglomerados mediáticos. En consecuencia, concluimos que ambos términos; globalización y mundialización constituyen una forma de dar explicación al actual desarrollo capitalista.

Al respecto consideramos importante hacer hincapié que entorno a estas categorizaciones ha señalado la Organización Internacional del Trabajo, bajo su propia lógica discursiva:

Se entiende por mundialización la progresiva integración de las sociedades y de las economías nacionales en diferentes partes del mundo. Está impulsada por la interacción de los avances tecnológicos, las reformas en el comercio y la política de inversiones, y las cambiantes estrategias de producción, organización y comercialización de las empresas multinacionales. El ritmo y la profundidad de la mundialización difieren según los países y las regiones, pero los principales aspectos económicos del proceso son básicamente idénticos.⁷

De cualquier manera, se está haciendo referencia a la internacionalización a escala planetaria del sistema económico capitalista actual, y sus tendencias, sin que sea la única forma de observarlo, pues, cabe aclarar, que la globalización tampoco se reduce a un fenómeno de base estrictamente económica, tiene una evidente multidimensionalidad, que como refiere el autor Joachim Hirschs “implica facetas sociales, culturales, políticas e ideológicas entre algunas otras”.⁸ La

⁷ Oficina Internacional del Trabajo. *Los retos de la mundialización*. Ginebra, Editorial Organización Internacional del Trabajo, 2005. pp. 6-16.

⁸ Hirschs, Joachim. *¿Qué es la globalización?* Buenos Aires, Editorial Cuadernos del sur 1997. pp. 13-14.

versión más extendida, no obstante, es la que se refiere al dominio del mercado mundial que impregna todos los aspectos y los transforma.

Pero indiscutiblemente nos parece que la explicación más abordada se refiere a la organización económica entre países, y “como conjunto de procesos que, a la vez dan origen y tienen lugar en el nuevo orden económico mundial”,⁹ llamada economía mundializada o mundialización dirigida en parte por las empresas multinacionales,¹⁰ donde “el capital corporativo transnacional, que opera mediante modelos globales de inversión y desinversión, reestructuración industrial, medios de difusión globales. Desde esta posición privilegiada parece como si las personas y las instituciones estuvieran simplemente reaccionando y adaptándose al antojo del capital transnacional”.¹¹

Esto quiere decir que los efectos de la globalización, o aún en la versión francesa llamada mundialización, aunque análogos en muchos casos, tienen resultados disímiles, de acuerdo con los destinatarios, los discursos y las lógicas en las que se pretende fundar, como sostiene el autor Antonio Spota cuando refiere; “los efectos tienen consecuencias distintas en una sociedad con un grado cultural avanzado desde el punto de vista tecnológico, científico y de desarrollo educativo razonable, que en una sociedad donde esos valores rigen con niveles muy poco trascendentes”.¹²

Tocante a sus efectos, es una cuestión altamente selectiva y contradictoria, que se refiere básicamente a la integración económica “surgida de la creciente diferenciación estructural y funcional de los sistemas productivos y de la ampliación de las redes empresariales, comerciales y financieras a escala mundial, que actúa de manera cada vez mas independiente de los controles

⁹ Morgado Valenzuela, Emilio. “Las perspectivas del derecho del trabajo en un mundo globalizado”, en *El derecho del trabajo ante el nuevo milenio*. México, Editorial Porrúa, 2002. p. 3.

¹⁰ Vid. el tratamiento que al tema de empresa multinacional y el orden económico mundial se da en: H. Dunning, John. *La empresa multinacional*. México, Editorial Fondo de Cultura Económica, 1976.

¹¹ García Selgas, Fernando J., y Monleón José B. *Postmodernidad ciencias sociales y humanas*. Madrid, Editorial Trotta, 1999. pp. 91-92.

¹² Spota, Alberto Antonio. “Globalización y gobernabilidad en el estado de derecho. ¿Hay posibilidad de controlar los efectos de la globalización?”, en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Numero 102, septiembre-diciembre, México, pp. 1001-1030.

políticos y jurídicos a nivel nacional”,¹³ pero que ello, de ninguna manera elimina la existencia de los Estados nacionales ni las relaciones de dominación y de dependencia política, sino las hace aún más complejas.

De lo señalado anteriormente deducimos que la globalización no es un concepto original o inédito en la Economía, en la política o en el derecho, sino una nueva aplicación de restricciones de espacio y minimización de tiempo, propio del vertiginoso aumento de la capacidad de tratamiento instantáneo de un gran volumen de información; a un complejo fenómeno de interacciones transnacionales, donde la empresa privada nacional o internacional progresivamente sustituye al Estado como actor principal.¹⁴

A través de la creación de algo cualitativamente diferenciado de lo que hasta ahora se manejaba como materia de ordenación socioeconómica y de regulación político jurídica y a la inconstante dimensión alcanzada por los movimientos transnacionales de capital, especialmente financiero, resultado de la convergencia de distintas transformaciones institucionales, políticas, organizativas, comerciales, tecnológicas entre otras no menos importantes ocurridas principalmente en el periodo comprendido en las décadas de los setenta a noventa, aclarando que no es materia de estudio de este trabajo, el análisis de las funciones el Estado,¹⁵ si se diluyen o no de que manera, simplemente lo referimos en cuanto alcance de la emergencia de nuevas estructuras de decisión, aunque sean formales jurídicamente o no, cualitativamente son perceptibles cuando desembocan en la división del trabajo y propiamente en la incongruencia con el sistema normativo laboral como en el caso de la desarticulación que se observa en el contrato

¹³ Faria, José Eduardo. *El derecho en la Economía Globalizada*. Madrid, Editorial Trotta, p. 43.

¹⁴ Vid. Montero Zendejas, Daniel. *La desaparición del estado*. México, Editorial Miguel Ángel Porrúa, 1999. pp. 282 y 343. Donde explica que el mundo enfrenta la dominación de costo-beneficio. Interconectado, y lo político es económico y la crisis económica se traduce a crisis política.

¹⁵ El Estado actual denominado con modo de producción posfordista se encuentra menos involucrado con asegurar los medios para el consumo colectivo, la formulación considera la destrucción de Estado de bienestar como un escalón en la transmisión hacia una intervención estatal básicamente subsidiaria, que permitiría la articulación posfordista de producción. Lo cual puede consultarse en Montero Zendejas, Daniel. *La desaparición del estado*. México, Editorial Miguel Ángel Porrúa, 1999.

individual de trabajo como parte integrante del entramado normativo del derecho positivo.

3.1.1 Relación entre Globalización y Neoliberalismo

Los elementos definitorios que podrían sintetizarse como características de los procesos de globalización en su sentido económico o de mercado son: “dominio de las finanzas sobre la producción[...] la importancia en el aumento de la estructura del saber [...], el aumento en la rapidez de la redundancia de ciertas tecnologías y su acelerada transnacionalización [...], el ascenso de los oligopolios globales en la forma de corporaciones multinacionales” [...],¹⁶ cabe aclarar que no existe una franca diferenciación entre los términos multinacionales y transnacionales, sin embargo una cualidad que las distingue estriba en que el caso de la primera “tiene una estructura decisoria rígidamente jerarquizada que se reproduce en todos los países en que actúa”.¹⁷ En el caso de la segunda cuenta con “estructuras decisorias bastante más ligeras y ágiles, de carácter básicamente <<multidivisional>>”.¹⁸

La sensible erosión del poder regulatorio del Estado, con ocasión de un modelo que desarrolla la producción, el conocimiento y las finanzas en esferas supraestatales y que, por ende, apareja el desmontaje de las barreras arancelarias y de las medidas de protección de los mercados nacionales, las mutaciones a nivel de la unidad productiva.¹⁹

A nosotros nos interesa comprender que al margen de como tales elementos se interaccionan y se justifican con los fundamentos en que se basan, tienen consecuencias tal vez imperceptibles por virtud de que, suelen ser justificados por otras vías, o el discurso en que se fundamentan no muestra la realidad

¹⁶ Hernández de la Fuente, José Manuel. *Crisis del derecho del trabajo y globalización*. Editorial CAES, 1998. p. 4.

¹⁷ Faria, José Eduardo. *El derecho de la economía globalizada*. Madrid, Editorial Trotta, 2001. p. 60.

¹⁸ *Ídem*.

¹⁹ Hernández de la Fuente, José Manuel. *Crisis del derecho del trabajo y globalización*. Madrid, Editorial CAES, 1998 p. 4.

operacional de sus lógicas; sin embargo lo evidente que se aprecia como consecuencia es un cambio en las formas de producción y de trabajo y de facto, un cambio de dirección por parte del Estado en su poder regulatorio, que traducido al ámbito de las relaciones laborales significa cambios paulatinos en las relaciones de trabajo tradicionales.

Las técnicas productivas se han convertido en factores privilegiados de competitividad traducidas a la concurrencia de industrias de material y tecnología nueva, así como de formas productivas y ésta precisamente en una primera configuración a nivel internacional que hasta mediados de los años setenta del siglo XX domina el intercambio de bienes y servicios entre naciones y para hoy día:

Puede ser captada a través de tres indicadores: el intercambio de mercancías con el exterior que comprende grosso modo entre diversos elementos: la formación de zonas de comercio muy densas, una creciente tendencia al aumento del comercio mundial de productos de un alto valor agregado y de los servicios como sociedades financieras, aseguradoras, entre otros.²⁰

Con referencia a la formación de zonas de comercio muy densas, es lo que muestra “el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, la división internacional vertical del trabajo entre países de desarrollo desigual”²¹ y horizontal a los de desarrollo igual.

De esta manera, podemos entender que la globalización es un fenómeno que “no puede limitarse desde las relaciones internacionales clásicas a través de tratados internacionales entre Estados, porque implica también una drástica disminución del control por los Estados de la regulación nacional de la

²⁰ Guillén Romo, Héctor. *México frente a la mundialización neoliberal*. México, Ediciones Era, 2005. pp. 29-32.

²¹ *Ídem*.

economía”,²² o también entendida como la primacía de la política sobre la economía, A ello se unía frecuentemente la intervención pública en la planificación económica y en los servicios y sectores productivos centrales en la vida económica nacional que expresaban una lógica diferente a la que regía la acción de la libre empresa. La percepción de estos términos de la globalización tiene una relación directa con la configuración estructural de los sistemas jurídico-laborales y su modo de regular las relaciones laborales.

Lo que a nosotros nos interesa como juristas del trabajo es la regulación de las formas productivas y las formas de organización del trabajo, la división internacional vertical del trabajo, que precisamente desemboca en una crisis de las tradicionales formas de regulación de las relaciones laborales.

En consecuencia y a fin de ubicarnos en los límites a que esta investigación nos constriñe, y que nuestra intención no es aclarar la acepción más completa con relación a la globalización, mundialización y sus fundamentos, ni tampoco disuadir mitos o someterlos a discusión, sino lo expuesto es un referente para comprender como inciden en la relación de trabajo, fenómenos como los indicados, por ello, resulta necesario abordar como se ha manifestado dentro de las dinámicas que se arrojan a la globalización o mundialización en su sentido más aceptado, la ideología llamada liberalismo, hoy neoliberalismo, por ello con independencia de cualquiera que sea la interpretación que se tenga acerca del carácter de este concepto construido como globalización, emplearemos el sentido de su versión más común, la económica y dentro de ella es indispensable la explicación del neoliberalismo, para comprender la relación que existe entre los factores señalados con antelación.

²² Lyon-Caen, Gerard. "¿Derecho del trabajo o derecho del empleo?", en *Evolución del Pensamiento Juslaboralista, Estudios Homenaje al Profesor Héctor-Hugo Barbagelata*. Montevideo, Editorial Fundación de Cultura Universitaria, 1997. p. 267.

3.1.2 Neoliberalismo base de la mundialización-globalización

Comúnmente, se concibe a la mundialización o también llamada globalización, como ha quedado anotado, y al llamado neoliberalismo, como una realidad vinculante pero no equivalente, este último aparece dentro del desarrollo progresivo de la primera enunciada y en los cambios que se han dado en el capitalismo que podrían explicarse como respuestas a la crisis del mismo pero, precisamente como ideología, enunciada como política y hoy llamada neoliberal, se atiende para manifestarse como parte de aquellos procesos que, concretamente a inicios de la década de los ochenta, impuesta en el mundo entero y que, en el caso de México ciertamente se asume como ideología y estrategia económica, arrogándose el monopolio de la científicidad e imprimiendo nuevas formas a la mundialización llamada globalización.

En cualquier caso, se apuesta bajo su discurso y como razón al “libre mercado, pleno empleo por medio del crecimiento, productividad a través de la competencia”,²³ proponiendo al respecto nuevos modos de funcionamiento del “capitalismo o formas de mundialización: una nueva disciplina del trabajo, y de la gestión a favor de acreedores y accionistas, un retroceso en la intervención estatal en materia de desarrollo y de protección social”.²⁴ Lo cual fundamenta en lógicas que son asimiladas sin cuestionamiento.

Entendido también como doctrina económica, comienza a perfeccionarse ya en la década de los años cuarenta, revitaliza la ideología liberal ya clásica separando sus contradicciones, cuyas razones se fundamentan en el discurso que alude que el Estado es el problema, no la solución, que actúa a dos niveles: hacia arriba o internacionalmente: supresión de las fronteras al capital, e internamente ó hacia abajo: privatización de los servicios públicos, desregularización del mercado laboral,²⁵ que serán en el aspecto laboral las

²³ Guillén Romo, Héctor. *México frente a la mundialización neoliberal*. México, Ediciones Era, 2005. pp. 29-32.

²⁴ *Ídem*.

²⁵ *Vid.* Lóyzaga de la Cueva, Octavio. *Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales*. México, Editorial Universidad Autónoma Metropolitana, 2002.

cuestiones mas destacadas, con independencia de las políticas estructurales de fondo.

En síntesis, se condensan en la palabra: propiedad, o sea todo lo que implique el dominio privado de los factores de producción, pues los bienes de consumo tienen una condición privada intrínseca y “por consiguiente partidaria de la mínima intervención posible del Estado en la Economía y de la máxima libertad para los agentes económicos”,²⁶ con lo cual la liberalización de los mercados quedaría por encima del Estado propio, a diferencia del estatus de control que se tenía, ya que “las empresas paraestatales que en años anteriores fungieron como amortiguadoras de empleo se convirtieron en importantes generadoras de desocupados al recortar personal, tanto las que no se privatizan en estos años como las que sí lo hacen,²⁷ el aumento del desempleo²⁸ y lo exiguo de los salarios reales tiene como consecuencia un incremento sustantivo de la economía informal.

El término neoliberalismo es también, frecuentemente motivo de discusión, cuestión a la que tampoco nos adentraremos, sólo cabe puntualizar que, básicamente en el aspecto que nos interesa, significa nuevos liberales y nace de la necesidad de diferenciar entre los postulados clásicos de los surgidos tras la segunda guerra mundial, cuando la confrontación en el nuevo mundo bipolar lleva a algunos de ellos a extremar su ideología, por ello, sólo con la finalidad de puntualizar, la diferencia principal que se le atribuye con respecto al liberalismo clásico es que en éste se sacraliza el mercado hasta el punto de considerarlo el motor del progreso humano.

Consideramos importante señalar ciertas diferencias al respecto, en el liberalismo económico se entiende que el libre comercio y las leyes del mercado

²⁶ Witker, José. *Introducción al derecho económico*. 4ª Ed., México, Editorial Mcgraw-Hill, 1999. pp. 74-75.

²⁷ Rueda Peiro, Isabel. *México: crisis reestructuración económica, social y política*. México, Editores Siglo XXI, 1998. p.126.

²⁸ Vid. López, Julio. *Empleo y desempleo en México: análisis y políticas*. México, Editorial Nuevos Horizontes 1996.

deben ser salvaguardadas para que la mano invisible²⁹ pueda gobernar en interés de todos. El neoliberalismo en cambio, “va más allá, las leyes de los países deben plegarse al mercado y no al revés, y el poder político no debe, según ellos, tener influencia alguna en los movimientos de capital y los negocios de las multinacionales”.³⁰ En otras palabras el Estado estorba a los ojos del mercado. No obstante que ello vaya en detrimento del propio país que lo permite, tanto en su poder regulatorio como en el aspecto normativo.

El neoliberalismo rechaza de plano cualquier política intervencionista y social que regule en lo más mínimo a las transacciones internacionales. Se opone a cualquier medida proteccionista y “exige la privatización de las empresas públicas como único camino, porque presupone que los hechos han demostrado la invalidez de las medidas intervencionistas y propugna que el interés particular de cada individuo y su competencia con sus vecinos hará que la sociedad se mueva sola hacia el interés común de ésta”.³¹ En esas circunstancias se enfatiza la necesidad de reducir las actividades y la estructura de apoyo del Estado, como condición para alcanzar la recuperación económica.

3.1.3 Erosión del poder regulatorio del Estado

Es necesario apuntar que con anterioridad a la implementación del neoliberalismo, como rector, “el Estado fue organizador y gestor de la fuerza de trabajo, responsabilizándose de las necesidades de explotación y valorización del

²⁹ Mano invisible, puede describirse como el mecanismo oculto -la busca del interés privado- a través de los que ejercen el poder y que niegan tenerlo: dominio sin ostentación. Una mano invisible que no tiene que ver con la que teorizó Adam Smith. El problema de la mano invisible hace referencia a lo que después se va a llamar mercado. *Vid.* el tratamiento que al respecto en forma detallada se encuentra en: Estefanía, Joaquín. *La mano invisible: el gobierno del mundo*. Madrid, Ediciones Grupo Santillana, 2007.

³⁰ Calva, José Luis. *México más allá del neoliberalismo*. México, Editorial Plaza Janes, 2001. p. 161.

³¹ Macías Vázquez, María del Carmen. *El impacto del modelo neoliberal en los sindicatos en México*. México, Editorial Porrúa, 2005. p.158.

capital”.³²Ello en virtud de lo estipulado en su engranaje normativo y las políticas imperantes. De esa manera el Estado construyó la base social de apoyo que le permitía ser identificado como el punto de conjunción de interés privado y del interés colectivo y, convertirse en el núcleo conductor del proceso de acumulación y de industrialización del país, que articularía orgánicamente las interrelaciones entre los distintos agentes económicos, con su correspondiente cuerpo normativo para regular las actividades productivas, y las relaciones del país con el exterior, entre otras no menos importantes que regían los procesos productivos y distributivos; es decir, el Estado era el único agente capaz de constituirse en el elemento regulador del equilibrio del ciclo económico.

El sustento material “fue una política de creciente inversión y gasto público, origen de la ampliación de las funciones estatales para fomentar el crecimiento económico, regulador del comercio exterior, y de los mercados internos de bienes y servicios básicos, como inversionista en áreas estratégicas y promotor del bienestar social”³³ mediante leyes laborales y servicios básicos, entre otros aspectos no menos importantes, que conformaron la actuación del Estado. Aunado a “la instrumentación de programas y estrategias de regulación económica que estaban marcados por la obligación gubernamental tanto de atenuar las etapas depresivas de los ciclos económicos como de crear las condiciones propicias para fortalecer la rentabilidad privada, en una economía de mercado”,³⁴ pero estructurado a nivel interno, gestionado y regulado casi en su totalidad por el estado.

Esa forma de funcionamiento estatal, donde lo esencial era mantener los equilibrios económicos, políticos y sociales, empujaba a la administración pública a adquirir características estructurales y formas de gestión cada vez más complejas, y mientras más compromisos asumía el Estado, más complicada en términos de tamaño y funciones debía ser su base administrativa, en la que la

³² Sotelo Valencia, Adrián. *La reestructuración del mundo del trabajo*. México, Editorial Itaca, 2003. p. 91.

³³ Calva, José Luis. *México más allá del neoliberalismo*. México, Editorial Plaza Janes, 2001. p. 22.

³⁴ *Ídem*.

producción a nivel macroeconómico se beneficiaba por las reglamentaciones que “justificaban precisamente el papel del Estado benefactor”.³⁵ Pero, paulatinamente los empujes internacionales en cuestiones estructurales fueron marcando la pauta y ritmo a la reestructuración del Estado y a finales de la década de los sesenta y en circunstancias económicas e ideológicas diferentes, se empezó a manifestar una percepción negativa acerca del tamaño y de la forma en que se cumplían las funciones del Estado, y comenzó a surgir como centro de discusión el cuestionamiento implícito a la intervención del Estado en las actividades económicas.

El ataque al Estado benefactor vendría precisamente desde el terreno económico en el aspecto de la política económica, pero también desde el terreno ideológico, así, el neoliberalismo en su versión económica, a la que hemos hecho referencia, presenta una férrea oposición al intervencionismo estatal en cualquiera de sus modalidades o versiones, lo importante fue llevar al Estado privatizar la mayor parte de las empresas.

En la lógica económica del neoliberalismo, “la acción estatal, sobre todo la vinculada a las actividades productivas es la que no permite que el sistema económico por sí mismo se autorregule”.³⁶ Ya que, es la intervención del Estado en los problemas coyunturales donde está el origen de los desequilibrios económicos, por ello, cualquier acción del Estado, ya sea la implementación de un programa de asistencia social o la producción y prestación de bienes y servicios, es cuestionado y visto como “obstáculo” al desarrollo económico. Como corriente ideológica, se fundamenta en ciertos principios como el de: “reducción de su participación directa en la economía y transfiriendo al capital privado aquél publico, lo que permitiría la racionalización de las acciones del gobierno”.³⁷ Lo cual es perceptible en sus versiones económica y política, se presentó así misma

³⁵ Macías Vázquez, Maria del Carmen. *El impacto del modelo neoliberal en los sindicatos en México*. México, Editorial Porrúa, 2005. p. 216.

³⁶ *Ídem*.

³⁷ *Ibidem*. p.166.

como la única alternativa para reactivar el funcionamiento del capitalismo a nivel mundial.

A través del neoliberalismo “el intercambio se lleva a cabo bajo un esquema y una infraestructura colmada de disparidades económicas mercantiles, consorcios transnacionales y maniobras de poder económico en general”,³⁸ a las cuales no controlaría el Estado, por el contrario tendría que aportar conforme a los lineamientos que se le impongan.

Nuestra intención no es inclinarnos hacia opiniones que sustenten la disolución del Estado ni tampoco a quienes abduquen su existencia, errores cualitativos de su cambio o transformación, especialmente en su forma de Estado de bienestar, sino únicamente referir los datos relativos a la adopción del modelo neoliberal como factor de entre otros que han minado las relaciones de trabajo tradicionales regidas por el Estado benefactor.

De tal manera que “los procesos objetivos de la globalización económica – comercial, productiva, financiera y tecnológica- han sido presentados por los ideólogos neoliberales como procesos a los cuales México debe insertarse [...] so pena de quedar al margen del progreso”³⁹ no obstante “que resultan acentuados los choques y contradicciones presentes entre los bloques económicos y la competencia entre ellos”.⁴⁰ Como parte de los objetivos, la integración económica, financiera y comercial en el plano mundial lleva consigo que las estructuras productivas, puedan responder a un proceso global de competencia, siempre más exigente en términos de competitividad en los costes laborales.⁴¹ Lo cual no necesariamente es congruente con las posibilidades de un país como México, a quien lejos de ofrecer beneficios de competitividad se castiga en los costes laborales.

³⁸ Loyzaga de la Cueva, Octavio. *Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales*. México, Editorial Universidad Autónoma Metropolitana, 2002. p. 31.

³⁹ Calva, José Luis. *México más allá del neoliberalismo*. México, Editorial Plaza Janes, 2001. p. 15.

⁴¹ Vid. Calva, José Luis. *México más allá del neoliberalismo*. México, Editorial Plaza Janes, 2001.

3.1.4 Del neoliberalismo hacia pactos de concertación social

En el caso de México, la política impuesta al gobierno se caracteriza por el abandono de la tarea de generar o mantener empleos y una tendencia a resolver las cosas sin demasiada sujeción a las exigencias constitucionales y legales, sino a través de controles no formales, se optó por los mecanismos llamados pactos de concertación social, entendiéndose por ello, “medidas para solucionar un conflicto y en tal virtud, implica un acuerdo o propuesta para responder a objetivos que involucran a una mayoría o a la totalidad de los individuos”⁴² ante ello el Estado figura como el “impulsor interno y externo, (pero en todo momento) cumpliendo los lineamientos que señalan los organismos internacionales, desde el año de 1977 y hasta 1996 fueron muy enfáticos [los gobiernos en turno] en diversos programas para estabilizar la economía”⁴³ llamados en su mayoría pactos sociales pero, como pactos de derecho público y no social, si quien lo propone, impone y aprueba es el propio gobierno, se cuestionaría la calidad o legitimidad para calificarlos de tal manera, “el pactismo es una forma de acuerdo entre el Estado y las cúpulas empresariales cuyos beneficiarios [en mayor medida] son éstos últimos”.⁴⁴ Por lo tanto, la frase de concertación tal vez se cuestionaría. La política de los pactos político-económicos que durante la etapa de mayor auge a su implementación han establecido los topes salariales, han llevado a una reducción dramática del poder adquisitivo de los salarios.

Por otro lado, las variantes económicas “a partir de los años setenta provocaron el cambio hacia posturas librecambistas que plantearon la reducción de atribuciones de los Estados en materia de regulación de mercados, puesto que estas son vistas como agentes que los distorsionan”.⁴⁵ Esta concepción considera “que los regímenes estatales intervencionistas son una de las principales causas

⁴² Macías Vázquez, María del Carmen. *El impacto del modelo neoliberal en los sindicatos en México*. México, Editorial Porrúa, 2005. p. 188.

⁴³ *Ibidem*. pp.194-196.

⁴⁴ Lozaga de la Cueva, Octavio. *Valores jurídicos, las causas de la ineficacia de las leyes laborales sustantivas en México*. México, Editorial Porrúa, 2002. p. 125.

⁴⁵ Kurczyn Villalobos, Patricia, Reynoso Castillo, Carlos, *et al. Derecho laboral globalizado*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007. p.16.

del aumento del desempleo, puesto que no motivan la búsqueda del empleo por parte de los trabajadores y crean, en paralelo una estabilidad excesiva”⁴⁶ en el mismo.

3.2 Ámbito Internacional y la Dimensión Político Económica Laboral

Con la finalidad de ubicar el contexto en el que México toma la opción de introducir las políticas económicas neoliberales no sólo como la ideología económica sino también por imposición de organismos internacionales, “es necesario tomar en cuenta que a partir del año 1985, se adopta, precisamente bajo la presión de la situación de la deuda externa y particularmente por parte del Fondo Monetario Internacional, el nuevo modelo al que hemos hecho referencia, orientado hacia el exterior, constituyendo la apertura comercial donde desaparecen las restricciones cuantitativas y las licencias de importación, tal proceso se completa con el ingreso de México al GATT en 1986 y, posteriormente con la celebración del Tratado de Libre Comercio de América del Norte”,⁴⁷ que, sucintamente como apertura comercial no constituyó la totalidad del proyecto neoliberal, sino toda una serie de reformas estructurales como la liberalización financiera, privatización, libre entrada de la inversión extranjera directa y desregulación, entre otros no menos importantes, para facilitar la evolución a una mayor integración con la economía mundial.

Para México era necesario construir un sistema de mercado, libre, abierto, flexible, dinámico, novedoso, creciente, individualista, de acuerdo con el discurso fundamentado de aquél organismo internacional y aquellos de quienes dependen de préstamos, lo cual nos hace considerar en la intervención y decisión que al respecto tienen ciertos miembros permanentes que figuran como parte activa en organismos internacionales como la Organización Mundial del Comercio (OMC) el

⁴⁶ Lee, Hedí. “Mundialización y normas de Trabajo. Puntos de debate”, en *Revista Internacional del Trabajo*. 1997, Ginebra, Vol. 116, Núm. 2, p.190.

⁴⁷ Guillén Romo, Héctor. *México frente a la mundialización neoliberal*. México, Ediciones Era. 2005. p. 205.

máximo impulsor del neoliberalismo, que junto con el FMI, determinan hacia dónde debe inclinarse y moverse la economía de los países a quienes les imponen las políticas respectivas e incluso las figuras y estructuras a implementar.

La fe excesiva en las supuestas bondades de la política neoliberal y la aplicación al pie de la letra, de la política impuesta por el FMI, no obstante que exige que en algunos documentos los países que recurren a su ayuda, incluyan medidas estrictas en política fiscal, monetaria y crediticia, cambiaria y salarial; exigen en el último caso se frene el crecimiento de los salarios, y sean reajustados de acuerdo con la productividad.

Bajo esta perspectiva, el Estado deja de tener el monopolio en la elaboración de las reglas económicas y sociales mientras que presenciamos la consolidación de organizaciones internacionales, tales como el FMI, el BM y la OCDE que pretenden ser los entes reguladores de las relaciones económicas, de esta manera en la formación de bloques económicos, que en algunos casos se consideran sólo un discurso social como el NAFTA.⁴⁸

Lo anterior se señala, “porque el enfoque de globalizar es predominante y considera más importante el aspecto económico que el social [como ha sido en todos los tiempos], por ello, ante esta perspectiva es lógico pensar si pueden existir alternativas o regulaciones económicas o políticas para abatir las penurias de la flexibilidad laboral ya existentes”,⁴⁹ cuestión ésta última que consideramos inalcanzable dado el presupuesto bajo el cual se funda.

3.2.1 El tratado de libre comercio y la regionalización

Como se apuntó con anterioridad al modelo neoliberal corresponde la implantación de tratados comerciales. Así, durante los años ochenta en México, en lo relativo a la estrategia orientada hacia el interior casi en su totalidad se

⁴⁸ Sánchez Castañeda, Alfredo. *Las transformaciones del derecho del trabajo*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2006. p.168.

⁴⁹ *Ibidem*. p.169.

cambia mediante un rol exterior, pero ello, como resultado de lo que ya desde décadas atrás se había venido manifestando que, precisamente es la integración regional, esta última sujeta también de explicaciones, acepciones, críticas y análisis acorde con los emisores y fundamentos de sus discursos. Las condiciones favorables para la integración económica ya de antaño preparadas y encaminadas,⁵⁰ aunque desde nuestro punto de vista constituya cuestiones relativas, los tratados o acuerdos comerciales bilaterales o multilaterales representan de entre otros factores políticos y de poder y control económico y social, “la complementariedad de las economías, proximidad geográfica, compatibilidad de los factores socioculturales según su sustento”⁵¹ para con ello elaborar un mercado único o común, unión aduanal económica y financiera.

La llamada integración constituye entre otras opiniones, “relaciones económicas estrechas en las que el desarrollo de los aparatos productivos de las poblaciones determinadas”,⁵² (es decir que, como clasificados de primera generación) buscaban la desconexión del mercado mundial y sólo la conjunción sin más relaciones externas.

En el caso de América, el TLCAN constituye como algunas otras, una muestra de la “estrategia de desarrollo que modificó la forma concebida para la integración regional, hacia una mayor apertura de la economía mundial, por lo que bajo éste objetivo, pasó a ser un instrumento adicional para abrir las economías a la competencia mundial, lo que fue llamado como acuerdo de segunda generación”,⁵³ todo ello a la fecha ha constituido paulatinamente el desarrollo de un complejo entramado de acuerdos más complejos.

⁵⁰ Generalmente se considera a la integración mundial como un proceso que transcurre a través de diferentes fases, iniciándose con tratados de libre comercio o de creación de un área o una zona que se beneficia con ciertas preferencias económicas por parte de países o bloques mas desarrollados, lo cual a detalle puede consultarse en: Martínez, Daniel. *El mundo del trabajo en la integración económica y la liberalización comercial*. Ginebra, Oficina regional para América latina y el caribe. Centro Internacional de Formación de la OIT, 2006.

⁵¹ Guillén Romo, Héctor. *México frente a la mundialización neoliberal*. México, Ediciones Era, 2005. p. 65.

⁵² *Ibidem*. pp. 70-71.

⁵³ *Ibidem*. p. 82.

3.2.2 Postulados económicos en torno a la organización del trabajo

Para constituir una estrategia del capital, “superar la crisis de lo que se ha denominado “el modo de acumulación fordista”, cuya maniobra se impuso esencialmente por el capital internacional en coordinación con los organismos internacionales”.⁵⁴ Entendido este modo fordista como “tecnológico e institucional [...] de las principales economías capitalistas [...] a raíz de la implantación de los métodos de producción en serie en las industrias de montaje en rápida expansión [...] el elemento nucleico [...] de producción en serie, era la cadena de montaje en móvil, que constituyó la base de una división técnica avanzada del trabajo”⁵⁵ reflejaba bajos costos de producción, mismo que se complementó por otro método llamado taylorismo, que organizaba el trabajo de tal manera que lo convertía en productivo y además medible. Esto es, el trabajo para que fuera productivo, se organizaba a través de la división del trabajo, de puestos individuales, fijos e inamovibles, con tareas determinadas, parciales y repetitivas,⁵⁶ ya que encuentra referencia en los fundamentos de la división del trabajo, que permitió reestructurar sobre ella todo el sistema productivo. Fundamentado en la división del trabajo, en concreto la división técnica del trabajo, procede de tres circunstancias distintas: “primera [...] mayor destreza de cada obrero en particular; segunda [...] ahorro de tiempo que comúnmente se pierde al pasar de una ocupación a otra, y [...] de la invención de un gran número de máquinas, que facilitan y abrevian el trabajo, capacitando a un hombre para hacer la labor de muchos”.⁵⁷

De esta forma, la división técnica del trabajo en algún momento fue aquella que se efectuó durante el proceso de producción, como combinación de diversas tareas individuales. Por un lado mediante la división del proceso en operaciones

⁵⁴ *Ibidem*. p. 62.

⁵⁵ Storper, Michael y Scout J., Allen. “La organización y los mercados locales del trabajo en la era de la producción flexible”, en *Revista Internacional del Trabajo*. 1999, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, Vol. 109, Núm. 3, p. 440.

⁵⁶ *Vid.* Aylor, Federico Winslow. *Principios de manejo científico del trabajo*. Tr. Ramón Álvarez Martínez, México, Editorial Cultura, 1928.

⁵⁷ Smith, Adam. *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*. México, Editorial Fondo de Cultura Económica, 1984. pp.10-11.

más simples y, por otro, a través de la cooperación entre fracciones de dicho proceso.

Mientras que atento a los diversos acuerdos comerciales a que se hizo referencia anteriormente, además por su parte en forma gradual se va implementando por virtud de la tecnología, la división de la producción que representa el fraccionamiento en partes acabadas que adquieren autonomía como mercancía para ser incorporadas a otros procesos de producción como productos semielaborados o intermedios procesos que se conocen como nuevas formas de organización del trabajo y división misma del trabajo.

Ahora bien, como los procesos de producción y los de intercambio precisan de una componente espacial, el territorio también será sometido a una división funcional del trabajo, lo que permitirá manipular las escalas de actuación el tipo de mano de obra, los sectores dirigidos, de tal manera que podemos proyectar la doble componente de la división del trabajo, es decir, división técnica espacial del trabajo y división espacial de la producción. En el primer caso, posibilitará establecer especializaciones territoriales y en la segunda, prevalecerá una especialización funcional con base en la concentración espacial de sectores o ramas de producción.

En este contexto, la división internacional del trabajo no será más que la concreción de la división espacial en el marco global de actuación social, (más bien económica) ámbito significativo que adquiere nuevamente relevancia a partir del momento en que la internacionalización de las relaciones productivas y económicas adquiere carta de naturaleza, así, la división internacional del trabajo revestirá las dos formas expuestas, lo que permite formar unidades productivas de muy diverso orden, por agrupación y combinación en sentido vertical y horizontal de funciones y productos. De esta manera, para una empresa, cada unidad productiva puede dar lugar a una empresa distinta, o a distintas plantas de fabricación especializadas según una combinación y agrupamiento de unidades productivas diversas.

De lo anterior, podemos señalar que la localización, tradicional de los procesos de producción, hoy día es separada en el espacio de los procesos divididos en el tiempo, tal como lo realizan las empresas transnacionales o llamadas también multinacionales, sin olvidar los intereses en racionalizar la heterogeneidad del espacio geográfico, mediante la introducción de la división internacional de la producción.

En el marco de la integración económica y de la apertura de los mercados “especialmente los de bienes y servicios y de capitales muchas empresas multinacionales han ampliado su presencia en países que antes no operaban, atraídas por un tratamiento mas o menos común a la inversión extranjera”.⁵⁸ mas allá de los acuerdos de integración y del libre mercado, pero en el marco creado por éstos, se observa un incipiente pero muy dinámico “desarrollo de acuerdos entre empresas multinacionales acuerdos que se aplican en la mayoría de los casos no sólo a los trabajadores de la empresa matriz sino también de las filiales de las empresas subcontratadas y de los proveedores, y que se desarrollan en un marco de directrices supranacionales”⁵⁹ promovidas por instituciones como la Organización Internacional del Trabajo y la OCDE.

De esta manera, en la división espacial-territorial para las empresas en comento, las posibilidades de división y su combinatoria, llevan a manipular el espacio-territorio de forma tal que éste asuma el papel de una variable más a tener en cuenta en la organización del proceso productivo, aprovechando los aspectos homogéneos o los aspectos diferenciales, según cada circunstancia, que se presenten como más favorables a la estrategia, tal es el caso del diseño que se observa de fondo en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, homogéneos en cuanto a aprovechar economías de escala; diferenciales en cuanto a aprovechar las diferencias económicas, sociales o políticas que garanticen una mayor rentabilidad al proceso, a bajo nivel de exigencias salariales

⁵⁸ Martínez, Daniel. *El mundo del trabajo en la integración económica y la liberalización comercial*. Ginebra, OIT Oficina regional para América latina y el caribe. Centro internacional de formación de la OIT, 2006. p. 64.

⁵⁹ *Ibidem*. pp.146-147.

y condiciones laborales con un alto grado de excedente de recursos humanos que se conformen con bajos salarios, además de que presenten una gran docilidad en su uso y disposición de los trabajadores.

La combinación de tal división, es decir éstos métodos de producción, han dado lugar a los ojos de las grandes empresas multinacionales “la mayor productividad, competitividad y adaptabilidad, y son considerados como los causantes directos de los cambios económicos en la actualidad”.⁶⁰ Conceptos los de referencia asumidos coloquialmente como conjunto de elementos de la flexibilidad y que abordaremos mas adelante.

En otras palabras, la base o eje constituye la emergencia de un nuevo tipo de la organización social de la producción es decir, la industria basada en la ciencia y en el discurso que fundamenta la emergente sociedad de la información, y el papel desempeñado por la información especializada tiende a que la fuerza de trabajo pierda gradualmente su posición dominante en el proceso productivo pasando a ser sustituido patrón y trabajador por mercancías y servicios. Esto es así porque cuanto mayor es la introducción de este tipo de información o discursos a los sistemas productivos “más tiende a perder sentido el trabajo manual y más se ligan las funciones al trabajo intelectual directivo [...] a su vez, puede ser vendido en unidades independientes en el mercado, bajo la forma de prestación de servicios”,⁶¹ dentro del Estado en empresas publicas o privadas.

A partir de ahí gracias a la creciente mejora de los factores de producción las empresas multinacionales pasan a adoptar estructuras cada vez más descentralizadas mediante franquicias, sistemas de cadenas integradas de competencia especialmente lo que a nosotros nos interesa como especialización cualificada que explican precisamente la existencia de redes de colocación,

⁶⁰ Macías Vázquez, Maria del Carmen. *El impacto del modelo neoliberal en los sindicatos en México*. México, Editorial Porrúa, 2005. p. 218.

⁶¹ Faria, José Eduardo. *El derecho de la economía globalizada*. Madrid, Editorial Trotta, 2001. p. 53.

subcontratación⁶² más conocida como terciarización de la relación de trabajo o bien la más tecnificada *outsourcing*.

La razón que sostiene a tales métodos, con el desarrollo de sus procedimientos para la producción, “es una mayor productividad, de donde surgió la llamada competitividad”,⁶³ como parte también del discurso fundamentador al que venimos haciendo referencia, el cual particularmente en los años ochenta, bajo esa tónica el modelo de producción tenía que ajustarse, y en cuanto a la forma de cómo hacerlo, algunos sectores como el de “bienes y servicios tomaron el camino de la industrialización”,⁶⁴ que presentaba dos posibilidades para lograrlo, la primera para funcionar sobre la base de “reestructurar la producción de serie fordista en el caso de industrias productoras de bienes de consumo, mediante combinaciones diversas de automatización, de subcontratación y de nuevos tipos de relaciones de trabajo que posibilitaran la mayor flexibilidad de los reglamentos de empresa y de las prácticas en el mercado de trabajo”⁶⁵ y que, a su vez, permitieran los objetivos para los que fueron construidos, precisamente minimizar los costes laborales y la desregulación que lo permitiera en la práctica.

El segundo, como senda de industrialización, “fue emprendida por las industrias flexibles altamente competitivas, con facultades de adaptabilidad y de imprimir a los mercados locales de trabajo menores costos de apertura”.⁶⁶ Así, la combinación de ambos métodos de producción, dio lugar a mayor productividad, competitividad y adaptabilidad y son considerados como “causantes directos de los cambios económicos de la actualidad”⁶⁷ y del cambio en las relaciones laborales que en la especie no sólo representa principalmente la distribución del

⁶² Vid. Martínez Garrido, Luis Ramón, *Tratamiento laboral de la contratación y subcontratación entre empresas: problemas y soluciones*, Madrid, Fundación Confemetal, D.L., 1999.

⁶³ Macías Vázquez, María del Carmen. *El impacto del modelo neoliberal en los sindicatos en México*. México, Editorial Porrúa, 2005. p.217.

⁶⁴ *Ídem*.

⁶⁵ Dhose, V. L. “Autorregulación cercana a la producción o control central: estrategias de consorcios en el proceso de reestructuración en la industria automotriz”, en *La nueva era de la industria automotriz en México*. coordinado por Carrillo, Jorge, Tijuana Baja California, Editorial Colegio de la Frontera Norte, 1996. p. 441.

⁶⁶ Macías Vázquez, María del Carmen. *El impacto del modelo neoliberal en los sindicatos en México*. México, Editorial Porrúa, 2005. p. 218.

⁶⁷ *Ídem*.

trabajo, puestos, categorías, actividades determinadas, entre otros no menos significativos.

La industrialización, se implementó basándolo en el discurso llamado reconversión industrial o modernización, entendiéndose entonces como el mecanismo con el que se pretendía abolir el Estado benefactor. Significa la búsqueda de una productividad del trabajo y de la mano de obra en consecuencia, adaptación de procesos, empleo, aplicación y remuneración de recursos humanos, selección de inversión, racionalización de gastos y garantía en la contratación con proveedores y técnicos.

Las prácticas de reconversión se han llevado a cabo de “manera selectiva y paulatina, tomando en cuenta las exigencias que requería la transformación de esquemas de organización y funcionamiento de recursos de inversión, de adaptación tecnológica y de estructura del empleo, como de las relaciones inter industriales”,⁶⁸ y como mecanismos necesarios para operar en todos los niveles.

En conclusión, la complejidad de los productos, las nuevas tecnologías de producción y la competencia en el mercado, cada vez más internacionalizado y a escala mundial, hace aparecer nuevas formas de división técnica del trabajo y de la producción que inciden en el proceso de fabricación-comercialización, a partir de una tendencia hacia la producción integrada “en cadena”, automatizada y flexible; “una reestructuración de la organización del trabajo, horizontal y vertical”⁶⁹ esto es, la reducción de la división del trabajo, disolución de categorías integración de funciones de control de calidad y mantenimiento, y la sustitución del trabajo de grupo por el individual, así como cambios en el control del trabajo y la productividad.

Derivado de ello, “la imposición del “imperativo de la flexibilidad” que supone una variedad de productos y variantes y entraña tecnología y organización flexible

⁶⁸ Laris Alanís, Eugenio. *Estrategia Industrial*. México, Número 5, febrero 1988. pp. 18 y ss.

⁶⁹ Dombois, Rainer y Pries, Ludger. *Modernización empresarial en América latina y Europa*. Venezuela, Editorial Nueva sociedad, 1993. p. 50.

y una calificación más amplia de los empleados y una modificación al proceso laboral empresarial”.⁷⁰ Pero, particularmente la serie de argumentos en que se basan justifican tanto el aspecto económico y el laboral, en este último con la tendencia hacia lo contrario a sus principios, lo que no ocurre en el ámbito económico pues este no es un sin sentido en su lógica que lo sustentan.

3.2.3 Postulados económico políticos en torno a la flexibilidad

Han aflorado diversas expresiones, debates e incluso posturas sobre la flexibilidad laboral, la cual empezó a llamar la atención a mediados de los años setenta, “como resultado de la crisis económica, provocada por el alza de los precios del petróleo [lo importante era] como salir de la crisis, y con esa intención se dirigió la mirada a los factores laborales”,⁷¹ de cómo compensar a través de este sector las pérdidas que presentó el alza en el energético.

Acerca de la flexibilidad existen posturas desde diversas áreas o disciplinas son críticas a los postulados sostenidos por sus mismos autores. Pero la flexibilidad, como tendencia renovadora, sustentaría parte de su valía en las necesidades del mercado y una determinada concepción de la economía, la cual en sí misma, permitirían la creación de empleos e ingresos en una sociedad. Los efectos de la flexibilidad como política laboral repercuten en las relaciones individuales, con los trabajadores que entran y los que quieren permanecer en el mercado laboral.

La flexibilidad puede entenderse como un conjunto de supuestos en los cuales las funciones realizadas habitualmente por el trabajador en la actividad desarrollada es variable,⁷² pues no atiende al modelo de labores determinadas ya que en la especie, es empujada por las tendencias internacionales de la

⁷⁰ *Ídem.*

⁷¹ Treu, Tizano. “La flexibilidad laboral en Europa”, en *Revista Internacional del Trabajo*. 1993, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, Vol. 112, Núm. 2, p. 217.

⁷² *Vid.* Martínez Abascal, Vicente Antonio, *La nueva regulación de la movilidad funcional*. Pamplona. Editorial Aranzandi, 1995. p. 39.

globalización con base en los elementos a que ya se hizo referencia anteriormente.

Fue introducido el término por los economistas en las relaciones capital-trabajo y, “ha venido a transformar [...] los derechos de los trabajadores, [...] viene a significar técnicamente el desmantelamiento de tales derechos”,⁷³ bajo esta concepción ha sido asumido en forma negativa, tan es así que, “se parte de la idea según la cual el derecho del trabajo se ha caracterizado por cierta rigidez”,⁷⁴ que ha imposibilitado que sus normas se hayan podido ir adaptando a las nuevas necesidades y realidades.

Podemos decir que el término flexibilidad es de reciente asociación al derecho del trabajo, y constituye una locución que originalmente se aplica a cuestiones de carácter económico dentro de la empresa, que le permite su modernización y subsistencia, al mismo tiempo, permite lograr una armonía entre los factores de la producción al repercutir en las relaciones laborales. Jurídicamente, el concepto traduce en un conjunto de actitudes obrero-patronales con el fin de obtener acuerdos y soluciones prácticas a dificultades económicas con el propósito de evitar conflictos que pongan en peligro la vida de una empresa: la flexibilidad: nuevo elemento de la relación de trabajo.⁷⁵

Por ello, la idea de flexibilización laboral con inicio en el aspecto económico despliega, diferentes maneras de entender sus objetivos y su contenido, encontramos también que “suele fundamentarse en argumentos como [necesaria frente a la] globalización, apertura de mercados, exigencias de competitividad, cambio tecnológico, desempleo, entre otros”,⁷⁶ pero es indiscutible que existen posturas que nos llevan a entenderla como adaptación o como vía de

⁷³ Macías Vázquez, María del Carmen. *El impacto del modelo neoliberal en los sindicatos en México*. México, Editorial Porrúa, 2005. p. 222.

⁷⁴ Reynoso Castillo, Carlos, *Las vicisitudes del contrato de trabajo, panorama y tendencias*. México, Editorial Fondo de Cultura Económica, 2001. p. 7.

⁷⁵ Sánchez Castañeda, Alfredo. “La nueva era del derecho del trabajo. La era de la flexibilidad laboral”, en *Estudios jurídicos en homenaje a don Santiago Barajas Montes de Oca*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, 1995. pp. 382-385.

⁷⁶ Torrazza Murgas, Rolando. “El futuro del sindicalismo ante la globalización”, en *El derecho del trabajo ante el nuevo milenio*. México, Editorial Porrúa, 2002. pp. 70 -71.

desregulación, comprendida ésta última como la pretensión de reducir la cantidad de derechos, eliminándolos de la legislación laboral. Pero la flexibilidad, como tendencia renovadora, tiene una multiplicidad de aplicaciones algunas no menos importantes ya planteadas en el capítulo primero. Este tema de la flexibilización ha avanzando ya un buen trecho en la doctrina extranjera, e incluso “se habla de tipologías de la misma.”⁷⁷

La flexibilidad sucintamente tiene tres orígenes; el primero surgido de la teoría económica neoclásica, de donde proviene la idea específica de la flexibilidad del mercado de trabajo, que establece la eliminación de las trabas para que los mecanismos del mercado se encarguen espontáneamente de asignar al factor trabajo en cuanto a precios y empleo,⁷⁸ individualizando el salario con relación a la productividad.

El segundo se refiere a la idea de la flexibilidad posfordista, que se sustenta en la inclusión de varias corrientes, como la de la especialización flexible, es decir, se basa en encontrar las mediciones entre producción y consumo y, el tercero, se refiere a las doctrinas gerenciales de organización del trabajo, que son de las que deriva la flexibilidad, que “recopila las experiencias de la crisis capitalista y la recuperación de las empresas de organización y de mano de obra, desarrolladas desde los años cincuenta”,⁷⁹ a la cual le interesa la flexibilidad del proceso productivo. La corriente de las doctrinas gerenciales han desarrollado medularmente de la organización del trabajo los conceptos de calidad total y justo a tiempo más recurrentemente usada. Y bajo éste contexto la idea de grupo y empresa como unidad se han agrupado de acuerdo con sus características.

La flexibilización externa consiste en el empleo y desempleo de trabajadores según necesidades de producción mediante utilización de mano de obra temporal

⁷⁷ Ermida Uriarte, Oscar. *La flexibilidad, cuadernos de fundación*. Montevideo, Editorial Fundación de Cultura Universitaria, 2000. pp.10 y ss.

⁷⁸ Macías Vázquez, María del Carmen. *El impacto del modelo neoliberal en los sindicatos en México*. México, Editorial Porrúa, 2005. p. 226.

⁷⁹ *Ídem*.

⁸⁰ proporcionada por empresas de colocación o agencias, *outsourcing*. También la llamada flexibilidad defensiva está “a favor de una desregulación parcial de las relaciones laborales, la separación entre los responsables de la concepción y quienes llevan a cabo la ejecución de las actividades y formas precarias de subcontratación”,⁸¹ se muestra inclinado a variar el número de trabajadores en función de las necesidades del mercado, facilitando los contratos temporales, el despido y el tiempo parcial, creando una dualidad del mercado de trabajo que se integra por dos clases de trabajadores: por un lado, los trabajadores con empleo estable y, por el otro, con empleo precario. Bajo esta tesitura y con el imperativo de la modernización, la mejora de la competitividad y la reducción de los costes de mano de obra, se pretende aumentar al trabajo secundario, el temporal con desprotección en el mayor de los casos.

Por lo que hace a la flexibilidad ofensiva, su desarrollo ha sido mediante prácticas de colaboración que “permiten alcanzar sistemas productivos maleables y diversificados, así como organizar las formas de colaboración que permiten alcanzar sistemas productivos maleables y diversificados”⁸² así como organizar las formas de colaboración activa de empresas.

En la práctica, en el discurso de la flexibilidad, se encuentra inmersa la movilidad funcional, que es el método de poner en ejecución un programa flexible destinado a organizar el trabajo y distribuir al personal de acuerdo con determinadas exigencias empresariales, “con el propósito de impedir la extinción de los contratos individuales”,⁸³ específicos, a fin de moldearlos cuando existen. Cuestión que, en el caso de México, la práctica de la movilidad es aprovechada y

⁸⁰ Vid. Pérez Pérez, Manuel. *Empresas de Trabajo temporal y relaciones laborales*. Murcia, Laborum Ediciones, 2002.

⁸¹ Macías Vázquez, *op. cit.* p. 228.

⁸² *Ibidem.* p. 229.

⁸³ Román de la Torre, María Dolores. “La movilidad funcional desde la administración bilateral del contrato de trabajo”, en *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense*. citado por Barajas Montes de Oca, Santiago, en “La flexibilidad: nuevo elemento de la relación de trabajo”, en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. 1991, México, nueva serie, año XXIV, Núm. 70, enero-abril, p. 21.

con la adopción autorizada oficialmente de la movilidad funcional⁸⁴ se evidencia el gran poder concedido al empresario, que de manera unilateral hace los cambios pertinentes a su personal sin que medie acuerdo alguno, imponiendo variedad de funciones u obligaciones para las que inicialmente no se contrató y a lo mismo sea la causa, de su separación por incumplimiento.

Así “la flexibilidad llevada a la práctica como un mecanismo de modificación de las condiciones de trabajo existentes es de orden económico”,⁸⁵ y responde a la necesidad de incrementar la productividad aplicando el uso de la fuerza de trabajo, aparte la movilidad vertical: se da a partir de leyes u ordenamientos especiales o bien a través de acuerdos tripartitos o pactos. En el primer supuesto, son las autoridades del trabajo, mediante un decreto o ley frente a un estado de crisis de una empresa, las que autorizan a la empresa a mover a su personal, previsto como problema de naturaleza económica.

También la movilidad del grupo profesional, que “impone al trabajador funciones que en la mayoría de los casos son actividades que no son dominadas por él, lo que lleva a una intensa capacitación de trabajadores, más aun cuando las empresas son altamente industrializadas”.⁸⁶ Con este tipo de movilidad se compacta el número de puestos de base y sus categorías salariales, así en número reducido de puestos se encuentran las funciones importantes de acuerdo con la empresa y sus ocupantes polivalentes tendrán que tener capacidad tal que deberán cubrir las diversas actividades, en sus varias necesidades, de ahí que se reduce el número de personas, quienes realizan lo que con atención realizaban más en tareas distribuidas, particularizadas.

Con base en lo anterior, como parte del problema se sostuvo que “las rigideces institucionales limitaban la capacidad de adaptación”.⁸⁷ Ello enfocado

⁸⁴ Vid. Pérez Pérez, Manuel. *Empresas de Trabajo temporal y relaciones laborales*. Murcia, Laborum Ediciones, 2002.

⁸⁵ Macías Vázquez, María del Carmen. *El impacto del modelo neoliberal en los sindicatos en México*. México, Editorial Porrúa, 2005. p. 230.

⁸⁶ *Ibidem*. p. 231.

⁸⁷ *Ibidem*. p. 216.

específicamente a la rigidez de la ley laboral, se centró en dos aspectos, uno referido a que se afectaba la competitividad de las empresas y con ello a las economías, y otro, la falta de modernización de las empresas que no les permitía aprovechar las innovaciones que ofrecían las nuevas tecnologías y las inversiones, por ello al problema de las rigideces se observó como problema de adaptación.

La flexibilidad, además de su aplicación parcial en el mundo del trabajo, juega un papel deslegitimador del trabajo frente a la nueva realidad del mercado internacionalizado. También juega una función relevante como política disciplinaria de los trabajadores por efecto del neoliberalismo, como se ha justificado, en la realidad mas selectiva que excluye a algunos trabajadores y sectores.

La imposición del neoliberalismo económico, del que México, según nuestra apreciación no tendrá posibilidad de revertir y menos aún salir, en lo relativo a la producción y a la productividad como factores económicos aunados a la calidad y competitividad, constituyen la base de los discursos o proyectos económicos, que son parte de los postulados dogmáticos de la globalización, los cuales imbrican el marco regulador tradicional.

3.2.4 Productividad, competitividad y calidad

La enunciación de la productividad es reiterada como política económica y social del estado, bajo el argumento del buen funcionamiento y subsistencia de las empresas, ya que también se le arroja como una forma de corregir la deficiencia del trabajador. Uno de los objetivos principales “del proyecto modernizador de las administraciones neoliberales fue la elevación de la productividad. La productividad se convertiría explícita y abiertamente, en el objetivo prioritario

hacia el cual se orientaban todas las acciones en materia de política laboral;”⁸⁸ desde 1988. [...] “tuvo, sin duda, un uso más político que económico en la determinación de las directrices que asumirían las relaciones laborales al ajustarse al modelo neoliberal”,⁸⁹ la política laboral se desarrolló en torno a la política de la productividad. Tuvieron un carácter central: “la introducción de nuevas tecnologías, la reestructuración de los procesos de producción de bienes y servicios, la reducción y privatización de las prestaciones sociales a través del fomento de los seguros de todo tipo”⁹⁰ y la flexibilización de las relaciones laborales.

El aumento de la productividad implicó como política de Estado una justificación ante “la hipercompetencia global a la que se ven enfrentadas [...] las empresas [como si en el país fueran mayoristas las empresas nacionales], la capacidad para madurar los vínculos de cooperación con otras empresas, con el Estado, centros de investigación y desarrollo, instituciones financieras, así como con otros organismos e instituciones de apoyo locales, regionales, nacionales e internacionales”.⁹¹ De esto se trata precisamente la articulación productiva, que como política arroga “desarrollo de vínculos de cooperación entre los actores empresariales y no empresariales”⁹² que permita el crecimiento de los sectores económicos como cultura es necesaria por ello se planteó también una Agencia para el Desarrollo y Competitividad.

Dentro de los objetivos de entre otros se planteó: “fomento de una cultura de competitividad sistémica en diversos niveles, articulación productiva entre empresa; cadenas empresariales, conglomerados productivos, polos regionales, empleos productivos, ⁹³ futuros trabajadores del conocimiento, formación de capital intelectual, programas de comercialización, marketing, calidad y

⁸⁸ Solís de Alba, Ana Alicia. *El movimiento sindical de magenta*. México, Editorial Itaca, 2002. p. 113.

⁸⁹ *Ibidem*. p.114.

⁹⁰ *Ibidem*. p.114.

⁹¹ Villareal, René. *Industrialización, competitividad y desequilibrio externo en México*. México, Editorial Fondo de Cultura Económica, 2005. p. 808.

⁹² *Ídem*.

⁹³ *Ibidem*. p. 809.

subcontratación, prácticas para la competencia, outsourcing⁹⁴ o programas de empleo⁹⁵ con grandes empresas, las cuales desde luego no nacionales ya que a raíz de las privatizaciones, el aumento de empresas extranjeras en México ha sido progresivo y acelerado.

En ésta perspectiva “la división del trabajo, [...] la introducción de nuevas técnicas productivas y formas de organización permiten alcanzar la productividad”.⁹⁶ Precisamente porque si la mayoría de empresas son extranjeras, serán entonces estas quienes implementen sus políticas y estructuras, permitidas por supuesto por el Estado.

Así, dentro del mercado, la competitividad se relaciona con cualidades y, se la evoca para hacer referencia al comercio internacional, por lo que es conceptuada como:

La capacidad de un país (o grupo de países) de enfrentar (to meet) la competencia a nivel mundial. Incluye tanto la capacidad de un país de exportar y vender en los mercados externos, como la capacidad de defender su propio mercado doméstico respecto a una excesiva penetración de importaciones.⁹⁷

En lo tocante a la calidad, se designa al “conjunto de atributos o propiedades de un objeto que nos permiten emitir un juicio de valor acerca de él. En ese sentido se habla de la nula, poca o excelente calidad de un objeto,”⁹⁸ y en tal virtud, la aplicación de ello como control de calidad ha estado casi siempre presente como procesos adoptados y desarrollados en todo el mundo, y, por lo tanto, el trabajador es quien está en relación directa con el proceso de producción

⁹⁴ *Ídem.*

⁹⁵ Vid. Castillo Ayala, Javier. “Importancia de los programas de empleo que impulsa el gobierno mexicano” en Ponencia *Seminario de Ingresos y productividad en América del Norte*, México, 2000. o De la Garza Toledo, Enrique. *La flexibilidad del trabajo en América Latina*. México Editorial Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2000.

⁹⁶ Macías Vázquez, María del Carmen. *El impacto del modelo neoliberal en los sindicatos en México*. México, Editorial Porrúa, 2005. p. 240.

⁹⁷ Chesnais, citado por Chudnosvky, Daniel y Porta, Fernando. *Competitividad internacional principales cuestiones conceptuales y metodológicas*. Buenos Aires, documento Número 3, Centro de Investigación para las transformaciones (CENIT) marzo de 1999. p. 11.

⁹⁸ Gutiérrez, Mario. *Administrar para la calidad*. México, Editorial Limusa, 1989. p. 23.

y por supuesto el modelo de discurso que la fundamentaría como base que permitiría colocar rápidamente productos en el mercado haciéndolos más competitivos "de tal forma que entregar al consumidor artículos que correspondan a sus requerimientos y que tengan una calidad superior la que ofrecen los competidores".⁹⁹ Entonces ello es lo que prevalece y en un segundo plano los aspectos laborales.

De esta manera, hoy día han surgido como consecuencia de las políticas económicas organizaciones para promover sistemas de control de calidad, desde los círculos de control, hasta el control total de calidad: que se define como "un sistema eficaz para integrar los esfuerzos en materia de desarrollo, mantenimiento y mejoramiento de la calidad realizados por los diversos grupos en una organización, de modo que sea posible producir bienes y servicios a niveles más económicos y que sean competitivos con plena satisfacción del cliente".¹⁰⁰ Buscando que el coste laboral en la producción de bienes y servicios sea mas bajo, que implica para el trabajador menor protección si se encuentra en el sector formal o inexistencia de protección en el caso de los sectores informales o no reconocido

Hay "cada vez más empresas que, están descentralizando la producción y reorganizando el trabajo por medio de unidades de producción más flexibles y especializadas, algunas de las cuales no se registran y se mantienen en el sector informal este fenómeno se suma".¹⁰¹ Como parte de sus medidas para recortar los gastos y de sus esfuerzos para mejorar su competitividad, las empresas trabajan cada vez más con un pequeño núcleo de trabajadores asalariados en condiciones regulares de empleo no necesariamente las mejores y una periferia cada vez mayor de trabajadores no normalizados o atípicos en diferentes tipos de lugares de trabajo dispersados en distintas ubicaciones, y algunas veces en distintos países, como el caso de la maquila en México.

⁹⁹ *Ibíd.* p. 39.

¹⁰⁰ Gutiérrez Pulido, Humberto. *Calidad total y productividad*. México, Editorial McGraw-Hill, 1996. p.19.

¹⁰¹ Organización Internacional del Trabajo. *El trabajo decente y la economía informal*. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo, 2007. pp. 6-16.

Estos razonamientos, en algunos casos, han originado que como resultado de una medida política económica se opte por la flexibilización de los derechos laborales, facilitando una mayor movilidad de los mercados. Y con ello las bases de la división del trabajo y de la producción, que sintéticamente no son inamovibles, por el contrario, “existe un amplio acuerdo en que el modelo de división del trabajo está sufriendo cambios importantes, con repercusiones muy específicas en la división espacial, y más específicamente en la división internacional, de la que es componente esencial el proceso de internacionalización a que se ha visto sometida la economía mundial”.¹⁰² Por estas razones, el tema de la movilidad cobra especial relevancia como constante en la organización del trabajo.

De esta manera los aspectos anotados alcanzan para diferentes autores la explicación del por qué y de que manera a nivel internacional se refieren al tema de “la dimensión social de la globalización y de los procesos de integración, particularmente desde la perspectiva de la institucionalidad desarrollada para dar cuenta del cumplimiento de principios y derechos fundamentales laborales que acompañen las experiencias de integración política y económica”,¹⁰³ abordados por la Organización Internacional del Trabajo¹⁰⁴ que comprenden en tema de los tratados de libre comercio, y “de la globalización económica como causa y efecto de otros fenómenos globalizantes”¹⁰⁵ en absoluto referidos creemos a la lógica del desarrollo capitalista actual.

Bajo lo indicado el panorama del sistema laboral en América, se analiza por parte de la Organización Internacional del Trabajo en torno a las razones por las cuales las empresas aseguran que mantener los costos de mano de obra mas

¹⁰² Palloix, Ch. *Las firmas multinacionales y el proceso de internacionalización*. Madrid, Editorial Siglo XXI, 1975. p. 75.

¹⁰³ Díaz, Luis Miguel. *Dimensión social de la globalización y de los procesos de integración*. Lima, Editorial Oficina Internacional del Trabajo, 2002. p. 5.

¹⁰⁴ La OIT estableció en febrero de 2002 la Comisión de la Dimensión Social de la Globalización, con objeto de dar respuesta a las necesidades de la gente enfrentada a cambios sin precedente provocados por la mundialización. Vid. <http://www.ilo.org/public/spanish/wcsdg/index.htm>

¹⁰⁵ Morgado Valenzuela, Emilio. “Las perspectivas del derecho del trabajo en un mundo globalizado”, en *El derecho del trabajo ante el nuevo milenio*. México, Porrúa, 2002. p. 3.

bajos, así como de procesos de producción muy flexibles aumenta las capacidades de los países de participar en los mercados mundiales y atraer las inversiones extranjeras, recetas las cuales se sustentan en enfoques neoliberales,¹⁰⁶ que incluyen la mas amplia liberalización arancelaria rápidos y profundos ajustes estructurales internos.

3.3 La Organización Internacional del Trabajo en la Economía Globalizada

Generalmente se considera a la integración mundial como un proceso que transcurre a través de diferentes fases, “iniciándose con tratados de libre comercio o de creación de un área o una zona que se beneficia con ciertas preferencias económicas por parte de países o bloques mas desarrollados”.¹⁰⁷

El “explosivo” desarrollo del proceso de integración en sus diferentes fases o etapas, [...] durante las dos últimas décadas fue, en gran parte, por los acuerdos de la “ronda Uruguay” de negociaciones comerciales, que, entre otros resultados dio lugar a la creación de la OCM [...] solo pocos acuerdos incluyen ciertos compromisos en materia sociolaboral; compromisos que, en materia laboral, se orientan principalmente a la adecuada aplicación de la legislación laboral nacional para garantizar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, [...] conforme a lo establecido en la declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa los principios y derechos fundamentales y su seguimiento [...] el proceso de globalización, que descansa esencialmente en la acción de los organismos financieros y comerciales internacionales y las grandes empresas

¹⁰⁶ Gnecco, Gustavo. “Panorama del sistema laboral en América”, en Kurczyn Villalobos, Patricia. *Panorama internacional de derecho social. culturas y sistemas jurídicos comparados*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007. p. 49.

¹⁰⁷ Martínez, Daniel. *El mundo del trabajo en la integración económica y la liberalización comercial*. Ginebra, Editorial Oficina regional para América latina y el caribe, Centro internacional de formación de la Organización Internacional del Trabajo, 2006. p.15.

transnacionales interesadas en tener presencia en diferentes países, tanto del norte como del sur, para maximizar sus ganancias.¹⁰⁸

La integración económica se basa en acuerdos entre Estados para lograr una mayor articulación sus economías reconocida por la Organización Internacional del Trabajo, como un factor determinante en las relaciones de trabajo, así también, economía de mercado como “un proceso referido a la globalización de mercado que implica varios estatus jurídicos que entrañan diversas formas y representaciones tendientes a vincular las economías entre los países [...] con el propósito de eliminar o suprimir, restricciones sobre bienes, personas [...] y, coordinar políticas comunes”.¹⁰⁹ Los cambios que se han producido en la últimas tres décadas en la economía mundial han impactado seriamente los mercados laborales y los sistemas de producción.

Tan es así que las tendencias ocupacionales en México, “no parecen exclusivamente atribuibles a una coyuntura adversa, sino que son reflejo de cambios más profundos si tomamos en cuenta las tendencias internacionales actuales”.¹¹⁰ Por ello no resultan explicables desde un punto de vista, sino que se hace necesario analizarlas en forma más amplia.

La OIT analiza que al comportamiento de la producción y de las tendencias en el empleo, se añade la inestabilidad que ha mostrado el ciclo económico en el ámbito internacional. A lo cual señala que por efecto de que la OIT, ha elaborado una producción institucionalizada de las normas internacionales del trabajo se ha llevado a cabo por diversa razones entre las mas importantes, “primero con la finalidad de atenuar los efectos negativos, económicos transfronterizos de los países en los que no se observaban condiciones humanas de trabajo, desde entonces se han elaborado 180 convenios en materia laboral que se refieren a

¹⁰⁸ *Ibidem*. pp. 18-24.

¹⁰⁹ Pacheco Martínez, Filiberto. *Derecho de la integración económica*. México, Editorial Porrúa, 1998. p. 48.

¹¹⁰ Cordera Campos, Rolando, Lomeli Vanegas, Leonardo (coordinadores). *El mundo del trabajo y la exclusión social*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, 2006. p.12.

diversos rubros, ello durante el siglo XX".¹¹¹ Pretende ser una respuesta a los desafíos de la mundialización de la economía, según la OIT, para lo cual ha procurado la adopción por parte de la mayoría de los Estados miembros

Aunado ello frente a los procesos cambiantes de la economía internacional, la OIT, ha señalado que "en la liberalización del comercio y de los flujos de capital, unida a las enormes mejoras en el ámbito de las comunicaciones [...] los trabajadores y empleadores compiten cada vez más en un mercado global para vender el producto de su trabajo".¹¹² Las reglas actuales por las que se rige la globalización, "que son la aplicación de la lógica de la liberalización creciente en todas las esferas de las políticas económicas y sociales, nos impulsa hacia un mercado laboral global, aun cuando éste siga estando muy fragmentado. Para la OIT, esto plantea la cuestión de la elaboración de normas adaptadas a un mercado laboral global"¹¹³ en otras palabras, ya vislumbra la tendencia de los cambios con tal intensidad.

En éste contexto, la tendencia crece:

A considerar el trabajo como una mercancía, a reducir los niveles salariales y a considerar como sobrecosto las cargas sociales que en el fondo son un costo laboral, han llevado a precarizar fuertemente el nivel de protección y a difundir de manera amplia la utilización de formas civiles o mercantiles de contratación o aun de contratos modales, como una manera de eludir el compromiso protector. Hoy nos encontramos con seudo contratos de servicios personales y con seudo empresas tercerizadas.¹¹⁴

¹¹¹ Kurczyn Villalobos, Patricia, Reynoso Castillo, Carlos, *et.al. Derecho laboral globalizado*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007. p. 15.

¹¹² Organización Internacional del Trabajo. *Cambios en el mundo del trabajo*. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo. 2006. p. 11.

¹¹³ *Ídem*.

¹¹⁴ Heros Pérez Abela, Alfonso de los. "La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente", en Kurczyn Villalobos Patricia, *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*. México, Editorial Universidad Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003. pp. 112-154.

La OIT, indica que la acepción trabajo como una mercancía, hace necesario entender que atiende a la naturaleza y función en el orden capitalista y a los cambios en la economía, el reordenamiento político mundial y el avance tecnológico, particularmente en el área de las comunicaciones, ya que se internacionaliza el empleo y los mercados de producción, generando fuerte competitividad que obliga, para la subsistencia y el logro de una rentabilidad aceptable, la fusión de empleadores, el rediseño o reestructuración de la empresa; cambios significativos en su dirección y objetivos en las modalidades de la prestación del servicio, que necesariamente, repercuten en las relaciones de trabajo,¹¹⁵ particularmente en la continuidad del negocio y en la suspensión y hasta extinción del Contrato Individual de Trabajo como mecanismo de control formal legal con relación a la fuerza de trabajo.

También la OIT, ha reconocido que:

Se ha dado una mayor flexibilización e informalización de la producción y de las relaciones laborales en el contexto de la competencia mundial y de la tecnología de la información y de las comunicaciones [TIC]. Hay cada vez más empresas que están descentralizando la producción y reorganizando el trabajo por medio de unidades de producción más flexibles y especializadas, algunas de las cuales no se registran y se mantienen en el sector informal.¹¹⁶

Sin embargo, para la OIT la forma más consistente de analizar la situación que se genera, es decir, quienes se encuentran en la economía informal es en términos de déficit de trabajo decente. Los trabajos en malas condiciones, improductivos y no remunerados que no están reconocidos o protegidos por la ley, es decir se hace patente la ausencia de derechos en el trabajo.¹¹⁷ Aspectos abordados en el capítulo dos.

¹¹⁵ Bronstein, Arturo. *La Subcontratación Laboral*. México, Editorial Plaza y Valdez, 1998. p. 13.

¹¹⁶ Organización Internacional del Trabajo. *El trabajo decente y la economía informal*. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo. 1999. pp. 12-17.

¹¹⁷ *Ídem*.

3.2.1 Los tratados de libre comercio

En torno a si debe existir una “vinculación entre el comercio internacional y los derechos laborales”,¹¹⁸ nos lleva a contemplar el aspecto relativo a las cláusulas sociales. En el ámbito internacional mediante el discurso respectivo se ha reconocido que la responsabilidad social de la empresa (RSE) es el reflejo de la manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad, y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario y que sólo depende de la empresa, y se refiere a actividades que se considera rebasan el mero cumplimiento de la legislación.¹¹⁹ En consecuencia, su implementación, carece de un carácter obligatorio.

Algunas empresas multinacionales han establecido normas aplicables a sus contratistas, y a veces han reconocido explícitamente su responsabilidad por las condiciones de trabajo existentes en las factorías de proveedores y contratistas donde se manufacturan sus productos y “han previsto medidas de supervisión para asegurar su cumplimiento. Otras [...] han asumido esa responsabilidad en acuerdos marco firmados con Organizaciones Internacionales de Trabajadores, [...] se refieren a normas y principios fundamentales del trabajo y contraen explícitamente el compromiso de ponerlos en práctica”.¹²⁰ Aunque indiscutiblemente se debe reconocer la intención universal de su compromiso.

Tal como la iniciativa puesta en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, en el año de 2006, ya que es el único instrumento en el área de la responsabilidad social de las empresas que se

¹¹⁸ Van Der Laat, Echeverría.” La dimensión social de la globalización: cláusulas sociales, códigos de conducta y normas de responsabilidad social del empresariado”, en *Revista de Ciencias Jurídicas*. 2004, Núm. 103, enero- abril San José, Costa Rica, Impreso por Litografía e Imprenta LIL, S.A. p. 12.

¹¹⁹ Para una consulta mas detallada del tema consúltese la página Web de la OIT <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/csr.htm>

¹²⁰ Organización Internacional del Trabajo. *El ámbito de la relación de trabajo*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2003. p. 79.

basa sobre principios y normas universales y que cuenta con el apoyo de los empleadores, los trabajadores y los gobiernos.¹²¹

Por lo que a este tema corresponde, en el marco de los tratados de libre comercio, tal vinculación en el año de 1987, se propuso al Consejo del GATT pero no fue aprobada; para 1990 la propuesta también fue rechazada. Posteriormente, en la última etapa de la Ronda Uruguay, a finales de 1993, se llegó a lo que se conoce como conclusión de las normas internacionales fundamentales en los acuerdos comerciales.

Varios gobiernos hicieron un nuevo intento para que se hiciera mención, en la declaración final, la relación entre comercio internacional y derechos laborales, pero sólo lograron una solución de transición, consistente en que la declaración de los ministros no aludiera al tema, pero el Comité Preparatorio de la [Organización Mundial de Comercio] incluyera un párrafo sobre la necesidad de debatir sugerencias para la incorporación de puntos adicionales al temario del programa de trabajo. Las conclusiones del Comité de Negociaciones Comerciales (CNC) señalaron la importancia que atribuyen ciertas delegaciones a la relación entre el sistema comercial y las normas de trabajo internacionalmente reconocidas.¹²²

Por otro lado cabe señalar el Acuerdo por el que se establece la Organización Mundial del Comercio (OMC) no contiene referencia explícita alguna a los derechos de los trabajadores. La inclusión de la cláusula social dentro del GATT/OMC, estará condicionada a futuras modificaciones de los acuerdos, lo que necesariamente generaría un amplio debate en el seno de esta organización,

¹²¹ El contenido de lo que constituye la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, determinada en el año de 2006 puede consultarse en <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/declaration2006sp.pdf>

¹²² Van Der Laat, Echeverría. "La dimensión social de la globalización: cláusulas sociales, códigos de conducta y normas de responsabilidad social del empresariado", en *Revista de Ciencias Jurídicas*. 2004, Núm. 103, San José, Costa Rica, Impreso por Litografía e Imprenta LIL, S.A. enero abril, p. 20.

pues la inclusión de una dimensión social conlleva, para los miembros de la OMC, nuevos derechos y obligaciones, y para ello se requiere del consenso.¹²³

En la conferencia ministerial de la OMC, celebrada en diciembre 1996 en Singapur, la Cláusula Social fue un tema central, aunque, finalmente se decidió no incluirla.¹²⁴ El tema de las cláusulas sociales como relación entre comercio, inversión y trabajo, “toca como ocasión de la globalidad productiva a nivel planetario,¹²⁵ y que forma parte de las diversas Conferencias Internacionales que se celebran en el seno de la OIT, a fin de recomendar a las empresas que actúan de “modo diversificado en el mayor número posible de regiones y mercados, crean [implementan] métodos originales de producción y comercialización de productos y servicios”,¹²⁶ respetando los derechos laborales fundamentales dando como consecuencia que en los Estados huéspedes de las empresas transnacionales y de los propios Estados, utilizan un conjunto de barreras no arancelarias para proteger los mercados, vulnerando los principios oficiales del libre comercio y la apertura de los mercados, ello en el ámbito económico, no obstante que no es el tema de análisis, resulta evidente que se vulnera también de los derechos laborales fundamentales.

¹²³ *Ibidem.* p. 21.

¹²⁴ Para abundar en el tema consulte Van Der Laat, Echeverría. “La dimensión social de la globalización: cláusulas sociales, códigos de conducta y normas de responsabilidad social del empresariado”, en *Revista de Ciencias Jurídicas*. 2004, Núm. 103, San José, Costa Rica, Impreso por OIT Litografía e Imprenta LIL, S.A. enero-abril, p. 22.

¹²⁵ Witker, Jorge. “Cláusulas Sociales y los tratados de libre comercio”, en kurczyn Villalobos Patricia *Panorama internacional de derecho social. culturas y sistemas jurídicos comparados*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007. pp. 1-11.

¹²⁶ Faria, José Eduardo. *El derecho de la economía globalizada*. Madrid, Editorial Trotta, 2001. p.53.

3.2.2 Cláusulas sociales

En éste sentido las gestiones de la OIT para la conclusión de la cláusula social¹²⁷ trata según el discurso en que se fundamenta, de homologar normas laborales mínimas, cuya fuente primaria “está basada en establecer estándares mínimos de condiciones de trabajo que deben cumplirse en la producción de bienes y servicios exportables, lo contrario a ello es conocido como el *dumping social*, por lo tanto, dichas cláusulas serán negativas cuando contravengan los estándares mínimos laborales”,¹²⁸ y de ninguna manera estarán reguladas por la Organización Mundial de Comercio (OMC), no obstante que en la práctica se presenta como una práctica reiterada a lo contrario.

La inclusión en los tratados comerciales de prescripciones, “que fijan normas mínimas o equitativas de trabajo, es el reconocimiento de normas laborales internacionales mínimas”¹²⁹ que estimamos se contextualizan en el ámbito genérico de los derechos económicos y sociales,¹³⁰ y de las convenciones, sobre los derechos laborales de la OTI pero que tampoco son cumplidos ya que como se vio en el capítulo que antecede, las sanciones por incumplimiento de ello en los acuerdos no alcanzan efecto jurídico laboral, sino comercial y la OIT no es un órgano jurisdiccional.

¹²⁷ La cláusula social viene a representar una estrategia, ya unilateral o multilateral que tiene por objeto permitir la investigación y eventualmente sancionar pecuniariamente a los Estados parte en el acuerdo que deniegan o violan derechos laborales fundamentales con el fin o efecto de mantener o mejorar su competitividad internacional, prevalece en este caso la unilateral pero utilizada exactamente contraria a los fines para lo que es establecida, al respecto puede verse: Bronstein, Arturo. “Retos actuales el derecho del trabajo”, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. 2006, México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Núm. 2, Enero-Junio.

¹²⁸ Witker, Jorge. “Cláusulas Sociales y los tratados de libre comercio”, en kurczyn Villalobos, Patricia *Panorama internacional de derecho social. culturas y sistemas jurídicos comparados*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007. pp. 1-11.

¹²⁹ *Ídem*.

¹³⁰ Con arreglo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, y que la Carta de las Naciones Unidas impone a los Estados la obligación de promover el respeto universal y efectivo de los derechos y libertades humanos, se estableció el Pacto de los Derechos Humanos y Económicos Fundamentales, (PDHEF)

Vid. http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/a_cescr_sp.htm

La cláusula social vendría a representar un intento por incluir las principales convenciones de la OIT en los acuerdos internacionales comerciales para garantizar que se respeten los principales derechos laborales. El argumento básico es que “la apertura comercial [sin protección laboral] que promueve el GATT y la OMC mina los derechos de los trabajadores y sin dicha cláusula [social] las inversiones podrán desplazarse hacia los lugares donde los derechos de los trabajadores y estándares laborales”¹³¹ sean menos costosas y sin protección laboral, argumentando que proporcionará una ventaja proteccionista a las economías desarrolladas exclusivamente y porque excluye a quienes trabajan en condiciones diferentes a las que pongan las propias empresas transnacionales.

La cláusula laboral que vincula al comercio y a los derechos fundamentales de los trabajadores para la OIT, “debe considerar la constitución de un organismo consultivo OIT/OMC para supervisar la aplicación de dicha cláusula cuanto a los acuerdos bilaterales de libre comercio estos son muchos en la región, y la mayor parte de ellos no incluyen estipulaciones de carácter laboral”,¹³² ni tampoco órganos consultivos con eficacia legal, no obstante, estos incluyen además sanciones monetarias o suspensión de beneficios comerciales en caso de violación sistemática de las normas laborales pero esta cuestión en su mayoría no es llevada a niveles de solución ya que en su caso la sanción comercial en costo presenta menor a lo que sería la consecuencia jurídica por la violación de las normas laborales.

Cabe resaltar que “se distinguen [...] del acuerdo de cooperación laboral [...] como la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y recomendaciones de la OIT lo ha señalado repetidamente en sus informes, son muchas y muy

¹³¹ Guillén R., Arturo. (coordinador). *Economía y sociedad en América latina: entre la globalización, la regionalización y el cambio estructural*. México, Editorial Porrúa, 2007. p. 92.

¹³² Martínez, Daniel. *El mundo del trabajo en la integración económica y la liberalización comercial*. Ginebra, Oficina regional para América latina y el caribe. Centro internacional de formación de la Organización Internacional del Trabajo, 2006. pp. 24-42.

reiteradas las violaciones que en éste campo se observan en los países de la región”,¹³³ sin que haya una solución real frente a esta constante.

En lo tocante a la legislación laboral de nuestro país, se atribuye a EEUU-México y Canadá la iniciativa para la inclusión de la cláusula social como fue en el Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte en el marco del Tratado de libre Comercio, a lo cual diversas críticas evidenciaban poco control de las normas internacionales de trabajo elaboradas en la OIT, “por lo cual una forma de garantizar prácticas leales de comercio, desde lo laboral, a través del etiquetado social, que consiste en indicar mediante una leyenda en los productos que son motivo de intercambio comercial, que no han sido elaborados en detrimento de los derechos laborales de grupos vulnerables aunque efectivamente ello no se haya hecho, ya que no se encuentra un órgano eficaz que lo vigile y que de fe de que es cierto el etiquetado social”.¹³⁴ En cuanto a sanciones el acuerdo “prevé solo posibles multas pecuniarias [...] en la relación entre EEUU y México, en la que se puede llegar a sanciones comerciales, si bien hasta ahora esto no ha ocurrido”,¹³⁵ con la finalidad de obtener ventajas comerciales.

Pero no es funcional en la práctica, de ahí que se han tratado de crear alternativas para ello como la Declaración de Derechos y Principios Fundamentales en el Trabajo de 1998, citados en el capítulo 2.

Sin embargo, tal pareciera que el ritmo de las economías a nivel mundial “a requerido de métodos más eficaces que permitan en corto plazo abatir la vulneración del respeto a un estándar laboral mínimo, por ello, pareciera que las tendencias apuntan [únicamente] a sanciones comerciales”.¹³⁶ y no se muestra intención formal de mecanismos jurídicos para ello, dejando a los tribunales

¹³³ *Ibidem.* p. 50.

¹³⁴ Kurczyn Villalobos, Patricia, Reynoso Castillo, Carlos, *et.al. Derecho laboral globalizado.* México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007. p.11.

¹³⁵ Martínez, Daniel. *El mundo del trabajo en la integración económica y la liberalización comercial.* Ginebra, Oficina regional para América latina y el caribe, Centro internacional de formación de la Organización Internacional del Trabajo, 2006. p.52.

¹³⁶ Kurczyn Villalobos, *op. cit.* p. 11.

locales la facultad de decidir y resolver en torno a la existencia o inexistencia o bien vulneración de derechos, cuestión esta muy relativa desde el punto de vista del marco referencial apuntado en el capítulo uno

A nivel multilateral, la OIT ha creado un conjunto de principios orientadores de las legislaciones laborales internas que los tratados las incorporan como paradigmas por lo tanto en opinión a tal entendido, estamos de acuerdo que como paradigma las cláusulas sociales nos parecen ineficaces, ya que “los compromisos en las llamadas cláusulas sociales que asumen los Estados son esencialmente declarativos y de cooperación, lo que los vuelve ineficaces y poco operantes”.¹³⁷ Al margen de que se establezcan, ante legislaciones como, la de México que permite desviar su cumplimiento de forma cómoda y sin sanciones eficaces ante ello.

¹³⁷ Vega, Gustavo. *La resolución de controversias en América del Norte*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, 2004. pp.12-24.

Capítulo 4

PERSPECTIVAS DEL MERCADO LABORAL EN MEXICO PARA EL SIGLO XXI

El objetivo de este capítulo es acercarnos por un lado a las tendencias de la organización del trabajo y la flexibilidad laboral en México bajo el contexto de los cambios que a razón del modelo neoliberal en su aspecto económico se han hecho patentes en la actualidad justificados por la globalización que ha incidido directamente en la relación de trabajo, pero en forma particular dar cuenta de las nuevas manifestaciones de la relación laboral con referencia al marco normativo y a la realidad diaria con la finalidad de mostrar las diversas tendencias que ha tornado dicha figura jurídica a la luz de los argumentos que justifican la relación laboral ante la globalización y con ello revelar como los principios del derecho positivo laboral nacional e internacional son cotidianamente desvanecidos por sus propios mecanismos en un mundo tan cambiante. Lo cual nos permitirá apuntar estimaciones que consideramos estarán presentes en torno a la relación de trabajo y las formas de organizar el mismo en los albores del siglo XXI, particularmente para México.

4.1 Visión de la Nueva Estructura de la Organización del Trabajo en México

La investigación acerca de la organización del trabajo y la flexibilidad en México ha sido amplia, pero a la vez casi tan limitada que no involucra de manera simultánea o analítica áreas y aspectos existentes como realidades detrás del marco normativo, siendo ésta nuestra intención, consideramos importante para dar cuenta de ello tomar en consideración cuestiones relevantes a las que haremos énfasis a lo largo del presente capítulo.

Aunque son diversos los discursos o argumentos en que se sustenta las nuevas formas de organización del trabajo, “cero errores, círculos de calidad,

equipos de trabajo, control estadístico del proceso, equipos de resolución de problemas, administración justo a tiempo, auditorías de calidad, células de producción, reingeniería [...] se pueden sintetizar en dos: el control total de la calidad y la administración justo a tiempo”,¹ básicamente constituye una manera de justificar los cambios necesarios en el ámbito del trabajo por efecto de la globalización (capitalismo actual).

En el primero (control total de la calidad) encontramos de entre otros postulados, el que se refiere a un conjunto de técnicas encaminadas al control total de la calidad que abarca la formación de círculos de calidad, los cuales analizan fuera de las líneas de producción como mejorar la calidad, esencialmente constituyen grupos de trabajo que se responsabilizan del uso del control estadístico del proceso y de las auditorías de calidad, la transformación de las formas de supervisión hacia el autocontrol, donde es patente la institucionalización de ello,² en niveles. En lo tocante a la administración justo a tiempo, es común referirse a cada operario, quien es cliente del anterior y proveedor del que le sigue.

En México, es importante la manera como ha sido presentada la relación que existe entre las formas de organización del trabajo,³ la productividad, la calidad y la eficiencia que impulsaron la nueva organización del trabajo por la “favorable evolución económica de algunas empresas en un contexto de internacionalización de los mercados”⁴ particularmente operando en México bajo una lógica científicista económica en la que tras de sí encuentra una forma sutil de justificar la

¹ De la Garza Toledo, Enrique. *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*. México, Editorial Universidad Autónoma Metropolitana, 1992. p.34.

² Entre las instituciones que, con mayores o menores logros, promovieron o continúan promoviendo la calidad se encuentran: El Centro Nacional de la Productividad (CENAPRO); el Instituto de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra (ARMO); NAFINSA, mediante un programa de apoyo a la productividad industrial; el Instituto Mexicano de Control de Calidad (IMECCA); la Fundación Mexicana para la Calidad Total, A.C. (FUNDAMECA), entre otros, para mayor información sobre el tratamiento del tema *Vid.*: De la Cerda, Gastélum J. "Breve panorama crítico de la productividad y calidad en México", en *Management today en español*. octubre, 1990. pág. 10-11. y Colunga, Carlos. "Los modelos administrativos que enfatizan la calidad y modelos que enfatizan la productividad", en *Management today en español*. Sep. 1992. pp. 22-24.

³ *Vid.* Novik, Marina. *La transformación de las organizaciones del trabajo*. México, Editorial COLMEX 2000.

⁴ De la Garza Toledo, *op. cit.* p.125.

transformación paulatina de la estructura y regulación del trabajo para reducirse a mercancía. Al respecto, existen diversas posturas de autores que tratan de dar cuenta con explicaciones de las Nuevas Formas de Organización del Trabajo no sólo en México, van desde reflexiones teórico conceptuales⁵ hasta otras que sostienen la inexistencia de una novedad sustancial⁶ o bien los que coinciden en que éstas surgen como respuesta de entre otros factores: un abandono en la disociación entre actividades de dirección y planeación por un lado y la ejecución por otro; fragmentación y parcialización de los gestos productivos; adscripción de trabajadores a puestos individuales discretos; supresión de iniciativa de los obreros encontradas de entre algunas explicaciones no menos importantes.

No obstante, las Nuevas Formas de Organización de Trabajo es un perfil al que atiende no pocas empresas en México, bajo el argumento de búsqueda de alternativas encaminadas a facilitar la incorporación de las nuevas tecnologías, la revalorización del trabajador profesional y la creación de unidades de trabajo descentralizadas mediante un protagonismo que recae precisamente en pequeños grupos semiautónomos capaces de reducir los costos de operación.

Consideramos que los grupos laborales que se acoplan a las nuevas formas de organización del trabajo surgen como tales, entendidas bajo diversos esquemas encontrando un común denominador, el discurso de la mejoría de los indicadores económicos de operación con franco interés en los resultados monetarios, pero que en el aspecto estrictamente laboral se conocen como grupos laborales que se basan en discursos que enarbola la justificación de su propio

⁵ Vid. Ibarra, E. y L. Montaña. *El orden organizacional*. México, Editorial Universidad Autónoma Metropolitana, 1987.

⁶ Para mayor referencia sobre el tema ver Dubois, P. y M., Giannini. "El trabajo obrero en grupo en las empresas industriales del este y oeste", J.J. Castillo coordinadores, *Las nuevas formas de organización del trabajo*. Madrid, Editorial Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1991. Donde se realiza un análisis de cambios no sustanciales.

actuar; la competitividad,⁷ productividad,⁸ nueva cultura laboral, entre otros con los que regularmente se abdicó a este rubro.

En la actualidad las modalidades de los grupos laborales aludidos, reciben diferentes denominaciones de acuerdo con el objetivo principal que les da origen,⁹ de tal manera que existirá una polémica abierta sobre la naturaleza y las implicaciones, así como sus efectos nocivos sobre las condiciones de trabajo,¹⁰ no sólo en el caso mexicano, ya que las tendencias son globales.

En el caso de México el antecedente de ello se ubica en las décadas de los setenta, ochenta y noventa que han significado puntualmente un cambio progresivo en el modelo de reproducción económica en su conjunto, definiendo la manera en que se integró la economía mexicana más activamente al capitalismo globalizado, particularmente con la aplicación del neoliberalismo.¹¹ Argumento que permitió abordar las formas organizativas dominantes y sus modalidades.¹²

Contexto en el cual el vínculo entre el objeto y medios de trabajo (fuerza de trabajo y medios de trabajo), implica: un control y determinación de la división del trabajo, una supervisión y revisión del trabajo, reglas formales e informales en las cuales la división puede ser abordada en el nivel de divisiones y departamentos tanto en las líneas de producción, transformación del producto, en estructura vertical (estructuras de mando) y de forma horizontal en la línea de producción como secuencia de labores de transformación del objeto de trabajo, pero

⁷ Uno de los aspectos centrales del cambio sociocultural en la actualidad; se basa en la ideología de la sociedad competitiva. Vid. De la Torre Gamboa, Miguel. *Del humanismo a la competitividad, el discurso educativo neoliberal*. México Editorial Universidad Nacional Autónoma de México 2004.

⁸ Cressey, Peter. "Tendencias de la participación de los trabajadores en las nuevas tecnologías", en *Sociología del Trabajo*. Núm. 9, primavera, 1990.

⁹ Vid. Coriat, Benjamín. *Ciencia, técnica y capital*. Madrid, Hermann Blume Ediciones, 1979.

¹⁰ Vid. Hopwood, A. "La evaluación del interés económico de las nuevas formas de organización del trabajo", en Castillo, José Juan coordinador. *Las nuevas formas de organización del trabajo*. Madrid, Editorial Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1991.

¹¹ Vid. Valenzuela F., José Carlos *El estilo neoliberal y el caso mexicano*. México, Editorial FES. 1992.

¹² Encontramos en primer orden a las empresas que generan bienes y servicios que presuponen recursos humanos, un objeto de trabajo, maquinaria, herramienta, equipo, entre otros elementos que constituyen el proceso de trabajo.

agudizando la descentralización. Organización que implica necesariamente alguna forma de control-supervisión en un respectivo nivel de formalización y/o informalidad en las estructuras de la división del trabajo,¹³ mandos y estilos de él, jerarquías internas, como hasta ahora se siguen dando en la cotidianeidad.

En la practica los tipos de organización resultan de entre otros aspectos, de la combinación de características diferenciales: la organización tradicional en la cual existe una división del trabajo aunque manejada fuera del mundo real, basada en estructuras, pero las funciones de los puestos están poco formalizadas, la supervisión no atiende a reglas precisas.¹⁴ Sobre todo con el auge de las agencias de colocación, o las de suministro de personal que proveen a un determinado grupo de personas para una división determinada de funciones o trabajo a realizar.

En México, las Nuevas Formas de Organización de Trabajo constituyen una ruptura con los principios clásicos mediante su flexibilización, la división del trabajo y las funciones rígidas de los puestos, por tanto se incluye la movilidad interna a través de los conceptos de polivalencia y multifuncionalidad aceptados con cierta científicidad. La separación entre concepción y ejecución, trabajo directo y supervisión, producción y mantenimiento, fundamentalmente se trastocan mediante un modelo de retroalimentación entre cúpula y base, el estilo de mando cambia a consensual y participativo, encontramos: cero errores, círculos de control de calidad, equipos y células de trabajo, control estadístico del proceso,¹⁵ control total de la calidad, relaciones cliente proveedor, costos de calidad, control integral del proceso,¹⁶ manufactura flexible y reingeniería, algunas de ellas respaldadas por el engranaje existente de agencias de colocación reconocidas e inscritas ante las autoridades competentes.

¹³ Vid. Castro, Manuel. *Las nuevas formas de organización del trabajo: un análisis sobre su viabilidad*. España, Editores Akal, 1983.

¹⁴ La normatividad y la doctrina daba pauta a establecer una división minuciosa del trabajo, con funciones precisas en los puestos, predominaba la existencia de varios niveles de mando con ámbitos de responsabilidad claramente acotados.

¹⁵ Vid. Carot Alonso, Vicente. *Control estadístico de la calidad*. España, Editorial Alfaomega. 2002.

¹⁶ Vid. Tennant, geoff. *Six Sigma. Control estadístico del proceso y la administración total de la calidad de manufactura y servicios*. Panorama Editorial, 2001.

En el caso de México el cambio en la organización del trabajo resulta difícil de evaluar e inclusive imposible poder determinar con base en sólo algunos de los múltiples elementos tan variables como las mismas operaciones que se realizan en este contexto y que se pretenden explicar, porque los tipos de cambios organizativos pueden ser muy diversos y tener impactos diferentes, orígenes, decisiones e intereses tan vastos, sin embargo el análisis del fenómeno podría implicar una visión ilimitada aunque se excluya su interacción con otras esferas de la vida social mexicana. Los cambios concretos en la organización del trabajo no necesariamente se relacionan entre sí, ni se disocian totalmente, por esa razón es más común encontrar en la vida práctica nuevas y viejas formas de organización del trabajo en forma simultánea, su combinación o ningún cambio,¹⁷ como ha opinado la Organización Internacional del Trabajo al respecto. El predominio de las formas de organización combinadas entre las viejas y las nuevas está imbricado en todos los ámbitos de los sectores productivos o de servicios.¹⁸

Aunque predomina en México el cambio organizacional entre las posibles formas de la reestructuración productiva, hay un perfil de aplicaciones de las Nuevas Formas de Organización de Trabajo muy irregular con implicaciones parciales de la calidad total y la administración justo a tiempo, en cuyo caso la constante es el círculo de la calidad y curiosamente los establecimientos que flexibilizan más la organización del trabajo son los que cuentan con sindicatos,¹⁹ encuentra la motivación propiamente en la competencia de mercado, reduciendo costos y aumentando la calidad de los productos, a fin de ocupar la gerencia de control sobre el proceso de trabajo.

¹⁷ Puede verse el análisis respecto a este tema De la Garza Toledo, Enrique. *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*. México, Editorial Universidad Autónoma Metropolitana, 1992. pp.144 y ss.

¹⁸ En el sector formal principalmente.

¹⁹ *Vid.* un estudio que refleja mayor flexibilidad laboral en empresas que cuentan con sindicato, resultado de una encuesta a 21 empresas en Tijuana, Aguascalientes, Cuernavaca, D.F., y Veracruz, en De la Garza Toledo, Enrique coordinador, *Estrategias de modernización empresarial en México*. México, Editorial Universidad Autónoma Metropolitana, Fundación Fiedrich Ebert, 1998.

Los procesos de transformación que la reestructuración económica ha provocado en México en las formas de incorporar tecnología, organizar el trabajo y flexibilizar los métodos de producción, consideramos han sido indudablemente a razón de los cambios que propicia el nuevo orden económico incluso a nivel internacional, a través del replanteamiento de las condiciones organizacionales entre el capital y el trabajo.²⁰ La competencia comercial a nivel internacional, tanto de innovaciones organizacionales como tecnológicas que garanticen el incremento de la productividad del proceso de trabajo, hace que un bloque comercial determinado supere en la competencia al otro, es decir, que la competencia económica entre las empresas y las naciones se vuelve mucho más compleja, repercutiendo directamente en las formas de empleo²¹ en el tipo de mano de obra por sector y a todas las escalas.

En México la necesidad de “mayor productividad, competitividad y adaptabilidad, son considerados como los causantes directos de los cambios económicos en la actualidad”,²² y por ende en los métodos de producción, básicamente manejados por empresas transnacionales son asumidos coloquialmente como conjunto de elementos de la flexibilidad. En otras palabras, la base o eje constituye la emergencia de un nuevo tipo de la organización social de la producción²³ y el papel desempeñado por la información especializada tiende en la fuerza de trabajo a perder gradualmente su posición dominante en el proceso productivo pasando a ser sustituido patrón y trabajador por mercancías, servicios y maquinaria, esto es así por que cuanto mayor es la introducción de este tipo de información o discursos a los sistemas productivos “mas tiende a

²⁰ Vid. Zapata, Francisco. *El conflicto sindical en América Latina*. México, Editorial Colegio de México, 1986. Donde se trata y sugiere que las relaciones entre el capital y el trabajo se han de comprender desde una perspectiva global, que abarque los ámbitos político, económico y sociocultural.

²¹ Vid. Trejo Reyes, Raúl. *Empleo para todos*. México, Editorial Fondo de Cultura Económica, 1988.

²² Macías Vázquez, María del Carmen. *El impacto del modelo neoliberal en los sindicatos en México*. México, Editorial Porrúa, 2005. p. 218.

²³ La industria basada en la ciencia y en el discurso que fundamenta la emergente sociedad de la información, en ingeniería financiera, en asesoría jurídica, en publicidad, transportes, comercialización, distribución de bienes y servicios, entre otras no menos relevantes. Vid.. Medina, Manuel, Sanmartín José. *Ciencia, tecnología en la educación y sociedad: Estudios interdisciplinarios en la universidad, en la educación y en la gestión política y social*. España, Editorial Anthropos, 1999.

perder sentido el trabajo manual y mas se ligan las funciones al trabajo intelectual directivo (y de maquinaria) a su vez, puede ser vendido en unidades independientes en el mercado, bajo la forma de prestación de servicios”,²⁴ o bajo el ropaje de consultorías, agencias especializadas ó alguna otra denominación.

Lo cual estimamos modifica radicalmente el esquema clásico de la relación de trabajo establecida en el marco jurídico y permite la fragmentación de las diferentes etapas de producción de bienes y servicios entre unidades situadas en diversas características geológicas, además de que genera formas inéditas de vinculación vertical y horizontal de empresas situadas en alguna cadena del mundo hacia México y finalmente sí revoluciona los métodos y los propios procesos de concepción, fabricación y comercialización entre otros, entonces cambiará la forma tradicional del trabajo.

4.1.1 La flexibilidad del trabajo, justificación de las Nuevas Formas de Organización del Trabajo

El término flexibilidad en México ha sido muy gráfico, empleado no sólo para evocar una cualidad de cambiar la apariencia y la forma, si no a infinidad de aspectos como los abordados en esta investigación, su uso es frecuentemente ideológico, reflejando nuestras visiones y percepciones del valor de la flexibilidad, particularmente para el derecho del trabajo para abatir con cientificidad “cierta rigidez que durante largos años ha imposibilitado que [las] normas no se hayan podido ir adaptando a las nuevas necesidades y realidades”.²⁵ Pero, la extensión de la flexibilización laboral en México data de hace algunas décadas, desde el derecho positivo se inclina a limitar su análisis comenzando en la legislación, no obstante al indicar que la LFT contiene elementos de rigidez y de flexibilidad lleva a determinar que el problema central por tanto es la ley, basado entonces en tal análisis resulta imposible estimar el fenómeno bajo otra óptica mas razonada.

²⁴ Faria, José Eduardo. *El derecho de la economía globalizada*. Madrid, Editorial Trotta, 2001. p. 53.

²⁵ Reynoso Castillo, Carlos. *Las vicisitudes del contrato de trabajo, panorama y tendencias*. México, Editorial Fondo de Cultura Económica, 2001. p. 7.

Indiscutiblemente atiende a diversos aspectos, como el caso del discurso que atribuye a la rigidez en la ley la falta de competitividad, de progreso laboral y la calidad. Pueden ser entonces diversas explicaciones que pretenda dar respuesta a la necesidad de su implementación y por ende su justificación pero, podría ser una de las más acertadas que el discurso de la flexibilidad tiene un papel más político económico que centrado en cambios concretos en las relaciones de trabajo en términos de que la norma brinde mayor protección.

En México ha sido un factor importante, la forma y contenido con el que se presenta la flexibilidad, se debe sobre todo a las diferentes estrategias discursivas que junto con los argumentos de la modernización, auspiciados por el discurso en términos del cual se presenta que los efectos de la globalización “cuestionan la existencia misma del derecho del trabajo y más aún su supervivencia [ya tópico], ningún otro derecho ha tenido que justificar su razón y su futuro tanto como el derecho del trabajo, al menos con tanta intensidad,”²⁶ lo cual muestra el trasfondo ideológico del discurso que enfila probablemente el cuestionamiento de: hacia dónde va el derecho del trabajo.

En efecto, la globalización y el neoliberalismo, al menos en alguna de sus versiones, sostiene que es necesario cuestionar la razón de ser del derecho del trabajo. Con el ánimo de hacer más viable ese argumento se lo “disimula a través de una palabra simpática y atrayente como es la [...] flexibilización”²⁷ de esta manera la flexibilidad se muestra como un “conjunto de supuestos en los cuales las funciones realizadas habitualmente por el trabajador se ven modificadas por el patrón en diversa medida, total o parcialmente, de tal forma que el contenido de la actividad desarrollada es variable,”²⁸ empujadas por las tendencias internacionales

²⁶ Villasmil Prieto, Humberto. *La reordenación del tiempo de trabajo: presupuestos y contexto de un debate*. San José, Costa Rica, Editorial Organización Internacional del Trabajo ETM, 2001. p.2.

²⁷ Plá Rodríguez, Américo. “La actual coyuntura del derecho laboral”, en *Evolución del pensamiento lus Laboralista, homenaje al prof. Héctor Hugo Barbagelata, AA.VV*, Montevideo, Editorial Fondo de Cultura Universitaria, 1995. p. 358.

²⁸ Martínez Abascal, Vicente Antonio. *La nueva regulación de la movilidad funcional*. Pamplona, Editorial Aranzandi, 1995. p. 39.

de la globalización, relaciones económicas y liberalización del comercio que inciden en la organización del trabajo por la modificación y descentralización productiva.

Este tema de la flexibilización ha avanzando ya un buen trecho e incluso los discursos que la arrojan hablan de “tipologías de la misma, [...] flexibilidad de protección, adaptación [...] y la de desregulación”,²⁹ es de reciente asociación al derecho del trabajo. Como “locución que originalmente se aplica a cuestiones de carácter económico dentro de la empresa, que le permite su modernización y subsistencia, al mismo tiempo, permite lograr una armonía entre los factores de la producción”³⁰ al repercutir en las relaciones laborales. En lo que respecta a la diversidad de contenidos, podemos hablar de tres grandes tipos de flexibilidad: temporal, espacial y contractual.

Estas tres dimensiones son conocidas como tiempo flexible, espacio flexible y contrato flexible. Existen otras formas de flexibilidad, pero que inciden en otras variables. Podemos hablar de flexibilidad salarial o de flexibilidad de la duración de la vida laboral, entre otras, el tiempo parcial es la forma más frecuente de tiempo flexible, mientras que el teletrabajo modifica el concepto de espacio de trabajo, y los contratos de duración determinada representan una relación de trabajo que toma una importancia creciente.

La flexibilidad contractual tiene una connotación externa, ajena en mayor grado a la empresa, al depender de las instituciones públicas y de las sindicales, su manejo está, pues, condicionado por la evolución de factores externos que van desde los lineamientos de las políticas laborales impuestas desde el exterior.³¹

²⁹ Ermida Uriarte, Oscar. *La flexibilidad, cuadernos de fundación*. Montevideo, Editorial Fundación de Cultura Universitaria, 2000. pp.10 y ss.

³⁰ *Ídem*.

³¹ Vid. Díez, J.; Redondo, C.; Rivas, J. “Flexibilidad numérica en las empresas: el trabajo a tiempo parcial” en Galicia Revista Galega de Economía, 2001.Vol. 10 Núm. 2.

La flexibilidad temporal y espacial sí afectan expresamente a la dirección de la empresa; buscan la flexibilidad interna de la empresa para optimizar la gestión de sus recursos humanos, al usar estas flexibilidades, está intentando conseguir uno o más objetivos como: polivalencia ó llamada flexibilidad funcional donde la misma fuerza de trabajo efectúa la producción, aunque los productos o los métodos de producción cambien,³² así también la fuerza de trabajo variable o flexibilidad numérica, que permite tener exactamente el número de personas preciso para responder adecuadamente a las demandas de productos.

La flexibilidad funcional es una flexibilidad adaptativa, que refleja la capacidad de la empresa y de sus empleados para reaccionar ante una evolución de la composición de la demanda de sus productos,³³ por último, como justificación más recurrente la reducción de costes o flexibilidad financiera, en la cual los costes de los recursos humanos son lo más reducidos posible, relacionados con los rendimientos en vez de con los puestos de trabajo.

Esto implica la transformación de una estructura salarial uniforme, estandarizada y fija, basada en el puesto o en la categoría laboral del trabajador por otra basada en las competencias, conocimientos y rendimientos obtenidos.³⁴

Dentro del marco del derecho, el concepto se traduce en un conjunto de actitudes obrero-patronales con el fin de obtener acuerdos y soluciones prácticas a dificultades económicas con el propósito de evitar conflictos que pongan en peligro la vida de una empresa: la flexibilidad: “nuevo elemento de la relación de trabajo”³⁵ hoy día “suele fundamentarse en apertura de mercados, exigencias de

³² Puede consultarse Tezanos, J.F. *El trabajo perdido. ¿Hacia una civilización postlaboral?* Madrid Editorial Biblioteca Nueva. 2001.

³³ Vid. Rifkin, J. *El fin del trabajo. El declive de la fuerza de trabajo global y el nacimiento de la era posmercado*. Barcelona: Editorial Paidós Ibérica. 1996.

³⁴ Ruiz Mercader, J.; Ruiz Santos, C. *et. al.* “La flexibilidad numérica en las pymes. Análisis comparativo y perfiles sectoriales”, en *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 2000. Vol. 6, Núm. 2, pp. 111-130.

³⁵ Sánchez Castañeda, Alfredo. “La nueva era del derecho del trabajo. La era de la flexibilidad laboral”, en *Estudios jurídicos en homenaje a don Santiago Barajas Montes de Oca*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, 1995. pp. 382-385.

competitividad, cambio tecnológico, entre otros”.³⁶ Como vía de desregulación implica modificaciones a las normas jurídicas laborales en cuanto a su rigidez, aunque en el caso del derecho mexicano hasta hoy no se han materializado estrictamente en la norma, no obstante constituyen prácticas que se han mantenido constantes en las últimas décadas.

Por otro lado, consideramos tomar en cuenta que la flexibilidad del trabajo representa la palabra clave en las transformaciones de las relaciones laborales y las nuevas formas de organización del trabajo, concordancia directa que guarda con la apertura de las economías, que implicó para las empresas mayores presiones sobre la productividad y la calidad enfocados particularmente a procesos diferentes, en otras palabras implicó “flexibilizar en relación con el trabajo, el mercado de trabajo o bien, el uso de la fuerza de trabajo dentro del proceso productivo”.³⁷ En México los estudios sobre la flexibilidad y la organización del trabajo o de las relaciones laborales han resultado muy extensos básicamente inclinados hacia la descentralización productiva.

En un primer momento tuvo que ver con la interpretación de variables estructurales: analizando la innovación tecnológica y la introducción de equipos flexibles en el sistema de máquinas, que implicó la formación de un obrero polivalente (y la parte política) basada en las fuerza de mercado que hace tomar cuerpo a la flexibilidad del trabajo, obedeciendo a las transformaciones (sociales, políticas y económicas) que la llamada globalización ha producido bajo el argumento de la modernidad, (a visión macroeconómica y macroeconómica) que producen los cambios en la organización del trabajo³⁸ hacia una nueva política de desarrollo industrial y una política laboral concretada en un paulatino desarrollo particular de un modelo contractual específico descentralizado de la empresa.

³⁶ Torrazza Murgas, Rolando. “El futuro del sindicalismo ante la globalización”, en *El derecho del trabajo ante el nuevo milenio*. Editorial Porrúa, México, 2002. pp. 70 -71.

³⁷ De la Garza Toledo, Enrique. *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*. México, Editorial Universidad Autónoma Metropolitana, 1992. p.37.

³⁸ Observe un estudio del tema en Hernández Laos, Enrique y Aboites, Jaime. *Identificación de los factores que obstaculizan la movilidad de la mano de obra en el sector industrial mexicano*. México, Editorial Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1990.

En el segundo momento se introducen conceptos económicos como la reconversión industrial,³⁹ modernización, reestructuración productiva; con lo cual se pretende justificar la crisis económica de la década de los ochenta, por la cual las empresas se obligan al aumento de la productividad y calidad de los productos con la inclusión de cambios tecnológicos en equipos, maquinaria y herramientas, además de la reestructuración de la fuerza de trabajo en tres dimensiones básicas. En primer lugar la flexibilidad numérica⁴⁰ que implica el ajuste del empleo a la demanda fluctuante del producto, en segundo término la flexibilidad salarial, el cual se adecua en función de la productividad y por último, la flexibilidad funcional que implica el uso flexible de la fuerza de trabajo dentro de los procesos productivos es decir, un trabajo polivalente y movilidad interna entre puestos, departamentos, turnos, horarios, entre otros elementos igualmente relevantes.⁴¹ Este aspecto constituye una más de las variables que se han ido considerando en los análisis sobre flexibilidad.

El tercer momento abarca estudios sobre expresiones, diferencias sectoriales y regionales de la flexibilidad, la evaluación en sí de la implantación de esta en lugares con mayor rapidez que en otros, (se estudia la relación precisamente de la flexibilidad con la privatización de las empresas estatales) y la reestructuración de las grandes empresas privadas, que permitieron la movilidad horizontal y vertical de los trabajadores dentro de las empresas, reducción de la acción sindical en el manejo de los mercados internos de trabajo, una polivalencia y liberalización de las reglas de contratación, ascensos y principalmente subcontratación,⁴² de modo

³⁹ Vid. Malareti García, Elisenda, Martín-Retortillo Baquer Sebastián. *Régimen jurídico-administrativo de la reconversión industrial*. Madrid, Editorial 1991.

⁴⁰ Vid. Díez, J.; Redondo, C.; Rivas, J. "Flexibilidad numérica en las empresas: el trabajo a tiempo parcial" en Galicia Revista Galega de Economía, 2001. Vol. 10 Núm. 2.

⁴¹ Consulte el tratamiento a profundidad que se toca en De la Garza Toledo, Enrique. *Reestructuración productiva y respuesta sindical en América Latina*. México, Editorial Universidad Autónoma Metropolitana, 1992.

⁴² Véase Martínez Garrido, Luis Ramón, *Tratamiento laboral de la contratación y subcontratación entre empresas: problemas y soluciones*, Madrid, Fundación Confemetal, D.L., 1999.

tal que prevalece un modelo contractual nuevo y flexible,⁴³ donde se presenta la flexibilidad máxima en las condiciones generales de trabajo.

También, se encuentra el análisis hecho con relación a los niveles de aumento de la productividad, donde se estimula la polivalencia y se promueve el salario en función de los conocimientos del trabajador, con el fomento de exámenes de aptitud.

De manera tal que la flexibilidad laboral ha existido siempre, los turnos de trabajo, los trabajos de temporada, la multiplicidad de contratos, las personas que trabajaban fuera de las instalaciones de la empresa han sido elementos presentes en la reciente historia económica. Lo que ha variado es la intensidad en que todas estas formas de flexibilidad han consolidado su evolución, las empresas han respondido a las características económicas señaladas más arriba reorganizándose y empleando a los trabajadores bajo nuevas modalidades que son recogidas en la literatura como atípicas, contingentes, no estándares o, en su denominación más genérica, flexibles.

Las estadísticas demuestran que la mayor parte de los trabajos creados, especialmente en épocas de recesión, corresponden a estas formas flexibles de trabajo, por ello, es imprescindible considerar los cambios que estas modalidades provocan en las relaciones laborales, en los trabajadores, en la organización empresarial y en la sociedad.

El cuarto momento constituye un tránsito hacia estudios de caso por industria, ámbitos en los que el proceso de desregulación a raíz del Tratado de Libre Comercio y de la introducción de nuevas tecnologías, permitió aplicar de diferente manera la productividad, competitividad y calidad, por sector, ocupación e industria, indiscutiblemente se aprecia que, de manera simultánea existe una

⁴³ Puede verse el tratamiento a profundidad en Carrillo, José Juan. "Relaciones laborales en la industria maquiladora ante el TLC", en *Revista mexicana de sociología*. 1991, Vol. LIII, Núm. 3, Editorial Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México.

heterogeneidad en las modalidades implementadas con o sin resistencia a la reconversión de la forma de organización del trabajo o bien con o sin modificación del marco normativo.⁴⁴

Finalmente cabe apuntar que se han realizado por grupos del sector empresarial, ONG y la propia OIT a través de los expertos designados estudios que analizan los cambios reales mediante (sondeos y encuestas) relativos a los trabajos flexibles y estables que se han producido en los diversos mercados de trabajo, basándose en encuestas datos de diferentes fuentes “aunque principalmente de los que proceden de la encuesta de la población activa [...] el nivel y estructura de los indicadores por edad, género, industria, ocupación entre otros, que [...] se complementa con [...] datos sobre el empleo temporal como porcentaje del empleo total y su evaluación en el tiempo”,⁴⁵ arroja que la estabilidad laboral en los últimos diez años está disminuyendo lo que indicaría una tendencia hacia un mercado de trabajo con empleos más flexibles y de corta duración, tendencia que para las próximas décadas avance progresivamente, sin ser exclusiva de industrias o actividades económicas nacionales determinadas o por inversión extranjera.

Por su parte del estudio realizado al marco jurídico mexicano, se tomó en cuenta la aportación a la competitividad efectuado por la Organización Internacional del Trabajo; que observa una variable en el aumento a salario por hora, variación de la jornada de acuerdo a las necesidades de empresa, salario en función de la productividad, eliminación de la estabilidad, escalafón por desempeño y principalmente la regulación del *outsourcing*⁴⁶ entre otros temas no

⁴⁴ Puede consultarse el tratamiento que se realiza en: Covarrubias, Alejandro. *La flexibilidad laboral en Sonora*. Hermosillo, Editorial Colegio de Sonora, 1992.

⁴⁵ Auer, Peter y Casez, Sandrine (compiladores). *La estabilidad del empleo en una época de flexibilidad*. Traductor: Marta Cabarcos Teseira y Sabela Fernández Davila, Madrid, Editorial Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003. pp.57-58.

⁴⁶ Se da cuenta que “Una de las firmas de Outsourcing de Nómina SA de CV, dirigida por José Salas Pasos y fundada en 1990 ofrece en su página corporativa en Internet los servicios de procesamiento de nóminas, IMSS, SUA, ISR, módulo de recursos humanos, control de tiempo y asistencia, y “reclutamiento, selección y contratación temporal de personal”. Consigna que hasta el

menos trascendentales, apunta a que son resultado del “alto grado de flexibilidad en la producción y un ajuste mas veloz en los cambios a la demanda”⁴⁷ del mercado y de las tecnologías de la información de las comunicaciones y las necesidades de producción de los grandes conglomerados comerciales.

En síntesis representa la flexibilidad en México desde hace mas de cincuenta años, diversas perspectivas como la justificación y vinculación con las nuevas formas de organización del trabajo, como si en ello se encontrare la explicación y fundamento de una serie de políticas que en esencia no son marcadas por la lógica del derecho y menos aún por el Estado del que emanan, sino mas bien, la pauta se encamina a que dentro de la flexibilización del mercado lo importante es la eliminación de obstáculos laborales y formales para realizar con libertad la oferta y demanda no sólo del trabajo en sí mismo sino de la producción y ello incide en la relación laboral.

Así, para las próximas décadas la “flexibilización del mercado laboral implicará la eliminación de rigideces para emplearse y emplear y en la fijación de los salarios”⁴⁸ así como en los esquemas de protección jurídica lo que en otras palabras significa que tal perspectiva se mueve también a nivel de los sistemas de relaciones tradicionales industriales con la finalidad de desquebrajar el papel de las instituciones, las normas y sujetos que surgieron durante el periodo del Estado benefactor y que regularon las relaciones entre los empleadores y empleados: ley laboral rígida y proteccionista, seguridad social, entre otros aspectos relacionados.

De tal manera que flexibilizar el mercado de trabajo en términos de la globalización equivale a flexibilizar primero los mecanismos de fijación de salarios que fueran mas allá de la asignación espontánea por la oferta y la demanda,

momento ha instalado 39 mil empleados”. Vergara, Rosalía. “*El país del Subempleo*”, *Proceso*. 2008 Núm. 1631, 2 de marzo, pp. 34-37.

⁴⁷ Auer, Peter y Casez, Sandrine (compiladores). *La estabilidad del empleo en una época de flexibilidad*. Tr: Marta Cabarcos Teseira y Sabela Fernández Davila, Madrid, Editorial Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003. p. 59.

⁴⁸ De la Garza Toledo, Enrique. *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*. México, Editorial Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica, 2006. p.37.

segundo, en los mecanismos de contratación o despido de trabajadores que no se rijan por la oferta o la demanda del empleo; y el tercero Leyes laborales que dificulten el despido o impongan indemnizaciones por ajuste de personal y el relativo al rubro de los impuestos.

Ante este panorama, el mercado del trabajo del futuro para México, se plantea entonces según estimamos como un mercado de “agentes libres donde cada uno negocia sus propios términos de empleo y donde el compromiso a largo plazo [...] se reemplaza por una relación contractual a corto plazo que [permite cambiar de socio a su antojo] tiene al menos una cosa en común; se asienta en la teoría de que el mercado de trabajo del futuro ya no se basará en la seguridad del empleo”,⁴⁹ donde la competencia por un empleo implica la renuncia a los derechos consignados en la norma laboral que se hacia prevalecer al ejecutar el contenido de la misma.

Lo anterior, nos hace considerar que las intrincadas relaciones entre antigüedad laboral, productividad y empleo han producido efectos con relación al volumen de ocupación, de acuerdo con la actual legislación protectora de la relación de trabajo, siendo esencial, lógicamente, el análisis de la flexibilidad laboral pues los defensores de la misma sostienen que la normativa que ampara a los trabajadores frente al despido no sirve sino para hacer éste más oneroso, lo cual disuade a los empresarios de hacer nuevas contrataciones o les incita a extender contratos temporales,⁵⁰ incluso, ilegales. En suma, la constante en la actualidad aduce que la normativa laboral socava la capacidad del mercado de superar rápidamente las perturbaciones, y va en detrimento del producto y de la productividad.

⁴⁹ Auer, Peter y Casez, Sandrine (compiladores). *La estabilidad del empleo en una época de flexibilidad*. Tr: Marta Cabarcos Teseira y Sabela Fernández Davila, Madrid, Editorial Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003. pp.32-33.

⁵⁰ Vid. Pérez Pérez, Manuel. *Empresas de Trabajo temporal y relaciones laborales*. Murcia, Laborum Ediciones, S.L. 2002.

Por otro lado, consideramos que la antigüedad o trabajo permanente es necesario tanto para la estabilidad de los trabajadores como para la productividad de las empresas.⁵¹

Con lo anterior queremos referir que la flexibilidad como discurso que hace funcionar sutilmente la capacidad de ajustar el empleo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción, tiene diversos contenidos dependiendo de los emisores del mismo, de quienes están tras bambalinas y sobre todo de las interacciones entre los actores y las instituciones, normas y cultura dentro y fuera del trabajo y los objetivos que se persiguen hacia dentro del país, orquestadas por los organismos internacionales, grandes corporaciones y/o empresas multinacionales.

4.1.2 La relación productividad, competitividad y calidad como fundamento de las Nueva Formas de Organización del Trabajo

Las líneas anteriores marcan el territorio como estrategias encaminadas a la transformación del Estado benefactor, a través de la política de estabilidad y productividad por un lado, que a partir de 1990 se despliega de manera más clara con la visión gubernamental y empresarial sobre el rumbo que debía tomar la economía y por ende la estructura productiva y del trabajo, en conjunto con otros elementos igualmente importantes ha profundizado y complementado el discurso que se abandera con el nombre de nueva cultura laboral en México, en esencia tras éste se encuentra la fuerza de mercado que impulsa de “modo universal la

⁵¹De un estudio analizado por la OIT tras examinar la evolución de los trece mercados de trabajo durante los años 1992 a 2002, deducen que los mejores niveles de estabilidad y de empleos de buena calidad se dan en los países que tienen un grado intermedio de antigüedad y que proporcionan asistencia a los trabajadores en los períodos de transición entre un trabajo y otro. Por ello propugnan que garantice cierta seguridad económica a los trabajadores durante estos períodos, a fin de conciliar mejor la flexibilidad con la estabilidad. *Vid. Auer, Meter, Berg, Janine e Coulibal, Ibrahim ¿El trabajo estable mejora la productividad?, en Revista Internacional del Trabajo* 2005, Vol. 124, Número 3. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

conformación de un modelo productivo”,⁵² orquestado y determinado por los organismos económicos internacionales, grandes corporaciones y/o empresas multinacionales.

En un estudio sobre la productividad del trabajo en las empresas realizado por la OIT, abarcó en el caso mexicano, el tema es no sólo un asunto técnico que debe importar a los involucrados en el proceso de producción. Sin embargo el nivel en el que se encuentra la productividad laboral tiene “notables implicancias sociales [...] un tema asociado a la productividad laboral es la competitividad y cuando se trata de [...] [ello] es habitual aludir a lo costos laborales”⁵³ Al ser este punto relevante los costos laborales los países “han modificado sus legislaciones para reducir esos costos con la finalidad de ganar competitividad internacional”⁵⁴ esta última evaluada sobre el concepto de “costo laboral promedio, que corresponde al promedio ponderado de todas las categorías de contratación involucradas en una planilla [...] los indicadores costo laboral estándar y costo laboral promedio [arrojan] a costo laboral unitario [...] que también se le conoce como un indicador de competitividad laboral”.⁵⁵ Es por ello que estos factores inducen las decisiones entorno al mercado laboral.

Emprender un factor clave de la competitividad internacional es la productividad laboral, que en el caso mexicano se ha traducido en la necesidad de reformas laborales [hasta hoy no establecida formalmente] y la aplicación de procesos de flexibilización [con la intención de atraer la inversión]; sin embargo, luego de varios años se ha observado que los problemas de los mercados de trabajo persisten con las consecuentes implicancias sobre la desigualdad y la pobreza [...] el desarrollo de la productividad solo considerando la tecnología presenta desafíos para el objetivo de generar trabajos decentes para todos”.⁵⁶

Los mecanismos que los citados actores establecen como “interrelación [de, estos los sujetos] en el marco de la organización de la producción con el fin de

⁵² De la Garza Toledo, Enrique. *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*. México, Editorial Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica, 2006. p.13.

⁵³ Chacaltana, Juan. *Dimensiones de la productividad del trabajo en las empresas de América latina*. Lima, Editorial Oficina Internacional del Trabajo, 2005. pp.25-31.

⁵⁴ *Idem*.

⁵⁵ *Ibidem* p.40.

⁵⁶ *Ibidem* pp.43-82.

adoptar decisiones [que les convengan] en torno a las condiciones de ejecución del trabajo y a la distribución de los resultados”⁵⁷ en México comprende espacios y niveles, algunos son de relación inmediata con el lugar de trabajo y otros están mediados por instituciones y organizaciones o prácticas que siguen costumbres laborales obreras o empresariales que no siempre son compartidas, mediante normas consensuales o impuestas verticalmente por la dirección”⁵⁸ de grandes corporaciones empresariales, frente a la postura de sindicatos, movimientos sociales, ONG, las propias sugerencias de la OIT, entre otras relaciones mas amplias que dan lugar a un sistema lleno de contradicciones, incoherencias, cambios asincrónicos y discontinuidades y por lo tanto un sistema poco útil para dar cuenta de sus dinamismos, e imposible de establecer mediante un molde o forma precisa, eficaz y en general benéfica para el trabajador.

Así tenemos precisamente tres líneas básicas en las que se puso mayor atención a su reestructura y modificación en la época del nuevo modelo económico en México tanto en las relaciones laborales como industriales.

En la primera se manifiesta con la flexibilización unilateral que previo a la privatización, mediante la apertura comercial se modernizó el aparato industrial con el apoyo a las ramas industriales con capacidad de exportación y en particular se estimuló a la maquila, a fin de crear condiciones para enfrentar la competencia internacional de acuerdo con sus discursos. Así en el citado discurso abanderado por la nueva cultura laboral, la productividad sería otra bandera importante a mostrar e indica su éxito basado en que dependería de la capacidad para modernizar la planta productiva, donde costos laborales y productividad⁵⁹ son colocados como elementos centrales.

⁵⁷ Bronstein, Arturo. “Cambio social y relaciones de trabajo en América Latina, balance y perspectivas”, en *Revista Internacional del Trabajo*. 1995, Vol. 114, Núm. 2.

⁵⁸ De la Garza Toledo, *op. cit.* p.157.

⁵⁹ Sobre las diferentes definiciones de la productividad puede consultarse el folleto elaborado por la Dirección de promoción de la productividad dependiente de la dirección general de la capacitación y productividad de la STPS, que presenta 64 definiciones sobre el tema.

Una de las definiciones aplicadas como base de su discurso en nuestro país se refiere a “la capacidad de [...] utilizar en forma racional y óptima los recursos [...] humanos, naturales, financieros, científicos y tecnológicos; retribuyendo [...] a los actores de la producción, para proporcionar los bienes y servicios que satisfacen las necesidades materiales, [...] de manera que mejore cuantitativamente y cualitativamente el bienestar social y económico”,⁶⁰ como se fundó para ser aceptado.

Desde el ámbito gubernamental, este término se utilizó de dos maneras, en un sentido amplio en unos casos, restringido en otro. Ejemplo de lo primero fue la firma de los convenios de Concertación (más tarde conocidos con el nombre de Convenios de productividad) exigidos por la STPS desde 1989 y las comisiones mixtas de capacitación y productividad.

Ejemplo de lo segundo fue la incorporación del término productividad al conjunto de los componentes del salario de una parte y, de la otra, la vinculación subordinada del salario a la productividad, por medio de los así llamados bonos de productividad, que se generalizaron con la firma del Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico (PECE) 1993 “la definición más acabada del término la constituyó el Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad y la Calidad 1992”⁶¹ con seis puntos básicos: la construcción de una nueva cultura laboral que respalda a la productividad y calidad, modernización de las estructuras organizativas del entorno productivo (empresariales, sindicales y gubernamentales), énfasis en la capacitación y desarrollo de recursos humanos, fortalecimiento de las relaciones laborales, modernización tecnológica y cuidado del entorno económico donde existe una negociación entre los diversos agentes productivos para tales planteamientos.⁶²

⁶⁰ Solís de Alba, Ana Alicia. *El movimiento sindical de magenta*. México, Editorial Itaca, 2002. p. 113.

⁶¹ *Ídem*.

⁶² Para un estudio a profundidad se observa en Bensusan, Graciela. “Los Determinantes Institucionales de la Flexibilidad Laboral en México”, en Zapata, Francisco, *¿Flexible y Productivos?* México, Editorial El Colegio de México, 1998.

Por otro lado, con la puesta en marcha del TLC, “se indujo a la firma de convenios de productividad”,⁶³ determinando el incremento salarial por virtud de la inflación y no como anteriormente se determinaba por el índice nacional de precios al consumidor. Dentro de esta estrategia se encuentra los pactos de productividad activos y pasivos,⁶⁴ que en todos los casos el discurso implícito fue enfrentar los efectos de la globalización, la modernización productiva de entre otros aspectos relevantes.

El siguiente paso importante en términos de las relaciones laborales y su legislación que se lleva a cabo a la fecha como posible reforma es el que plantea como objetivo la relación directa entre las necesidades de los trabajadores y los intereses de las empresas para lograr mayores niveles de productividad y competitividad; que en el fondo es la incorporación de la calidad total y la administración justo a tiempo ya aludida con antelación en el presente capítulo y que esencialmente se enfoca a la flexibilización por virtud de la introducción de nueva tecnología, métodos de trabajo, la organización del trabajo y la estructura organizacional de las empresas⁶⁵ pero fundamentalmente el uso de empleados eventuales⁶⁶ o de subcontratistas, la movilidad interna, la polivalencia que en esencia se observa como una flexibilización poco concertada o unilateral, dominante en México, en cuanto políticas de producción y de gestión de mano de obra:

Dando lugar a una gama cada vez más amplia de modalidades en la contratación y, con ello, a la necesaria diferencia de las condiciones de trabajo. Se acentúa la implantación de un modelo de relaciones laborales cuyas tendencias se orientan a la extensión de la planta laboral con contratos temporales, contrataciones por

⁶³ De la Garza Toledo, Enrique. *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*. México, Editorial Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica, 2006. p.13.

⁶⁴ En el primero el sindicato es interlocutor y en los segundos se limita su actuar. Vid. Chacaltana, Juan. *Dimensiones de la productividad del trabajo en las empresas de América latina*. Lima, Editorial Oficina Internacional del Trabajo, 2005.

⁶⁵ Vid. Bensunsan, Graciela. “Reformas laborales en países desarrollados y en desarrollo: entre el conservadurismo y la innovación institucional” en *Perfiles latinoamericanos: revista de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales*, 2003, Núm. 22 México.

⁶⁶ Se da cuenta que “[...] el 60% de los empleos generados en el último año y registrados por el IMSS son eventuales, calcula que en éstos momentos, entre el 15 y 20% de los trabajadores del país se encuentran sometidos a las reglas de la subcontratación”. Vergara, Rosalía. “El país del Subempleo”, *Proceso*. 2008 Núm. 1631, 2 de marzo, pp. 34-37.

servicios profesionales o personales y por comisión; el aumento de la proporción de contrataciones de confianza por sobre los contratos de base; a la institucionalización de la polivalencia en las funciones a realizar; la ampliación o reducción de la jornada laboral con base en los requerimientos de producción de las empresas vinculados, ente otros factores, a las fluctuaciones de la oferta y demanda de los bienes y servicios en el mercado y la instauración de la flexibilización salarial.⁶⁷

Un planteamiento claro respecto de estas estrategias se dirige a que la fuerza laboral esté en la mejor disposición para la flexibilización y movilidad de acuerdo a las necesidades de las empresas, de tal manera que el discurso que lo fundamenta se refiere al discurso de la equidad y equilibrio entre los factores de la producción, ahora bajo el argumento del crecimiento, la productividad y competitividad, donde los contratos por protección o la inexistencia de éstos permiten la aplicación de las estrategias empresariales en toda su magnitud, con alta movilidad interna y externa, bajos salarios y pésimas condiciones de trabajo.

Los diversos análisis llevados a cabo sobre el comportamiento de la productividad, los salarios y la modificación de las relaciones laborales nos conducen a la conclusión de que la flexibilidad laboral se ha venido impulsando más como una estrategia de disminución de costos laborales que como una nueva cultura productiva⁶⁸ realmente.

El costo laboral, la competitividad internacional y la instalación de empresas multinacionales en los últimos años es un buen indicador en el caso de México en la implementación del pago por horas,⁶⁹ admite visualizar elementos estructurales que permiten que el mercado laboral sea funcional a los requerimientos del modelo de reproducción neoliberal, por lo cual muchas empresas han organizado sus actividades “de modo que puedan utilizar a su personal en trabajos cada vez

⁶⁷ Solís de Alba, Ana Alicia. *El movimiento sindical de magenta*. México, Editorial Itaca, 2002. pp.114-119.

⁶⁸ Puede consultarse a Sánchez, Germán. “La reproducción del capital productivo en la manufactura mexicana”, en Alcalde Justiniani, Arturo, en *Revista Aportes*. 1998, Núm. 9. Puebla, Editorial Universidad Autónoma de Puebla.

⁶⁹ Encuesta Nacional de empleo, salarios, tecnología y capacitación en el sector manufacturero, México, 1997. cuya periodicidad anual aparece en la página www.inegi.gob.mx del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, INEGI.

mas diversificados y de manera mas selectiva, incluyendo el recurso a contratos de diversos tipos, la descentralización de parte de la producción u otra actividad a manos de contratistas o trabajadores independientes, o el recurso a agencias de empleo”⁷⁰ que ha sido estimulado por las crecientes exigencias de la competencia y reguladas por el gobierno mexicano, ante una práctica tan generalizada.

En síntesis, el extraordinario y permanente cambio tecnológico, la globalización de los mercados, las políticas neoliberales entre otros, son algunos de los factores que en México el mundo del trabajo se encamine aceleradamente a la creciente precarización.

4.2 Perspectiva de regulación Mexicana en la Relación y Contratación Laboral

Con base en lo anteriormente anotado no debemos perder de vista que la actividad productiva determina las tendencias en la relación de trabajo y por ende la contratación en la práctica, circunstancia de la cual colegimos también que efectivamente las formas de producción modernas han revolucionado, los parámetros del trabajo típico que se limitaba al criterio de subordinación, “característica mas relevante de la actividad laboral estructurada y regulada, que marcaba la separación del derecho civil y por consiguiente las consecuencias jurídicas y económicas del trabajo individual”,⁷¹ se ha ido desvaneciendo paulatinamente.

En la actualidad, el mundo del trabajo es importante visualizarlo desde lo previsto en la legislación laboral por un lado, pero no menos importante por otro, analizar lo que de facto ha ido aconteciendo a lo largo de las ultimas décadas en

⁷⁰ Organización Internacional del Trabajo. *El ámbito de la relación de trabajo. Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión*. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo, 2003. p. 14.

⁷¹ *Vid.* Morales Ramírez, María Ascensión. “La desformalización interna del contrato de trabajo en México”, en Kurczyn Villalobos, Patricia, *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo? México*, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2003.

la vida laboral a fin de entender el manejo, control y atribución de una relación de trabajo o bien del contrato de trabajo, desde la periferia al esquema jurídico, para lo cual estimamos retomar primero los elementos básicos establecidos por la norma laboral, así como el objeto y características que, para efecto práctico y afín de conseguir nuestro objetivo no abundaremos de nueva cuenta, simplemente analizaremos la parte toral respectiva así, desde el interior del marco regulador, la relación de trabajo superaría cualquier figura contractual de determinación formal o del propio contrato de trabajo y por ende cualquier especificación que le diera origen, ya que ambas cuentan con los mismos efectos jurídicos y los elementos que de acuerdo a la legislación laboral refiere que la relación de trabajo para que surta todos los efectos la misma, en cuanto a derechos de los trabajadores y las obligaciones de los empleadores, tienen que existir por lo menos uno de los dos conceptos siguientes: la relación de trabajo o el contrato de trabajo.⁷²

Dos son los elementos importantes hasta hoy día, a saber: que sea un trabajo personal que lo preste la persona física que directamente participa en la relación laboral y que este trabajo se realice en condiciones de subordinación o sea, que exista la facultad de mando del empleador y el deber de obediencia del trabajador, en relación con el trabajo.⁷³ La LFT prevé que la falta de un contrato individual será en todo caso atribuible al empleador cualquiera que sea su forma o denominación, entonces el trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado⁷⁴ y que se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Lo significativo al respecto es la prevalencia de los elementos: trabajador, patrón, subordinación, salario y prestación de trabajo personal, dicho sea de paso,

⁷² Vid. *Ley Federal del Trabajo*, Artículo 20, México, Editorial ISEF. 2007. o en la página web <http://www.orden.juridico.gob.mx>

⁷³ Vid. *Ley Federal del Trabajo*, Artículo 10, México, Editorial ISEF. 2007. o en la página Web <http://www.orden.juridico.gob.mx>

⁷⁴ Vid. *Ley Federal del Trabajo*, Artículo 8, México, Editorial ISEF. 2007. o en la página Web <http://www.orden.juridico.gob.mx>

estos, tradicionalmente a la luz del discurso contenido en la legislación, se entienden determinados para diferenciar a las relaciones regidas por otros ordenamientos jurídicos no de naturaleza laboral, sin embargo, en los últimos años se ha podido constatar que formas excepcionales de contratación han empezado a ocupar un lugar importante en el panorama laboral mexicano. Se hace evidente un aumento de los trabajadores eventuales; y pareciera advertirse una tendencia hacia la temporalidad limitada de los contratos,⁷⁵ fenómeno que por sí mismo no es manifestado en una sola vertiente, como se mostrará mas adelante.

Pensamos entonces, referirnos a todas aquellas modalidades de contratación laboral que no se insertan dentro del modelo de la relación laboral normal o estándar, es decir, aquellas que en consideración a su duración y continuidad, al lugar en que se prestan, así como al tiempo de trabajo, entre otros elementos, no pueden ser encuadradas dentro del modelo tradicional de empleo subordinado regulado por el ordenamiento jurídico laboral en México, mismas que es imposible clasificar articularmente.

Los efectos de las nuevas contrataciones laborales bien podemos ubicarlas dentro del marco legal o fuera de él. Dentro del marco legal, pareciera que se fortalece el crecimiento de las formas excepcionales de temporalidad del contrato de trabajo y el acrecentamiento del principio de la autonomía de la voluntad de las partes para hacer más recurrente el trabajo por horas, lo que vulnera la estabilidad en el empleo y en general las condiciones de trabajo, de igual manera, en materia de seguridad social, la protección no se manifiesta o sencillamente se observa limitada en razón a que los conceptos con que opera, se basan en el principio de la duración determinada de la relación laboral.

Fuera del marco legal, se da la particularidad que se realiza vía contratos civiles de honorarios, mandato, prestación de servicios profesionales, manifestaciones en las cuales se observa con mayor agudeza las contrataciones

⁷⁵ Vid. Pérez Pérez, Manuel. *Empresas de Trabajo temporal y relaciones laborales*. Murcia, Laborum Ediciones, S.L. 2002.

fuera del marco laboral con las cuales se pretende evadir la esfera del derecho del trabajo. No se puede dejar de lado que el contrato de trabajo no es el que consta en un escrito, sino el que se ejecuta en hechos y de igual manera el hecho de que la forma de pago no influye en nada en la tipificación del contrato de trabajo por lo tanto, el denominado pago por comisión, (que no lo convierte en comisionista del régimen mercantil) por honorarios, es una forma de remunerar al trabajador subordinado teniendo en cuenta la unidad del rendimiento.

Las tendencias a las nuevas formas de contratación coexisten frecuentemente con formas estándar de contratación que sugieren que la distancia entre los dos mundos no es enorme, pues una de las razones por las que las contrataciones han llegado a ser más diversas, individualizadas, desregularizadas, descentralizadas, y generalmente más tenues y transitorias, es porque existen cambios en la forma en la que el trabajo es organizado y la contratación se regula en los sectores del centro de la economía.

No menos importante de lo antes indicado resulta la falsa apreciación de que propiamente sataniza los cambios que gradualmente ha tenido la contratación laboral, pues en la especie se establece por la propia legislación la posibilidad de ello, al contemplar la contratación temporal por lo tanto nos parece que es absurdo pensar que sean totalmente negativos aquellos mecanismos en base a los cuales opera las nuevas formas de organización del trabajo, lo cierto es que tal y como se ha establecido en líneas precedentes, la explicación y tendencias que asume las nuevas lógicas operacionales del mundo del trabajo no sustituyen a la forma clásica en términos de la cual fue estructurado el esquema jurídico del trabajo particularmente para México, ni tampoco que hoy sea algo total y absolutamente contrario a lo que en esencia se estableció como contratación temporal, ya que más bien la estructura contradictoria del propio Estado en el aspecto laboral es la contradicción discursiva cabida en su propio marco legal.

Por otro lado, mas bien observamos que se manifiesta por vía administrativa la forma de encerrar ciertamente las modificaciones que de hecho no puedan

modificar de plano y de manifiesto la ley laboral, es una forma que fuera del marco laboral posibilita precisamente la creciente contratación en el mejor de los casos de los contratos temporales, también cierto que se disfraza a través del reglamento de agencias de colocación y el discurso que sustenta éste como generación de empleo, productividad, que en esencia la propia ley por un lado permite y por otra prohíbe aparentemente la relación en detrimento de los principios básicos que en este caso lo es la estabilidad en el empleo, de ahí que por si misma sea su construcción contradictoria.

4.2.1 La contratación laboral naciente

Son diversas las manifestaciones de forma y de fondo que en las últimas décadas ha tornado el empleo y particularmente la relación de trabajo, explicadas desde el ámbito de la norma, de los cambios y evolución en los sistemas productivos, de la economía de mercado entre otros, lo cual nos lleva a reflexionar que el contrato por tiempo determinado inherente a la relación de trabajo a plazo indeterminado concebido como la figura por excelencia⁷⁶ que enmarcaba a las relaciones de trabajo, establecido en la ley ha ido cambiando, y en la actualidad se vislumbra inalcanzable, además contradictoria y modificada desde fuera del derecho, incongruente hacia adentro del mismo y receptora de los diversos efectos de mercado.

Además, es imposible perder de vista el rol de las normas no sólo nacionales sino internacionales del trabajo, mismas que señalan responder a la preocupación de contribuir a la observancia de los derechos laborales mínimos, no obstante ante un desarrollo económico tan agudo y devastador, la OIT ha reconocido que las contrataciones laborales nacentes, terminan afectadas por las estrategias políticas y de mercado y supeditadas a los roles económicos impuestos por las potencias, actores económicos, políticos, entre otros, por ello ha manifestado la necesidad de

⁷⁶ Puede consultarse respecto al tema de duración y extinción del contrato por tiempo determinado a Rubio, Valentín. *Derecho Laboral*. Buenos Aires, Rubinzal – Culzoni Editores, 1999.

proteger a la relación de trabajo naciente, en aras de proteger los derechos mínimos, como la necesidad de incluir una cláusula social⁷⁷ en los tratados comerciales internacionales, bilaterales, multilaterales de naturaleza económica de intercambio o tecnológicos por que viene a representar una manera, aunque primitiva, de obligar a los Estados a respetar las normas laborales internacionales básicas que, llevadas al contenido del tratado, motiva su observación si se entrama con una sanción comercial o económica.

Así, en un escenario como el actual se recurre abusivamente a las agencias de colocación y las llamadas *out sourcing*, a contratos a plazo determinado, por honorarios, adicionalmente, contratos de obra determinada o fin determinado, que contempla la justificación de la temporalidad, con el objeto de evadir el sistema de estabilidad para la relación de trabajo y por ende el pago de impuestos y prestaciones de cobertura de seguridad social.⁷⁸

Entonces, el contrato de trabajo temporal ⁷⁹ si bien se vincula a las actividades normales de un centro de trabajo, sin las cuales no pueden subsistir, se desempeña por ciclos o a lo largo de ciertas temporadas que se repiten por año,⁸⁰ no obstante, se hace saber que es por obra determinada, se le califica como de tracto continuo y de prestación discontinua.⁸¹ Para el trabajo eventual o temporal⁸² realizado de manera ocasional de ninguna manera forma parte de las actividades normales e indispensables del centro de trabajo.⁸³

⁷⁷ Como sucedió con la revolución industrial, obligará -está obligando ya- a replantear la cuestión del trabajo, que está subsumida en la del comercio. Los debates acerca de la inclusión de un capítulo de derechos laborales en los tratados de comercio internacional -la llamada cláusula social- proporcionan un gusto anticipado de este redescubrimiento, tema que puede revisarse en: Supiot, Alain. "Introducción a las reflexiones sobre el trabajo" en *Revista Internacional del Trabajo*. 1996, Vol. 115, Num. 6.

⁷⁸ Se realiza un tratamiento mas detallado en Gallo, Gustavo J. *Compendio de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires, Editorial Abeledo – Perrot, 2001.

⁷⁹ Vid. Pérez Pérez, Manuel. *Empresas de Trabajo temporal y relaciones laborales*. Murcia, Laborum Ediciones, S.L.2002.

⁸⁰ Puede consultarse respecto al tema de trabajadores temporales en: Santos Azuela, Héctor. *Derecho del Trabajo*. México, Editorial Mc Graw Hill. 1998.

⁸¹ Para abundar en análisis de continuo y discontinuo Vid.: Gallo, Gustavo J. *Compendio de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires, Editorial Abeledo – Perrot, 2001.

⁸² Se da cuenta; "[...] realizan contratos individuales [que], violan la Ley Federal del Trabajo y "precarizan" el empleo [...] éste es un fenómeno mundial, efecto del neoliberalismo y la

Hoy día, ésta modalidad está reglada para la obtención de resultados concretos y temporales, es utilizada recurrentemente cambiando de adscripción a un trabajador bajo el discurso de una nueva contratación, particularmente participan en ello las agencias de colocación que rolan a los trabajadores pasando así por diversas empresas. Suele prestarse mediante empresas especiales de trabajadores temporarios,⁸⁴ generando innumerables abusos, ya que las empresas usuarias solicitan trabajadores a las proveedoras de mano de obra para tareas permanentes.

En México las agencias de colocación constituidas como persona jurídica, tienen por objeto exclusivo poner a disposición de terceros, distintos tipos de personal para cumplir en forma temporaria servicios extraordinarios y transitorios de la empresa, toda vez que no puede preverse un plazo para la finalización del contrato.⁸⁵ Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales, suelen ser considerados en relación de dependencia con carácter permanente discontinuo con esas empresas.

El crecimiento de contratos temporales en sus diversas vertientes constituye entonces sólo una de las múltiples manifestaciones de los cambios que en la práctica se actualizan en la relación de trabajo, no dejando de lado los

globalización en marcha, [...] que en México está siendo muy inestable el empleo [...] aún más, el esquema de reducir los costos laborales recurriendo a los servicios “especializados” de empresas como Manpower, Adecco y Accenture, no sólo abarca ya maquiladoras y supermercados, sino que se aplicó también en pasta de conchos y empieza a generar conflictos en paraestatales como PEMEX [...] debido a que las *outsourcing* de recursos humanos ofrecen a las empresas trabajos temporales que luego de cumplir ciertas tareas en determinados periodos pueden quedar cesantes, muchos de ellos no tienen más opción que refugiarse en la economía informal. [...] la tendencia generalizada es contratar personas a través de agencias de *outsourcing* de recursos humanos con el fin de “crecer” reduciendo los costos que representan los derechos laborales [...] lo que estamos viendo “es un fenómeno de “precarización” del empleo a través de varias vías, una de las cuales es la subcontratación que está creciendo más de 49% al año”. Vergara, Rosalía. “El país del Subempleo”, *Proceso*. 2008 Núm.1631, 2 de marzo, pp. 34-37.

⁸³ Puede verse el análisis respecto a este tema Santos Azuela, Héctor. *Derecho del Trabajo*. México, Editorial Mc Graw Hill, 1998.

⁸⁴ Vid. Pérez Pérez, Manuel. *Empresas de Trabajo temporal y relaciones laborales*. Murcia, Laborum Ediciones, S.L.2002.

⁸⁵ Un estudio del tema se observa Rubio, Valentín. *Derecho Laboral*. Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni Editores. 1999.

contratos de prestación de servicios profesionales también conocidos como de honorarios, los contratos como asesores independientes, asociados o socios, los contratos por obra determinada, de asesoría, de comisionistas, entre otros.

4.2.2 Trabajadores bajo el régimen honorario

Otra constante recurrente en México, relacionada con las múltiples manifestaciones de los cambios y con práctica se esconder la relación de trabajo, es la contratación bajo el régimen honorario encuadrado estratégicamente en el esquema del ámbito privado o civil, que de acuerdo a su regulación prevé,⁸⁶ para quien presta y el que recibe los servicios profesionales fijar de común acuerdo retribución debida por ellos es decir, facultades recíprocas e iguales propias del ámbito privado del derecho , y cuando no hubiere habido convenio, los honorarios se regularán atendiendo justamente a las costumbres del lugar, a la importancia de los servicios prestados, a la del asunto o caso en que se prestaren.

Este tipo de contrato de naturaleza civil, reúne los elementos característicos de una relación de esta naturaleza, a saber, la prestación de un servicio, y la contraprestación, o sea, el pago de una cantidad por dichos servicios, denominados en este caso honorarios, en los que técnicamente no existe subordinación jurídica ni económica. Estos honorarios cuentan con regulación fiscal para efecto de ser gravados y dar lugar a ciertos pagos a determinados impuestos como el Impuesto al Valor Agregado, y el Impuesto Sobre la Renta.

Lo interesante a señalar es en este caso, que este tipo de contratación y esta forma de enunciar un servicio, ha sido utilizado de manera creciente como figura jurídica, para normar relaciones que en realidad son consideradas de carácter laboral pero que, encubriendo con la naturaleza civil atribuida así, un verdadero trabajo asalariado, con el consiguiente pago y cumplimiento de

⁸⁶ El esquema regulatorio se prevé por el Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común para toda la república en Materia Federal en su artículo 2606, México, ISEF, 2007.
<http://www.orden.juridico.gob.mx>

obligaciones propias de su naturaleza, de tal manera que la utilización de contrataciones civiles, en lugar de contratos laborales, ha permitido a muchas empresas disminuir costos y evita pagar impuestos, asumiendo en los hechos hacia el prestador que su única obligación es el pago de los honorarios respectivos, y no prestaciones seguridad social o vivienda, lo cual constituye más que un engaño, una práctica común patente en el sector público y privado.

No obstante las personas que firman un contrato de este tipo, tienen horario asignado, lugar específico de trabajo y un jefe inmediato que supervisa sus labores o quien les da instrucciones, siendo casos de simulación,⁸⁷ propiamente dichos.

Frente a esta situación, el marco jurídico laboral cuenta con una acción legal para intentar el reconocimiento de la condición laboral, ya que estipula que cualesquiera que sea la forma o denominación del contrato individual de trabajo, o relación de trabajo, esta es aquella por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.⁸⁸ En éste sentido el contrato o convenio a honorarios es una expresión genérica que se utiliza para designar cualquier contrato civil no obstante que hay subordinación,

⁸⁷ Sobre el particular en el diario La Jornada Núm. 8362, del 29 de noviembre de 2007, se da cuenta Gómez Mena, Carolina: “Contraproducente, la reforma laboral que promueve el gobierno”, [...] “El objetivo de la reforma laboral que promueve el gobierno es legalizar lo ilegal”, [...] lo que quiere el gobierno es “flexibilizar más las condiciones de trabajo”, [...] este tipo de reformas “no deben ser unilaterales, sino discutidas con los actores del tema que son los trabajadores”, lo cual no ha ocurrido, pues hasta el momento sólo las autoridades y el empresariado están dictando las líneas de esta modificación a la LFT. [...] Lo que busca la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) “es normar el tema de la contratación a través del *outsourcing* y flexibilizar más las condiciones de los contratos colectivos de trabajo, para darle paso a los contratos de protección”, lo cual “de ninguna manera beneficia a los trabajadores, sino al contrario”. [...]De esta forma, [...] los trabajadores verán mermadas sus condiciones generales de protección, “al disminuir prestaciones y garantías individuales ya establecidas en un marco legal (la LFT)”, [...] la propuesta a los “únicos que beneficia es a los patrones”, y añadió que lo que se quiere con ella también es “debilitar” a los sindicatos, al legalizar formas de contratación individual.

⁸⁸ Sin embargo, en este caso, la carga de la prueba recaerá sobre el trabajador, quien deberá aportar todos los elementos de convencimiento para demostrar que en los hechos se daban todos los elementos propios de una relación laboral y de manera especial el de la subordinación de acuerdo con lo que al respecto prevé la propia legislación.

no corresponde a un contrato de trabajo, pero hay prestación de servicios personales.⁸⁹

El hecho que el contrato a honorarios se rija por las normas civiles y no laborales, trae una serie de consecuencias prácticas, como ejemplo de ello; no se descuentan las cotizaciones provisionales y de seguridad social; no rigen las normas relativas al ingreso mínimo mensual, ascensos, capacitación, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, descansos, protección a la maternidad, negociación colectiva entre otros, mostrándose el vínculo inestable en cuanto a que el contratante del prestatario puede poner término al contrato en cualquier momento, sin derecho a indemnización.

Las diferencias entre un contrato de trabajo y uno a honorarios crea confusiones entre ambas figuras no sólo de carácter técnico jurídico por pertenecer a dos ámbitos diversos, ya que el límite es muy difuso y a pesar de la existencia de un contrato a honorarios, incluso formalmente escriturado y esquematizado por el derecho civil, se ha estimado que existe relación laboral, y por lo tanto el empleador se ha visto expuesto a sanciones a este respecto,⁹⁰ lo cual no implica que sea utilizado con el objeto de enmarcar una relación civil, sino en su caso de encubrir una relación laboral, cuestión ésta última que de acuerdo con la legislación laboral se determina mediante la intervención de los tribunales del trabajo ya que hasta un conflicto es cuando el órgano jurisdiccional determina que la existencia de la relación de trabajo depende de la reunión de condiciones objetivas, es decir, que la forma como trabajador y empleador hayan establecido sus posiciones respectivas, sus derechos y obligaciones, así como las prestaciones efectivas que se deben, y no de la calificación que uno de ellos o ambos den a esa relación, que en el derecho positivo es conocido como principio de primacía de la realidad, no obstante que éste fenómeno no es de exclusiva

⁸⁹ En este caso, en el ámbito civil su escrituración no es necesaria ya que los trabajadores se encuentran en calidad legal de contratos civiles. En el derecho civil las partes son autónomas de fijar los acuerdos que quieran en los términos y formas que estimen convenientes.

⁹⁰ Este tipo de conductas son sancionadas por la Ley Federal del Trabajo con la obligación del empleador al pago de todas las prestaciones laborales que correspondieren al médico, quedando sujeto a que debe demandar en juicio ordinario del trabajo.

implicancia jurídica desafortunadamente pareciera que su análisis se limita a la valoración del derecho.

4.2.3 Encubrimiento de la relación de trabajo

La tendencia acerca del encubrimiento de la relación de trabajo, representa una evolución cualitativa y cuantitativa del encubrimiento en general como los supuestos del contrato de honorarios, contratos temporales entre otros, pero en particular por actividad, en México no constituye un fenómeno nuevo, pero sí representa un crecimiento acelerado, manifestación que pareciera segregarse con vertiginosa expansión hacia diversas áreas en las cadenas productivas y de servicios⁹¹ ya por razón de la comodidad que representa en cuanto costos omitir el pago de obligaciones derivadas de la relación laboral a razón precisamente de las condiciones de operación económica que actualmente se desarrollan en nuestro país y el salto a la modernidad que han experimentado las sociedades del mundo, han traído importantes cambios en materia laboral para México.

En nuestro país, y las situaciones objetivas de ambigüedad tampoco son fenómenos nuevos, que están ampliamente descritos en la literatura especializada y por la jurisprudencia nacional. Sin embargo, ambos han cobrado una clara expansión en las últimas décadas, en términos cuantitativos y cualitativos, que se explica por que se ha producido una “ruptura del equilibrio de poderes en la relación de trabajo y de sus niveles de protección por redes supranacionales de producción y tercerización empresarial”,⁹² que han hecho desplegar numerosas formas de contratación atípica y componentes liberales que forman parte de un contexto que ha causado estragos en el empleo.

⁹¹ Vid. Reynoso Castillo, Carlos. *El derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México, Editorial Universidad Autónoma Metropolitana, 2006 p.236.

⁹² Fernández Brignoni, Hugo. “Los Límites a la Protección del Trabajo: El Concepto de Subordinación frente a las Nuevas Realidades”, en *Gaceta Laboral*, 2001, Montevideo Vol. 7, Núm.1. pp. 5-18.

De los primeros problemas que enfrenta este tipo de planteamientos es de carácter conceptual, ya que se necesita definir, de una manera clara qué se entiende por encubrimiento de la relación de trabajo, ya que se trata de una expresión que no es unívoca y en el caso particular ni la legislación laboral mexicana, ni la jurisprudencia se han ocupado de ello. En un intento, discutible por cierto, de entender el tema diríamos que en este caso hablaremos de situaciones de encubrimiento en aquellos casos en donde una actividad se realiza y existan evidencias de la misma se lleve a cabo y se hayan realizado actos jurídicos o no jurídicos para evitarla, también llamada relación atípica,⁹³ sin embargo, hablar de una medición o parámetro exacto que permita dar cuenta del encubrimiento de la relación de trabajo exacto es por ahora, a nuestro juicio, prácticamente imposible dada la relatividad de sus fuentes y contenido ni por sector o industria, por ello para efecto de este trabajo y con todas las reservas que este tipo de constataciones nos impone, nos parece que podemos afirmar que existe una importante y marcada tendencia hacia el aumento de mecanismos, formas o modalidades que en conjunto pudieran considerarse como formas que asume el encubrimiento de la relación laboral.

Se trata de formas que asume la actividad de una persona y que no reúne los requisitos que la legislación laboral señala, la misma podría estimarse que no se le aplica o sólo se aplica de manera parcial es decir, jurídicamente existe un desplazamiento del campo de aplicación del derecho del trabajo a otros campos jurídicos, en todo caso menos costoso para el que recibe el servicio algunas de esas modalidades encubridoras son precisamente las señaladas: honorarios, servicios profesionales, los comisionistas, corredores e incluso, el mandato, relaciones en las que no tienen un patrón aparente.

Las repercusiones prácticas del encubrimiento en las relaciones de trabajo son, de manera genérica, la inadecuada o inexistente aplicación de la legislación

⁹³ De Buen Lozano, Néstor. *El derecho administrativo laboral y la administración pública del trabajo en México*. México, Editorial Porrúa, 1998. p.32.

laboral. En ese sentido, los diversos capítulos principales de la LFT, son derechos desconocidos en la mayoría de estos casos. En el ámbito normativo, la misma LFT permite las diversas formas de encubrimiento y relaciones laborales que se vienen presentando de manera creciente, atenta a las modalidades adicionales a la relación permanente.⁹⁴

La protección laboral enfrenta adicionalmente dificultades, producto del encubrimiento o simulación de la relación o por la modalidad del contrato que aun siendo laboral no protege como debería;⁹⁵ e incluso en la identificación del empleador; quién es, ó dónde está. En la actualidad en México, no se cuenta con una estructura eficiente de protección social, quedando claro que la subordinación no ha perdido vigencia por su versatilidad y multiformidad y tampoco valor jurídico, no obstante, tampoco implica que sólo se deje al amparo de la norma cuando ésta es la que permite con su regulación el auge de éstos fenómenos. Parece claro también que el sistema dual de trabajadores dependientes e independientes, es insuficiente.

4.2.4 La terciarización de la relación laboral

La terciarización de la relación laboral no es otra cosa sino el trabajo en régimen de subcontratación⁹⁶ que corresponde precisamente a otra de las manifestaciones de estas formas alternativas nacientes de empleo, que como ya hemos visto, han sido llamadas atípicas. Lo que hoy se conoce como subcontratación laboral, comprende dos situaciones conceptualmente muy diferentes, pero con un denominador común. Una es el suministro de mano de obra a través de los

⁹⁴ Vid. Ermida Uriarte, Oscar. "Algunas reacciones de la legislación laboral latinoamericana ante las políticas de ajuste económico" en *Revista Derecho Laboral*. 1992, Tomo. XXXV, Núm.165. Montevideo.

⁹⁵ Fernández Brignoni, Hugo. "Los Límites a la Protección del Trabajo: El Concepto de Subordinación frente a las Nuevas Realidades", en *Gaceta Laboral*, 2001, Vol. 7, Núm.1. Montevideo. pp. 5-18.

⁹⁶ Se ha estimado que el Mercado de subcontratación de servicios valdrían en México entre 150 y 200 millones de dólares de los Estados Unidos y estaría conformado por menos de 3,100 empresas, entre las que se encuentran varias transnacionales, con una clientela de unas 500 empresas mexicanas y un mercado potencial que supera las 5.000 firmas Vid. Organización Internacional del Trabajo. *El ámbito de la relación de trabajo*. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo, 2003.

intermediarios,⁹⁷ siendo sus formas más tradicionales el contrato de equipo por medio de un reclutador o intermediario y otra la subcontratación⁹⁸ de servicios y la agencia de trabajo temporal,⁹⁹ que funcionan y puede adoptar diferentes formas de organización, por ello coexisten formas tradicionales y formas recientes de subcontratación laboral.

En el caso mexicano, el término subcontratación¹⁰⁰ no es nuevo, lo permitió la LFT desde su publicación, se ha venido utilizando, incluso por instancias gubernamentales, para referirse a aquellos casos en que una empresa pacta, con otra empresa o persona física, la realización de una parte de su proceso productivo. Se trata de una modalidad que, como hemos visto ha aumentado en los últimos años e incluso ha sido fomentada por el gobierno mexicano, con el reglamento de agencias de colocación.

Por lo que toca el régimen jurídico aplicable a estos casos, las normas se ubican ya sea en el derecho civil o mercantil¹⁰¹ o bien en el derecho del trabajo, es por ello que es conveniente distinguir varios aspectos que se plantean en tales situaciones: uno, es el régimen jurídico aplicable entre la empresa subcontratante (la que demanda el servicio), y la subcontratada (la que oferta y realiza el servicio), otro, es el régimen aplicable a la empresa subcontratada y sus trabajadores,

⁹⁷ Vid. Lázaro Sánchez, Jose L. *La intermediación en el mercado de trabajo*. Sevilla, Mergablum Edición y Comunicación, 2003.

⁹⁸ Vid. Martínez Garrido, Luis Ramón, *Tratamiento laboral de la contratación y subcontratación entre empresas: problemas y soluciones*, Madrid, Fundación Confemetal, D.L., 1999.

⁹⁹ Vid. Pérez Pérez, Manuel. *Empresas de Trabajo temporal y relaciones laborales*. Murcia, Laborum Ediciones, S.L. 2002.

¹⁰⁰ Se da cuenta por Vergara, Rosalía. "El país del Subempleo", *Proceso*. 2008, Núm. 1631, 2 de marzo, pp. 34-37. "necesario poner especial atención en que la reforma laboral que se empieza a negociar en el presente sexenio no llegue a legalizar la subcontratación ilegal que, desde hace varios años, se está aplicando en México". Se está deteriorando "la capacidad de empleo y se genera un futuro incierto por lo que se refiere a las pensiones y a la salud de los trabajadores. Y esto tiene consecuencias graves para el país, por que se genera la exclusión social". Vergara, Rosalía. "El país del Subempleo", *Proceso*. 2008, Núm. 1631, 2 de marzo, pp. 34-37.

¹⁰¹ La relación entre la empresa subcontratante y la subcontratada se sitúa en el terreno del derecho civil o el mercantil, asumiendo la forma de un acuerdo de voluntad formalizándose por medio de un contrato, conteniendo entre otras cosas el objeto, lugar de ejecución, derechos y obligaciones de las partes, montos por el servicio y señalando generalmente que, en caso de diferencias en la interpretación de dicho contrato o de un litigio derivado de su aplicación, la instancia para dirimir las diferencias, serán invariablemente los tribunales civiles ubicados en alguna localidad.

Conviene señalar que en muchas ocasiones el elemento que varía es el lugar de ejecución del trabajo,¹⁰² el cual generalmente no corresponde la empresa, sino a un tercero; a esta circunstancia la legislación no siempre le da un significado específico que se traduzca en efectos diferentes de aquellos de una relación de trabajo que se ejecute en el domicilio de la empresa; sin embargo, este elemento podría permitir la inclusión en la ley de alguna presunción con efectos legales.¹⁰³

En el fondo, uno de los principios que guían en este caso la redacción de los contratos sobre los aspectos laborales, es borrar cualquier vestigio de nexo o compromiso laboral entre los trabajadores de la empresa subcontratada y la subcontratante a pesar de los señalamientos que sobre este aspecto hace la ley.

Vale la pena recordar, que la ley mexicana atribuye algunos efectos legales a partir de la identificación del destino de la producción de la empresa subcontratada, así solo habrá consecuencias jurídico laborales cuando la empresa subcontratada destine cierta cantidad de su producción a otra empresa.

También, la legislación laboral mexicana regula a la intermediación, que no es otra cosa que un término más para identificar a la subcontratación, señalando que el intermediario son las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en caso contrario, serán

¹⁰² Una cláusula recurrentemente aparece en estos contratos es que la empresa subcontratada - persona física o moral- manifiesta que cuenta con los recursos humanos y materiales para la realización del servicio pactado y que, además, asume todas las responsabilidades y obligaciones de tipo laboral que pudieran derivarse con sus respectivos trabajadores; en algunos casos, este tipo de manifestaciones se acompañan de un compromiso de la empresa subcontratada de dejar a salvo y libre de cualquier reclamo a la empresa subcontratante, lo cual quiere decir que ante una eventual demanda la empresa subcontratada puede, si así lo pactó, no solo hacer frente a tales reclamos, sino incluso asumir su defensa legal ante tribunales.

¹⁰³ Caamaño Rojo, Eduardo. "Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico", en *Revista laboral chilena*, 2005, núm. 1, pp. 25-53.

solidariamente responsables¹⁰⁴ con los beneficiarios directos de la obra o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores, otra hipótesis es el caso de una empresa que ejecute obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no disponga de los elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Se trata en concreto de dos posibilidades, en una en donde una empresa concentra sus actividades ya de manera principal, o de manera exclusiva para otra y en ambos supuestos se generan efectos específicos que serían: la empresa beneficiaria (subcontratante) será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores, y los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecutan similares en la empresa beneficiaria.

Lo cierto en torno a éste fenómeno es, que una de las mas importantes motivaciones de una empresa para recurrir a la subcontratación de alguna parte de su proceso productivo es sin duda la disminución de los costos¹⁰⁵ empujado por la competitividad y, por consiguiente, el aumento por esa vía, de sus ganancias. Esta situación obedece, entre otras razones, al hecho de que muchas veces la empresa subcontratante pagaría costos mas elevados si de manera directa realizara la labor subcontratada,¹⁰⁶ difícilmente podríamos hablar de simulación o

¹⁰⁴ Conviene precisar que la solidaridad a la que se refiere la ley, solo se presentaría en el caso en que la empresa subcontratada no contara con los elementos suficientes para hacer frente a sus compromisos con sus trabajadores. Conviene insistir que estas hipótesis nada tienen que ver con los casos de intermediarios o agencias de colocación, a los cuales la ley dedica otras reglas específicas.

¹⁰⁵ El diario Milenio, en su Núm. 2423 publicado el 28 Noviembre 2007, daba cuenta de la situación que se vive en México relativa a la reducción de costos a través de la subcontratación: Empresas ahorran hasta 35% en gastos con subcontratación de TI. La subcontratación para el manejo de las Tecnologías de la Información [TI] en las empresas permite ahorrar entre 25 y 30 por ciento en gastos de operación, destacó la firma de *outsourcing* Diveo México. En un comunicado, destaca que la aplicación de este modelo de negocios, donde un tercero se encarga de la administración de los sistemas tecnológicos en TI, ofrece la posibilidad a las compañías de enfocar sus recursos en la creación de valor para sí mismas.

¹⁰⁶ El diario la jornada, en su Núm. 8315, de fecha 13 de octubre de 2007, daba cuenta de la situación que se vive en México relativa a la subcontratación: El Centro de Reflexión y Acción

fraude cuando se trata como ya se señalaba de actividades y mecanismos fomentados y auspiciados por el mismo gobierno y perfectamente legales de acuerdo a la legislación al amparo de la cual se realicen.

Para las relaciones triangulares o tercerizadas, en el caso de México, lo destacable, ha sido su aumento considerable en los últimos años,¹⁰⁷ no sólo porque un número creciente de empresas que ofertan sus servicios a otras empresas bajo esta modalidad, sino también porque existe un fomento de este tipo de relaciones como parte de una estrategia de política económica del gobierno mexicano en los últimos años.

En efecto en México existe el Sistema para la Subcontratación Industrial (SSI) que es un directorio de proveedores de procesos industriales, el cual cuenta con la información especializada sobre las capacidades productivas de esas empresas,¹⁰⁸ que como se apuntaba se ha ido marcando por sectores.

La inclusión de una empresa en el SSI se hace previa validación y verificación de la información que las empresas proporcionan por parte de consultores especializados; las ventajas que ofrece este sistema, dicen las autoridades, se pueden difundir y consultar las ofertas de procesos con capacidad

Laboral [Cereal] presentó la semana pasada su segundo informe sobre las condiciones laborales en la industria electrónica de México. [...] Señala que se experimenta lo que una vez más eufemísticamente se denomina como una “oleada global” para reducir costos laborales, ya que en el actual sistema esta industria requiere del uso intensivo de mano de obra para competir en el mercado internacional. Esto ha propiciado el surgimiento de una serie de fenómenos, a los que otra vez de manera encubierta se ha calificado de “nuevas formas de trabajo” o de “trabajo flexible”, que no son otra cosa que métodos de administración de personal que vulneran los derechos de los trabajadores. Como en los otros países mencionados, en su informe el Cereal vuelve a detectar entre éstos los siguientes. En primer lugar el abuso en la subcontratación de personal mediante las agencias de empleo, las famosas *outsourcing*, que propician la falta de equidad entre los trabajadores directamente contratados por las empresas y los subcontratados por las agencias, lo que está prohibido por la Ley Federal del Trabajo, y con la que además evaden otras responsabilidades laborales muy sensibles para sus empleados. [...] Para el Cereal es importante que para solucionar todos estos problemas no sólo intervenga el gobierno, sino también organismos internacionales, como la ONU y la OIT, y desde luego la ciudadanía conciente y organizada.

¹⁰⁸ Vid. www.secofi-siem.gob.mx

disponible para subcontratar, se establece un enlace entre la oferta y la demanda y puede haber un contacto inmediato con la empresa seleccionada.

Si bien es cierto como ya se indicaba, existe una gran dificultad para saber con exactitud finalmente en cuáles sectores económicos es donde la subcontratación se presenta con mayor magnitud, en el caso de SSI se invita de manera expresa y directa a las pequeñas, medianas y grandes empresas de las industrias del plástico, metalmecánica, eléctrico, electrónica, textil y confección -y a partir de 1997 se integran los sectores fármaco químico, cuero y calzado, conservas alimenticias y muebles de madera y abarca la mayoría de los sectores productivos sumándose los de servicios- para que oferten sus servicios bajo esta modalidad; en ese sentido, pudiéramos inferir que es precisamente en estos sectores productivos en los cuales hay una mayor demanda por subcontratar, recursos humanos.¹⁰⁹

El desarrollo de las nuevas formas de relación laboral nacientes, es aun incipiente pero se le ve con un gran potencial y expectativa de crecimiento, tal situación es grave si se cuenta como en México con un sistema de otorgamiento de prestaciones laborales en donde las mismas dependen en buena medida de la antigüedad de los trabajadores en la empresa.

En tratándose de empresas que suministran personal, en los convenios¹¹⁰ que celebran la empresa subcontratante y la subcontratada, se puede leer que la empresa se reserva el derecho de calificar y aceptar el personal que deberá

¹⁰⁹ Se da cuenta que otra de de las firmas de *Outsourcing*, Adecco tiene 16 años operando en México. Ofrece a sus clientes "flexibilidad, ahorro y competitividad", y afirma que ha proporcionado empleo a más de 100 mil personas.[...] tiene presencia en más de 70 países y asegura que es "la compañía de recursos humanos más grande del mundo. Ha alcanzado ya la posición 250 del global fortune 500 y cotiza en la bolsa de valores en Suiza. En México cuenta con más de 60 sucursales en 40 ciudades. [...] una más Manpower, ofrece a las empresas reclutamiento de personal permanente, temporal y por contrato, evaluar y seleccionara los empleados e impartir capacitación, además de reorientación profesional, *staffing* y consultoría, de acuerdo a sus páginas en Internet. Vergara, Rosalía. "El país del Subempleo", *Proceso*. 2008, Núm.1631, 2 de marzo, pp. 34-37.

¹¹⁰ La empresa suministradora, por estos servicios cobrará honorarios, sujetos al régimen fiscal de prestación de servicios, se trata en algunos casos de un porcentaje, generalmente, sobre la nómina que pague a los trabajadores suministrados.

suministrar del contratista de acuerdo con la categoría solicitada, de la misma forma podrá elaborar exámenes tanto teóricos como prácticos a cada uno de los elementos que aporte el contratista, además de que la empresa usuaria de los servicios de la contratista difícilmente querrá dedicarse a formar al personal suministrado por ésta.¹¹¹

Con esta modalidad y para que la empresa suministradora de personal asuma de manera directa toda la responsabilidad laboral, la empresa contratante de sus servicios no tendrá que hacer frente a compromisos ante la seguridad social, pago de impuestos derivados de una relación laboral, pagos al sistema de ahorro para el retiro, ni llegado el caso, atender litigios ante los tribunales laborales iniciados por los trabajadores involucrados, ya que los servicios contratados incluyen en la mayoría de los casos la asesoría jurídico laboral ante las instancias competentes.

Otros estudios indican por ejemplo, que la eliminación de ciertas prestaciones como el pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, es una de las principales motivaciones para la creación de empresas de mano de obra. Así mismo, en muchas ocasiones esas empresas aparte de no generar utilidades, llegan a ser insolventes, con las consiguientes dificultades de reclamarle alguna responsabilidad.¹¹²

Por lo que toca a las posibilidades de despido quedan sujetas a que así lo decida e indique la empresa subcontratante y empleadora directa del trabajador.¹¹³ En estos casos es común encontrar contratos de estos trabajadores en donde se

¹¹¹ Organización Internacional del Trabajo. *El ámbito de la relación de trabajo, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión*. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo, 2003. p. 17.

¹¹² De Buen, Néstor. "Las empresas de mano de obra". Tlaxcala, en *Memorias del Décimo Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo*, 1997, Núm. 96. 17-19 noviembre. México, p. 142. Boletín Mexicano de Derecho Comparado.

¹¹³ Un estudio sobre la estabilidad relativa y absoluta se aborda en: Russomano, Mozart Víctor, *La estabilidad del trabajador en la empresa*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1998.

considera como falta de probidad el hecho de no ser aceptado o simplemente que ya no quiera sus servicios la empresa subcontratante.

En la ejecución de la actividades subcontratadas, en donde, la inspección de trabajo de manera expresa (ya que tácitamente tiene genéricamente hoy en día otorgada esa facultad de vigilar el cumplimiento de la legislación laboral) pudiera tener competencia para constituirse en aquellas empresas que mantienen una¹¹⁴ relación de subcontratación (ambas) y detectar aquellos casos en donde la subcontratación ha sido utilizada como un mecanismo de simulación y por su puesto, establecer las sanciones correspondientes.

En el caso del trabajo subordinado, partimos de la idea de que se trata de uno de los casos en donde se cuenta con un marco legal más o menos claro y delimitado. Sin embargo, tal percepción desaparece cuando analizamos las normas mismas ahí vigentes y constatamos que esa misma normatividad, ha sido rebasada, conceptos como el de empleador y el de trabajador hoy en día ya no permiten dar cuenta de la realidad laboral sino que, incluso la misma normatividad lo ha permitido legalmente realizar ciertas formas diferentes a este marco como se le denomina en este trabajo, que está íntimamente relacionado con el aumento de la especialización derivada de la evolución en los sistemas de organización empresarial o de producción, con el abandono del modelo productivo que se caracterizaba por la concentración en la empresa de todas las funciones, al modelo que tiene por fin concentrar en la empresa sólo las actividades centrales, externalizando aquellas que se consideran periféricas cuya ejecución es encomendada a contratistas externos, además del costo de la mano de obra que

¹¹⁴ Se da cuenta por Muñoz Ríos, Patricia. "Regular actividades de las empresas de "outsourcing", plantea Diputado". *La jornada*. 2008, Núm. 8466 viernes 14 de marzo. p. 14. "Seis de cada diez trabajadores mexicanos "no tiene seguridad social", ya que el empleo se ha "precarizado" en forma grave y existe "gran simulación" laboral, pues los patrones omiten pagar prestaciones básicas sin ser sancionados, advierte una iniciativa de ley que propone regular las actividades de las empresas de *outsourcing*, dedicadas a contratar personal para terceros [...] la mayor parte de las empresas subcontratistas no pagan el IMSS, por lo que "si el patrón omite enterar, total imparcialmente, el importe de las cuotas obrero-patronales causadas en la relación con los trabajadores [...] el instituto, además de exigirle el cumplimiento de sus obligaciones, determinará y fijará en cantidad líquida los pagos omitidos y notificará de inmediato de sus obligaciones de liquidar sus adeudos".

emplea directamente la empresa, sumando el carácter más o menos rígido de la legislación laboral y que limita las posibilidades que tiene el empleador de ajustar su plantilla, lo que también implica sólo conservar el personal mas calificado dentro de la empresa, externalizando lo que demanda menor calificación.

El desarrollo de estas estrategias, se ha visto facilitado para las empresas en los últimos años, por varios motivos: “el aumento de las tasas de desempleo lo que hizo crecer la fuerza laboral en búsqueda de empleo”,¹¹⁵ las reformas introducidas en la legislación administrativa con el reglamento de agencias de colocación.

Lo anterior se ha realizado con miras a flexibilizar la legislación laboral permitiendo el recurso a formas de trabajo distintas de lo que durante muchos años se consideró como la relación laboral típica, y la política seguida por las autoridades públicas en el marco de ajuste y de desregulación de todos los mercados incluyendo al de trabajo, “a menudo han permitido y a veces inclusive estimulado el desarrollo de mercados de trabajo secundarios o paralelos, a través de estas y otras prácticas laborales”.¹¹⁶ Recientemente se ha anunciado la posible reforma a la Ley Federal del Trabajo la cual no pretende establecer un catálogo de modalidades a la contratación individual, sino mas bien el mecanismo que se observa es encaminado bajo el discurso de fomento¹¹⁷ y creación del empleo (lo cual resulta cuestionable ya que habría que distinguir que a diferencia de la protección del empleo la intención es su promoción sin protección) como el caso del programa del primer empleo.

¹¹⁵ Gil, Domingo. “Subcontratación en el derecho del trabajo”, en *El derecho del trabajo ante el nuevo milenio*. México, Editorial Porrúa, 2002. p. 253.

¹¹⁶ Giles Anthony, “*New forms of employment*”, en *Relaciones laborales en el siglo XXI*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2001. p.68.

¹¹⁷ *Vid.* el tratamiento que se da sobre cuestionamientos en torno a las contradicciones entre fomento y protección del empleo en: Plá Rodríguez, Américo. “El derecho laboral ante una encrucijada”, en *Revista de Derecho Laboral*. 1997, Tomo XL, Núm.186, abril-junio. Montevideo.

Dicho marco del primer empleo, “no influye en el nivel de desempleo”,¹¹⁸ (aunque sí lo hace, en cierta medida, en la estructura del desempleo) y muy recientemente de moda la posible regulación de la subcontratación y *outsourcing*,¹¹⁹ que se mueven en las aguas de la economía informal pero también formal, implican la vuelta a métodos de explotación de la fuerza de trabajo que se habían extinguido en los centros. Estos métodos “se ven reforzados por las políticas [del] Estado tendientes a flexibilizar las leyes laborales y a erosionar la seguridad social”,¹²⁰ el modelo neoliberal hoy día ha provocado cambios importantes en la estructura del sistema productivo y en “la estructura del empleo también ha sido poco dinámico en la creación de empleos”.¹²¹ La integración de México a la globalización neoliberal ha provocado no sólo cambios sectoriales y regionales en la estructura del empleo, sino también ha afectado negativamente su nivel agregado.

El modelo neoliberal no ha permitido elevar sustancialmente la tasa de inversión y por ende los niveles del empleo en la economía formal entre los factores que han contribuido se manifiestan bajo otras denominaciones de descentralización productiva y la tendencia a la externalización de funciones, junto con la aparición de prácticas que directa o indirectamente implican subcontratación, servicios eventuales u otras formas de intermediación,¹²² han dado lugar a una segmentación de atributos y responsabilidades propios de las condiciones del patrón, desde el poder de mando, la determinación del lugar de trabajo, la facultad para organizar el trabajo, la responsabilidad por el

¹¹⁸ Auer, Peter y Casez, Sandrine (compiladores). *La estabilidad del empleo en una época de flexibilidad*. Traductor Marta Cabarcos Teseira y Sabela Fernández Davila, Madrid, Editorial Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003. p.30.

¹¹⁹ Afirma Manpower que “cuenta con una red mundial de 4 mil 400 oficinas en 73 países y territorios que le permiten satisfacer anualmente sus necesidades de 400 mil clientes, ya sean pequeñas o medianas empresas de todos los sectores y grandes multinacionales del mundo. Centra su área en la productividad, mejorando la calidad y la eficiencia de las empresas a través del capital humano. Vergara, Rosalía. “*El país del Subempleo*”, *Proceso*. 2008 Núm.1631, 2 de marzo, pp. 34-37.

¹²⁰ Guillén R., Arturo. (coordinador). *Economía y sociedad en América latina: entre la globalización, la regionalización y el cambio estructural*, México, Editorial Porrúa, 2007. p.214.

¹²¹ *Ibidem*. p.215.

¹²² Vid. Lázaro Sánchez, Jose L. *La intermediación en el mercado de trabajo*. Sevilla, Mergablum Edición y Comunicación, 2003.

cumplimiento de obligaciones derivadas de la prestación, que entre otros atributos aparecen fragmentados y la problemática real se presenta ante la falta de titularidad del aparato patrimonial.

4.2.5 Las agencias de colocación

Otra de las manifestaciones de estas formas alternativas nacientes de empleo, que como ya hemos visto, han sido llamadas atípicas. Ha sido contemplado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,¹²³ y la LFT¹²⁴ ya que establecen que el servicio de colocación¹²⁵ de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular. Todos estos casos serán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) con la finalidad de llevar un registro y control y de esa manera, poder coordinar las acciones en la materia.

A lo cual, cabe agregar que en México, el pasado 3 de marzo del 2006,¹²⁶ entro en vigor el decreto que establece el Reglamento de las Agencias de Colocación,¹²⁷ el cual las define como entidades que colaboran en el

¹²³ El contenido del artículo 123 apartado "A", fracción XXV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, puede consultarse en la página Web: <http://www.orden.juridico.gob.mx>

¹²⁴ El contenido de los artículos 539- D, 539- E y 539- F, en donde se puede leer que el servicio de colocación será invariablemente gratuito para los trabajadores, y que podrán participar en la prestación de este tipo de servicios, tanto dependencias oficiales, instituciones docentes, organizaciones sindicales y patronales, instituciones de beneficencia y demás asociaciones civiles que no persigan fines de lucro, puede consultarse en la página Web: <http://www.orden.juridico.gob.mx>

¹²⁵ Constituidas por personas físicas o morales, que pueden operar con fines lucrativos o no lucrativos dentro del mercado de trabajo se norma su operación en nuestro país, con independencia de las disposiciones del ámbito laboral contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

¹²⁶ El contenido del Reglamento de Agencias de Colocación puede consultarse en D.O.F. publicado Viernes, 3 de marzo de 2006. o la página Web: <http://www.orden.juridico.gob.mx>

¹²⁷ Ya en el año de 1982 se emitió un Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores [Diario Oficial de la Federación, 23 de noviembre de 1982], con el cual, retomando los planteamientos constitucionales en la materia, se buscó dar un marco legal a la prestación del servicio de colocación de trabajadores de agencias particulares y oficiales con o sin fines lucrativos. En este documento se señaló que el servicio de colocación de los trabajadores será gratuito para éstos y no se podrá cobrar alguna inscripción o exigir retribución por cualquier concepto.

reclutamiento, selección de personal y localización de vacantes, con el fin de vincular laboralmente a un trabajador con un empleador o a éste con aquél, bajo cualquier modalidad, no obstante que “el trabajo eventual ha aumentado, especialmente en el trabajo temporal por agencia”,¹²⁸ pretende mostrar con su discurso la intención de ayuda a los trabajadores y a los empleadores en la contratación y atender sus necesidades.

De lo anterior podemos deducir de un simple análisis que al referirse a que el objeto principal sea el reclutamiento, localización de vacantes para vincular laboralmente a un empleador o éste con aquél, bajo cualquier modalidad, refiriéndonos al contenido del reglamento citado, implica éste un disfraz, pues son en realidad una forma de organización diferente en el trabajo temporal¹²⁹ que proporciona trabajadores temporales, lo cual quiere decir que son contratados por una agencia y posteriormente son puestos a disposición de otras empresas, efectivamente la agencia no es su patrón pero cobra por una supuesta colocación que nunca llegará, o, en el mejor de los casos si llega, será por un tiempo determinado, con la existencia o no de un contrato de cualquier nombre, menos del ámbito laboral.

Las agencias de colocación con fines lucrativos deben obtener la autorización correspondiente para realizar lícitamente actividades como tales, dicha autorización se otorgaría solo de manera excepcional. La solicitud para operar como agencia de colocación debe acompañarse de informaciones y documentos diversos -acta constitutiva, plantilla de personal, entre otros-. Será la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en materia federal, y las autoridades laborales en cada Estado, en materia local, las competentes para aplicar de esta reglamentación.

¹²⁸ Auer, Peter y Casez, Sandrine (compiladores). *La estabilidad del empleo en una época de flexibilidad*. Tr: Marta Cabarcos Teseira y Sabela Fernández Davila, Madrid, Editorial Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003. p.47

¹²⁹ Vid. Pérez Pérez, Manuel. *Empresas de Trabajo temporal y relaciones laborales*. Murcia, Laborum Ediciones, S.L. 2002.

Por otro lado, la STPS cuenta en su estructura con el Servicio Nacional de Empleo el cual, mediante diversos mecanismos administrativos, cumple con la función de vincular la oferta y la demanda de mano de obra, así como coordinar a los diversos sectores incluyendo incluso a los privados que realizan funciones de colocación de trabajadores.

Lo señalado hasta aquí nos lleva a concluir que las agencias de colocación no son otra cosa que la implantación de la figura del *outsourcing*¹³⁰ desde tiempo atrás y por tanto no constituye un aspecto o cuestión nueva.

Por otro lado, mas bien lo que observamos es que se da través de otras vías como la administrativa la forma de encerrar ciertamente las modificaciones que de hecho no puedan por las razones que se justifiquen al respecto, modificar de plano y de manifiesto la ley laboral, es una de las formas que fuera del marco laboral posibilita precisamente la creciente contratación en el mejor de los casos de los contratos temporales,¹³¹ lo cierto es que se disfraza a través del reglamento de agencias de colocación y el discurso que se sustenta en éste como generación de empleo, productividad, que en esencia la propia ley por un lado permite y por otra prohíbe aparentemente la relación en detrimento de los principios básicos que en este caso lo es la estabilidad en el empleo, de ahí que por si misma sea su construcción contradictoria.

Este instrumento jurídico señalado como vanguardia en políticas de empleo, nos obliga a no pasar desapercibidas las disposiciones establecidas en la ley

¹³⁰ En medio de la crisis económica presente o por venir, las fórmulas laborales de empresas contratistas de personal que operan en México refinan sus estrategias en perjuicio de los trabajadores nacionales [...] el subempleo, que en 2007 rebasó 3 millones de personas [con trabajos temporales, mal pagados y sin prestaciones], se convirtió en un fenómeno que va en aumento en el país, entre otras causas por la proliferación de empresas encargadas de subcontratar mano de obra barata para la planta industrial y los establecimientos comerciales [...] dichas empresas, denominadas "*outsourcing* de recursos humanos". Vergara, Rosalía. "*El país del Subempleo*", *Proceso*. 2008, Núm.1631, 2 de marzo, pp. 34-37.

¹³¹ *Vid.* Pérez Pérez, Manuel. *Empresas de Trabajo temporal y relaciones laborales*. Murcia, Laborum Ediciones, S.L. 2002.

federal del trabajo, ley del seguro social, entre otras concordantes que establecen obligaciones fundamentalmente para los patrones.

En este contexto, es importante determinar la congruencia entre los actos que se realizan en la practica cotidiana, con las disposiciones existentes, nos interesa también, puntualizar que bajo este entendido de la modernización económica, y la apertura comercial, se presenta el discurso del Estado en el sentido de “la modernización como estrategia para enfrentar los desafíos de la globalización de la economía mundial, asumiéndolo como un proceso de reestructuración de la relación capital-trabajo para no rezagar a México de los profundos cambios internacionales”,¹³² en éste contexto el discurso al respecto descansa en la modernización, presentada “como una toma de conciencia estatal, es decir como una política de Estado”¹³³ dejando en otros actores la responsabilidad de rectoría económica de éste para superar la crisis y enfrentar los desafíos de la globalización económica, pero también de los cambios en los sistemas productivos, bajo alguno de sus rubros, competitividad, calidad, entre otros.

Sería necesario reconocer el fenómeno de la globalización o capitalismo moderno, entendido como neoliberalismo, como uno de los aspectos centrales del cambio sociocultural en la actualidad en el ámbito del trabajo y por ende de las relaciones laborales encuadradas en términos de Contrato de Trabajo; sobre todo la injerencia de los aspectos de nivel económico, el paso de la Sociedad Industrial Moderna, su visión del mundo, a la posindustrial, a la posmoderna hasta la ideología de la sociedad competitiva a que hemos hecho referencia a lo largo del presente trabajo. Y la nueva interpretación, traducida en políticas públicas desmembradas de sentido proteccionista e interventor que se ha convertido en el nuevo deber ser de la interacción laboral social.

¹³² Macías Vázquez, Maria del Carmen. *El impacto del modelo neoliberal en los sindicatos en México*. México, Editorial Porrúa, 2005. p.222.

¹³³ *idem*.

CONCLUSIONES

Desde hace algunos años, particularmente en la década de los noventa México ha experimentado diversos efectos del capitalismo actual, de los fenómenos globalizantes y de las manifestaciones económicas del ámbito internacional, cambios vertiginosos que se han encauzado hacia la economía abierta y liberación de los mercados hasta ser Este último el proveedor de los recursos, limitando el rol del Estado; dicha estrategia ha exigido también la flexibilización de los mercados laborales, la adecuación práctica del mercado laboral con la consecuente reestructura el sistema regulador de las relaciones laborales, razón por la cual el presente ejercicio, con base en los elementos que lo contienen nos ha encaminado a realizar humildemente algunas consideraciones finales, las cuales expresaremos sin anuncio específico al contenido temático al que corresponden, pues estimamos que su exposición atiende a una secuencia paulatina que nos permite entrar y salir del Derecho en torno al tema estudiado:

PRIMERA.- El Derecho positivo del trabajo abdica de entre otros atributos un carácter proteccionista del trabajador, y rigidez de las instituciones laborales, en éste sentido, la relación de trabajo ha sido entendida en términos de nociones clásicas de subordinación, dependencia, permanencia o estabilidad en el empleo.

SEGUNDA.- La relación individual de trabajo, obedece a ciertos principios, el discurso de la ley descansa en dos presunciones, una en el sentido de que toda prestación de servicios se entiende que es laboral salvo prueba en contrario. La otra, se entendería en el sentido de que la prestación del servicio es de manera indeterminada

TERCERA.- En la actualidad la relación de trabajo constituye una institución de complejas aristas, y contradicciones en términos de su propio marco regulador pues reúne dentro de sí discursos, tipos y reglas de sujeción interna en el Derecho no obstante resultar contradictorio dentro de sí y en el mundo real.

CUARTA.- El Contrato individual de trabajo vino a ser reconocido como fundamentalmente diferente de otros contratos del ámbito civil y reconocido como un documento en el que se expresaba propiamente no un cambio de dinero para

un producto ni para el resultado de servicios, sino de un cambio de dinero para el tiempo durante el que el empleador goza el derecho de dirigir las actividades del empleado, para determinar cómo sería realizado el trabajo, y para establecer e imponer las órdenes, los códigos de disciplina y el comportamiento.

QUINTA.- Las formas atípicas de la relación de trabajo que a lo largo de varias décadas han surgido en México no son más que el trabajo prestado en condiciones diversas a los principios básicos del discurso del Derecho laboral, duración y continuidad, lugar en que se presta, así como al tiempo de trabajo.

SEXTA.- Se han reconocido y surgido nuevas expresiones como morfologías y manifestaciones en torno a la relación de trabajo, como el *outsourcing* o tercerización de servicios, también llamada subcontratación de bienes o servicios, su origen deviene de la descentralización productiva, la organización del proceso de elaboración de bienes o de prestación de servicios para el mercado final de consumo.

SÉPTIMA.- Los efectos que producen las nuevas contrataciones laborales bien podemos ubicarlas dentro del marco legal o fuera de él. Los efectos de las nuevas formas de contratación dentro del marco legal fortalecen el crecimiento de las formas excepcionales de temporalidad del contrato de trabajo y el acrecentamiento del principio de la autonomía de la voluntad de las partes.

OCTAVA Los casos de excepción a la estabilidad en el empleo y la duración indeterminada de la relación de trabajos se han convertido en la excepción, destacando un novedoso y caracterizado uso intensivo y extensivo de contratos excepcionales o atípicos, cuyos aspectos y repercusiones son motivo de estudio dentro del marco jurídico nacional e internacional, que coexisten frecuentemente con formas estándar de contratación.

NOVENA.- Fuera del Derecho, las nuevas contrataciones o modalidades de contratación, son más diversas, individualizadas, desregularizadas, descentralizadas, y generalmente transitorias, éstas son resultado de la organización del trabajo que se ha hecho patente hasta la actualidad, ya que la contratación se regula en los sectores del centro de la economía y no precisamente por las reglas del discurso del Derecho. Las formas atípicas de empleo están relacionadas con la creciente flexibilización de la organización

interna de la empresa y con el proceso de descentralización productiva interna e internacional.

DÉCIMA.- El término externalización de operaciones es utilizado para referirse a los arreglos de subcontratación, *outsourcing* entre empresas, mientras que la externalización de la mano de obra se refiere únicamente al suministro de trabajo. La forma más tecnicada de subcontratación de personal es el *outsourcing*, utilizado como una técnica de administración, transfiriendo a terceros ciertos procesos complementarios que no forman parte del giro principal del negocio.

DÉCIMA PRIMERA.- La flexibilización de las relaciones de trabajo se efectúa fundamentalmente respecto a las condiciones de trabajo, duración de las relaciones de trabajo, pago de salarios y movilidad funcional.

DÉCIMA SEGUNDA.- La flexibilización se sustenta en las necesidades del mercado y una determinada concepción dentro de este ámbito, abandera el argumento de la creación de empleos pues tiene un papel más político económico que centrado en cambios concretos en las relaciones de trabajo.

DÉCIMA TERCERA.- La organización del trabajo como tendencia que asume las nuevas lógicas operacionales del mundo del trabajo no sustituyen totalmente a la forma entendemos en términos de la cual fue estructurado el esquema jurídico del trabajo para México.

DÉCIMA CUARTA.- La operación de las relaciones laborales, posee una doble manifestación, no disociada ni mutuamente excluyente, sino perfectamente articulada en una estrategia que dispone puentes y lazos entre la forma tradicional de la relación de trabajo y las emergentes, así como también un mutuo mantenimiento por un lado, entre un modelo constituido como resultado de una técnica de gobierno estatal encargado de la gestión del cuerpo social y el logro del llamado Estado de Bienestar para ofrecer una protección al trabajador, y aquel modelo de relaciones laborales destinado al control continuo y exhaustivo de la estructura económica y social productiva a fin de generar condiciones discursivas que muestren por un lado el sostenimiento y justificación de los principios en los que se basa la relación de trabajo tradicional, y por otro, que ello no responde a los cambios vertiginosos que se han venido manifestando entorno a las relaciones laborales y a las lógicas del capitalismo actual.

DÉCIMA QUINTA.- Los procesos productivos imperantes en los roles de la economía mexicana, han fragmentado la organización vertical y horizontal de la producción a través de ya varias décadas, característica infiltrada por la actual expansión del comercio mundial que a su vez guarda íntima relación con el desarrollo de las tecnologías de la información y se apoya, asimismo, en una revolución de la organización del trabajo.

DÉCIMA SEXTA.- En el marco de esta investigación se determinó que las tecnologías de la información no han creado los nuevos métodos de producción, pero sí han hecho posible que se amplíe y emerja su uso, apareciendo nuevas aplicaciones basadas en el establecimiento de redes de unidades de producción complejas tanto fuera como dentro de la empresa.

DÉCIMA SÉPTIMA.- En el mercado laboral el papel principal lo desempeña la subcontratación o suministro de personal a grandes corporaciones extranjeras o bien éstas mismas vestidas como agencias de colocación que intervienen de tal manera que las empresas realizan tareas en las que tienen ventaja comparativa por efecto de descentralizar las fases de la producción con mano de obra económica.

OCTAVA.- El estado de relación de empleo estable y tradicional en el contexto de un mercado de trabajo en México, nos muestra que se encuentra caracterizado por una percepción común de la inseguridad del empleo, en franca ausencia de una relación de trabajo de duración indeterminada, particular relación que guarda con el desempleo, el aumento de la precariedad y de los empleos temporales y a tiempo parcial o por horas.

DÉCIMA NOVENA.- La responsabilidad de la protección laboral del Estado hacia el empleado en las condiciones mínimas de trabajo se muestra desvanecida, observamos que no reside en el Estado ni en las políticas laborales que éste determina, ni tampoco en el marco normativo sino que se arroja al centro de las actividades de los interlocutores sociales a diversas escalas a quienes en último término se les asienta el compromiso de dar cumplimiento a una supuesta protección mínima como a las empresas transnacionales y de cualquier sector de la economía.

VIGÉSIMA.- Una manera discursiva de las empresas de cualquier sector de la economía es mostrar que la normatividad se cumple en favor de la protección de las condiciones laborales, lo que se manifiesta a través de la inclusión en los acuerdos comerciales de cláusulas sociales y estas últimas vienen a erigirse en el marco de lineamientos nacionales e internacionales en un instrumento de honor para las empresas, como socialmente responsables, en su actuación, a los ojos del Estado, de los organismos internacionales y de las organizaciones no gubernamentales, con lo que se desarticula el papel realizado por el Estado en la protección social laboral.

VIGÉSIMA PRIMERA.- En el marco de esta investigación se determinó que el aspecto constructivo del Derecho tradicional se construyó de entre otras razones bajo la orquesta de una organización del trabajo taylorista, luego fordista, esquema bajo el cual era posible ubicar con franca facilidad y ejecución, la subordinación y dependencia de un trabajador. Concebía en un ámbito de excepción el fenómeno de la subcontratación y el encubrimiento de la relación laboral, que hoy emerge como constante y prevalece en las formas de relaciones laborales y de organización del trabajo como la actual, que manifiesta una desintegración operacional o descentralización productiva, notoria concretamente en el incremento de *uotsourcing*, sociedades de franquicia, terciarización de la relación de trabajo, el alquiler de mano de obra a través de empresas de trabajo temporal o agencias de colocación.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- Las morfologías o denominaciones técnicas como subcontratación y parasubordinación provienen del Derecho italiano, gerentes de fondos de comercio del Derecho francés, donde se trata como asalariados en relación con sus proveedores y como independientes en sus relaciones con terceros, morfologías de alcance para México en la práctica, ya que no descartamos la posibilidad de crear categorías híbridas de subordinación/dependencia y autonomía/independencia, de entre otros conceptos que en conjunto forman parte de esa transformación muy familiarizada en el lenguaje común, aunque aún no manifiesto en el marco regulador mexicano.

VIGÉSIMA TERCERA.- También prevalece un uso progresivo de contratos civiles, comerciales o mercantiles para la ejecución de tareas o la prestación de servicios

que, no constituye más que una manifestación adicional de contrataciones fuera del marco regulador del Derecho del trabajo.

VIGÉSIMA CUARTA.- En el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el sustento discursivo que justifica ocuparse de las nuevas manifestaciones del trabajo se enfoca a la regulación internacional del trabajo con el argumento de protección mínima a los trabajadores y evitar que los gobiernos se abstengan de mejorar las condiciones sociales en sus países por el temor a descolocarse en la competencia comercial.

La OIT estimó no adoptar unilateralmente medidas a través de los comités asignados en la reducción y control de los efectos sociales de los procesos de integración económica global, sino con un mecanismo protector de los derechos de los trabajadores en el ámbito supranacional, convenios y recomendaciones que han sugerido como normas mínimas a reconocer en las legislaciones laborales nacionales de los países que los ratifican, dejando en manos de los Estados la responsabilidad de dar cumplimiento a la normativa laboral internacional, su vigilancia y observancia.

VIGÉSIMA QUINTA.- En el ámbito de las conferencias internacionales de la OIT suelen no ser paralelos los conceptos o terminología legal de las naciones, consecuentemente, es imposible que puedan adaptarse a diferentes entornos sociales, políticos, económicos y culturales, como el caso del tratamiento que ha proporcionado a las formas de subcontratación y a las diversas manifestaciones de contrataciones atípicas.

VIGÉSIMA SEXTA.- De acuerdo con la reglamentación y estructura de la OIT, por cuanto hace a los convenios y recomendaciones, la Corte Internacional de Justicia es considerada como la única competente para interpretarlos y a la fecha no se ha recurrido a ella por razón de conflicto entre Estado, lo cual muestra ineficaces los instrumentos jurídicos de relación de trabajo y sus nuevas manifestaciones.

VIGÉSIMA SÉPTIMA.- Las estructuras jurídicas establecidas por la OIT para el caso de incumplimiento de recomendaciones y observaciones particulares a un Estado, como herramientas jurídicas en torno a temas de la relación de trabajo y sus nuevas manifestaciones no deriva en una obligación para los Estados ya que no tienen la característica coercitiva ya que la OIT no es un órgano jurisdiccional

supranacional, sino que se limita a señalar la necesidad de establecer cláusulas sociales en los acuerdos o tratados comerciales por virtud de los cuales deriven relaciones de trabajo.

VIGÉSIMA OCTAVA.- Los objetivos de la OIT, se ven influenciados por el poder económico, lo cual impide que su actuar como organismo de dirección autónomo, no se traduzca en términos reales en una institución de equilibrio entre el factor económico y el trabajo, lo que ubica en entredicho su esencia, la razón de su existencia así como el modo operacional.

VIGÉSIMA NOVENA.- Las relaciones entre empleados y patronos pueden ser caleidoscópicas, un tanto determinadas por factores económicos, políticos y desde luego encontrarse atravesadas por el poder económico y la dominación en el proceso del trabajo, sin embargo, esto a su vez se encuentra acotado por estructuras que pueden tener o no relación directa con éstas, niveles tecnológicos, formas de organización del trabajo, relaciones laborales, características de la fuerza de trabajo y culturas, pero también es indiscutible que las empresas se encuentran en un entramado estructural y campos de acción de sujetos que las envuelven, acondicionan y del mismo modo presionan, en capas y subcapas diversas que pueden ir desde lo local a lo nacional e incluso a lo global y viceversa.

TRIGÉSIMA.- En México, los cambios y nuevas dimensiones de la globalización han asentado una economía capitalista de nuevo cuño, caracterizada en todos sus ámbitos y particularmente en el ámbito del trabajo bajo los discursos que fundamentan las estrategias de flexibilidad, competitividad y productividad.

TRIGÉSIMA PRIMERA.- Corolario de la tendencia de flexibilidad, competitividad y productividad ha sido la erosión de la relación laboral hasta ahora considerada normal, la crisis de las políticas e instituciones laborales y sociales vigentes, y la consiguiente emergencia de nuevas formas de empleo y de relaciones laborales y sociales establecidas no sólo por el marco regulador, sino por las prácticas propias del sistema capitalista, utilizadas sutilmente a través de la actuación del Estado hacia sus gobernados.

TRIGÉSIMA SEGUNDA.- Las lógicas del propio sistema que sustentan la sociedad capitalista actual se encuentra por efecto de ello ante la necesidad

preservar su modus operacional, para sostener un doble discurso, lo cual trae como consecuencia por un lado que el ámbito del empleo agudice su funcionamiento y se expanda como atípico, fuerza de trabajo que atiende a las necesidades del mercado, y que por otro lado las políticas públicas particularmente las laborales, continúen expresadas en clave de empleo estándar, es decir en términos del sistema jurídico de Derecho positivo, donde el Estado es aparente protector benefactor que justifica la generación de empleo para la mayoría, siendo ello creencia equívoca, que resulta del diseño de la estructura básica bajo la que se soporta la existencia del Derecho del trabajo..

TRIGÉSIMA TERCERA.- Los modos de producción en su mayoría tercerizados tanto en el ámbito público como privado que imperan en la actualidad han sido estimulados para el caso de México por virtud de la internacionalización de los mercados, globalización, privatización y prevalencia de empresas trasnacionales y/o multinacionales, así como de políticas neoliberales orquestadas por organismos internacionales hacia las no tan nuevas formas de empleo.

TRIGÉSIMA CUARTA.- La estrategia adoptada por el Estado como descentralización productiva de la empresa ha ocasionado que la cadena de producción se fragmente en unidades productivas a cargo de empresas formalmente independientes del cúmulo trasnacional y efímero nacional, pero que, incluso, pueden llegar a ser económicamente dependientes de una unidad central. De esta manera, se han generado importantes consecuencias para el ámbito jurídico social laboral, tales como: el notable incremento acelerado de la subcontratación laboral en sus variantes de bienes, de servicios materiales y personales llamadas de recursos humanos, la revalorización del trabajo autónomo independiente, honorario, de servicios profesionales, y el particular proceso de filialización empresarial impuesto por las grandes corporaciones con el consecuente surgimiento de los grupos de empresas.

TRIGÉSIMA QUINTA.- El Estado mexicano, a consecuencia del reposicionamiento de su rol meramente subsidiario en el desarrollo de la actividad económica y ante el creciente proceso de globalización, ha tendido a mostrar de manera simultánea y paradójica por un lado aparentes políticas normativas protectoras del empleo o de la relación de trabajo y, por otro, ha acelerado la búsqueda por la eficiencia y la

rebaja de los costos de producción asumiendo los discursos en que se sostiene la economía de mercado impuesta por el orden internacional arrogando una nueva cultura laboral, flexibilización de las relaciones laborales y necesidad de un Estado más competitivo y productivo.

TRIGÉSIMA SEXTA.- En la actualidad sin protección real de los salarios o de las condiciones de trabajo mínimas se observa el fomento incipiente de la subcontratación en forma acelerada, también denominada precarización del empleo. El desarrollo de estas estrategias, ha sido facilitado por el Estado a las empresas en su mayoría privadas o transnacionales, efecto de la privatización en los últimos años, entre otras razones, por el aumento de las tasas de desempleo, mayor población contra las fuentes de trabajo, por el desplazamiento de la mano de obra por tecnología que contribuyó al ya elevado crecimiento de la fuerza laboral, con miras a flexibilizar sutilmente la aparente rigidez de la legislación laboral, con lo cual se justifica el crecimiento desmedido de formas de trabajo distintas de la relación laboral típica, bajo la mayor desprotección jurídica laboral y la propia política seguida por la autoridad pública, en el marco de ajuste y de desregulación de todos los mercados, incluyendo al de trabajo, han permitido e inclusive estimulado el desarrollo de mercados de trabajo secundarios o paralelos, a través de éstas y otras prácticas laborales, en esencia como herramienta político jurídica para el Estado, a fin de mantener vivo el sistema capitalista imperante en la actualidad y reduciendo entonces expectativas laborales reales.

TRIGÉSIMA SEPTIMA; Para el caso mexicano un escenario fatalista del Derecho laboral debido a la inexistencia y engaño del halo romántico de la protección del Estado al contrato o relación de trabajo hoy denominado en crisis, no constituye nuestra intención, no obstante creemos que las próximas reformas a la Ley Federal del Trabajo se encaminan a regular abiertamente la subcontratación, relaciones tercerizadas mediante la figura del *outsourcing* cuestión que para algunos autores equivale a legalizar lo ilegal, trabajo a tiempo parcial, a prueba o por horas y creemos que establecerá como parte del citado halo romántico un esquema aparente arrogado como de protección mínima de derechos como trabajo “decente”, aspectos a la fecha discernibles dentro del derecho y desde su estructura operacional hasta el momento en que se origina un conflicto jurídico, lo

cual es muestra de que se agudiza el rol del Estado de priorizar su actividad meramente subsidiaria no sólo en el aspecto económico sino laboral.

TRIGÉSIMA OCTAVA.- Concluimos que, siguiendo las líneas de buena causa dictadas por la Organización Internacional del Trabajo, seguramente para los próximos tiempos por virtud de la reforma misma que se sustenta en la diversa Ley para la reforma del Estado recientemente aprobado para dar paso a la multiplicidad de reformas a la legislación como el caso de la Ley Federal del Trabajo nos parece que se establecerán una serie de conceptos y categorizaciones a fin de clasificar la mano de obra, acordes con discursos ya conocidos, remetidos como la nueva cultura laboral, flexibilidad, productividad y competitividad, con ello, muy probablemente se estratifiquen los niveles de empleo en aras de aparente productividad y rotación y oportunidad de empleo para todos y brindar una protección mínima, contenida en diversas recomendaciones de carácter internacional como el trabajo decente, los derechos sociales en la era de la globalización, por ende definirá la protección mínima para disfrazar la tendencia legalizada de la precariedad del empleo para los próximos años.

TRIGÉSIMA NOVENA.- Estimamos se ampliará el esquema de instrumentos jurídicos tendientes a obtener ganancia en aras de la aparente protección social, como el caso de las áreas de seguro que llegan al ámbito laboral, las agencias de colocación, el contrato de primer empleo, los sistemas privados de pensiones, seguros que abarcan salud, empleo, vida, entre infinidad que se han creado a la fecha y que se legalizarán como marco mínimo de protección.

CUADRAGÉSIMA.- Muy probablemente los actores sociales y políticos que intervienen en el ámbito laboral del país no representarán un contrapeso o resistencia legítima ante la reforma estructural del Estado, ya que la complejidad de este fenómeno de las nuevas formas de contratación, que ha girado en torno al Contrato de trabajo o relación laboral, corresponde más bien en una serie de cuestiones de inicio estructurales que no es posible empatar con los principios en los que se dice se construyó el Derecho laboral y las dinámicas, económicas y de control Internacional en las que México se encuentra inserto y de las cuales nos parece imposible revierta.

CUADRAGÉSIMA PRIMERA.- La expansión de la protección clásica a las nuevas formas de trabajo estimamos la realizarán a través de un concepto uniforme que abarque a todas las situaciones susceptibles de tutela expansión con uniformidad o la utilización de criterios y niveles diversos de protección, que se ajusten a cada tipo o modalidad de trabajo existente como expansión con diversidad.

CUADRAGÉSIMA SEGUNDA.- En México, el criterio de la subordinación resulta operativo en la medida que se reconozca la existencia tanto de la subordinación jurídica como de la subordinación económica, pues resultan conceptos vigentes en la determinación de los niveles de protección del trabajo para estos efectos. Ahora bien esto no descarta que se recurra a nuevos conceptos que sin eliminar el elemento subordinación, contribuyan a presentar una carátula de aparente protección mínima. El alcance de la protección laboral de estos casos reales que no encubren una relación de dependencia jurídica real es necesario y se puede concretar a través de un concepto más amplio de las relaciones de trabajo.

CUADRAGÉSIMA TERCERA.- El sistema dual de trabajadores dependientes e independientes es insuficiente, dentro de la estructura actual del Derecho, la consideración de un concepto más amplio de relaciones de trabajo no permitiría por vía de consecuencia desalentar la tercerización llevada a cabo para eludir las normas del Derecho laboral, en definitiva, de lo que se trata con motivo de la reforma dentro del Derecho es casi no detectar al sujeto tutelable, es decir la persona que vive de su trabajo.

CUADRAGÉSIMA CUARTA.- El Estado se observa como un ente obediente de una técnica de control externo y determinación de niveles de empleo y de distribución residual hacia el interior, dispuesto como instrumento en quien reside la aparente vigilancia y control del orden social laboral y aquellas conductas determinadas que favorecen la conveniencia y discursos en aras del empleo, aspectos articulados estratégicamente con el sistema productivo capitalista actual y el modo de gobierno liberal, toda vez que la existencia de inestabilidad constante y extendida en el ámbito laboral representa un elemento constitutivo en juego por el liberalismo, que acentúa la dependencia de México como país periférico.

La reforma laboral en puerta es en sí misma un conjunto argumentativo de saberes, verdades y formulaciones, surgido e impulsado por las potencias

económicas, cuya recepción por parte de los actores laborales tiende a cerrar el círculo estructural de la determinación real laboral.

Sin que este ejercicio persiga afirmaciones categóricas, engreimientos absolutos o fuera de lógica, resalta la necesidad de realizar investigaciones multidisciplinarias en las que la presente y dúctil investigación despierte interés, aporte elementos importantes para su realización y enriquezca el entendimiento de los fenómenos que acontecen en el entramado social, particularmente en el ámbito laboral.

Bibliografía

- Aguilar, Arriola, Guevara N., Hernández C. *Sociedad civil Organizaciones no Gubernamentales, Transición a la democracia*. México, Editorial Miguel Ángel Porrúa, 1994.
- Albarracín, Jesús. *La economía de mercado*. Madrid, Editorial Trotta, 1994.
- Albuquerque, Rafael, De Buen, Néstor. *El derecho del trabajo ante el nuevo milenio*. México. Editorial Porrúa, 2002.
- Alcalde Justiniani, Arturo, Barba García, Héctor, et.al. *Reforma laboral*, México. Buena idea! Editores S.A. de C.V., 2003.
- Alcaide Castro, Manuel. *Las nuevas formas de organización del trabajo: un análisis sobre su viabilidad*. España, Editores Akal, 1983.
- Alonso Olea, Manuel y Baamonde, Ma. Emilia. *Derecho del Trabajo*. Barcelona, Editorial Civitas, 2005.
- Arcienaga, Federico. *El Contrato de Trabajo*. México, Editorial Oxford, 1999.
- Auerr, Peter y Casez, Sandrine (compiladores). *La estabilidad del empleo en una época de flexibilidad*. Tr. Marta Cabarcos Teseira y Sabela Fernández Davila, Madrid, Editorial Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.
- Aylor, Federico Winslow. *Principios de manejo científico del trabajo*. Tr. Ramón Alvarez Martinez, México, Editorial Cultura, 1928.
- Barbagelata, Héctor Hugo. *Introduction aux institutions du droit du travail en Amérique Latine*. Bélgica, Editorial Presse Universitaires de Louvain, 1980.
- Barroso Figueroa, J. *Derecho internacional del trabajo*. México, Editorial Porrúa, 1987.
- Basave, Jorge, Dabat Alejandro, et.al. (coordinadores). *Globalización y alternativas incluyentes para el siglo XXI*. México, Editorial Miguel Ángel Porrúa, 2002.
- Beck, Ulrich. *¿Qué es la globalización?*. Barcelona, Editorial Paidós, 1998.
- Bensusan, Graciela. "Los Determinantes Institucionales de la Flexibilidad Laboral en México", en Zapata, Francisco, *¿Flexible y Productivos?*, México, Editorial El Colegio de México, 1998.

Bidet, Eric. *L'économie social: un secteur d'avenir? La documentation française (Problemes politiques et sociaux, Dossier d'actualité mondiale)*. París, Número 798, 27 fevrier, 1998.

Bobbio, Norberto. *Teoría general del derecho*. Bogotá, Editorial Temis, 1987.

_____. *Contribución a la teoría del derecho*. México, Editorial Cajica, 2006.

Bronstein, Arturo. "Subcontratación Laboral", en Alburquerque, Rafael y De Buen, Néstor, *El derecho del trabajo ante el nuevo milenio*. México, Editorial Porrúa, 2002.

Cairós Barreto, Dulce María. *Contratos de mediación laboral y de agencia mercantil: (un estudio sobre el objeto del contrato de trabajo y sus transformaciones)*. Valladolid, Editorial Lex Nova, 2004.

Cámara de Diputados, *Derechos del pueblo mexicano*. México, Editorial Porrúa, 2000.

Cantón Moller, M. *Introducción al derecho internacional del trabajo*. México, Editorial PAC, 1992.

Cáceres Nieto, Enrique. *¿Qué es el derecho? Iniciación a una concepción lingüística*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2000.

Calva, José Luís. *El neoliberalismo mexicano*. México, Editorial Fontamara, 1993.

_____. *México más allá del neoliberalismo*. México, Editorial Plaza Janes, 2001.

Charis Gómez, Roberto. *Derecho Internacional del Trabajo*. México, Editorial Porrúa, 1994.

Consejo Económico y Social, *El trabajo a tiempo parcial*. Madrid, Informe Número 4, Sesión ordinaria del pleno 18 septiembre 1996.

Covarrubias, Alejandro. *La flexibilidad laboral en Sonora*. Hermosillo, Editorial el Colegio de Sonora, 1992.

Cordera Campos, Rolando. *La globalización de México: opciones y contradicciones*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, 2006.

- _____, Lomeli Vanegas, Leonardo (coordinadores). *El mundo del trabajo y la exclusión social*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, 2006.
- Coriat, Benjamín. *Ciencia, técnica y capital*. Madrid, Hermann Blume Ediciones, 1979.
- Correas Vázquez, Florencia. *Alcances sociológicos del derecho del trabajo en México*. México, Ediciones Coyoacán SA. de CV., 2004.
- Cruz Villalón, J., "Outsourcing y relaciones laborales", en VV.A A., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del Trabajo*. Madrid, Colección Informes y Estudios, Editorial Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, 2000.
- Charis Gómez, Roberto. *Estudios de derecho del trabajo*. México, Editorial Porrúa, 1997.
- Chacaltana, Juan. *Dimensiones de la productividad del trabajo en las empresas de América latina*. Lima, Editorial Oficina Internacional del trabajo, 2005.
- Chudnosvky, Daniel y Porta, Fernando. *Competitividad internacional principales cuestiones conceptuales y metodológicas*. Buenos Aires, Editorial Centro de Investigación para las transformaciones (CENIT). 1999.
- De Buen Lozano, Néstor. *Derecho del trabajo*. México, Editorial Porrúa, 1999.
- _____. *Derecho del trabajo*. Tomo 1, México, Editorial Porrúa, 1990.
- _____. *El derecho Administrativo laboral y la administración pública de trabajo en México*. México, Editorial porrúa, 1998
- De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Tomo I, México, Editorial Porrúa, 1988.
- _____. *Derecho mexicano del Trabajo*. México, Editorial Porrúa, 2000.
- _____. *Derecho mexicano del trabajo*; 4ª Ed., Tomo II. México, Editorial Porrúa, 1961.
- De la Garza Toledo, Enrique. *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*. México, Universidad Autónoma Metropolitana 1992.
- _____. *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. España, Editorial Anthopos, 2006.

- De la Torre Gamboa, Miguel. *Del humanismo a la competitividad, el discurso educativo neoliberal*. México Editorial Universidad Nacional Autónoma de México 2004.
- Dhose, V. L. "Autorregulación cercana a la producción o control central: estrategias de consorcios en el proceso de reestructuración en la industria automotriz", en coordinador Carrillo, Jorge, *La nueva era de la industria automotriz en México*, Tijuana Baja California, Editorial Colegio de la Frontera Norte, 1996.
- Díaz, Luis Miguel. *Dimensión social de la globalización y de los procesos de integración*. Lima, Editorial Oficina Internacional del Trabajo, 2002.
- Diego, Julián Arturo de. *Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires, Editorial Abeledo-Perrot, 1997.
- Dombois, Rainer y Pries, Ludger. *Modernización empresarial en América latina y Europa*, Venezuela, Editorial Nueva sociedad, 1993.
- Dunning, John H. (compilador). *La empresa multinacional*. México, Editorial Fondo de Cultura Económica, 1976.
- Dubois, P., y M, Giannini. "El trabajo obrero en grupo en las empresas industriales del este y oeste", en Castillo José Juan (coordinadores). *Las nuevas formas de organización del trabajo*. Madrid, Editorial Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1991.
- E. Ackerman, Mario. "Un futuro para el derecho del trabajo", en Alburquerque, Rafael y De Buen, Néstor, *El derecho del trabajo ante el nuevo milenio*. México, Editorial Porrúa, 2002.
- Eade, Deborah, Ligteringen, Ernst. *El debate sobre el desarrollo y el futuro de las ONG*. España, Editorial Intermón Oxfam, 2004.
- Ermida Uriarte, Oscar. *La flexibilidad*. Cuadernos de fundación, Montevideo, Editorial Fundación de Cultura Universitaria, 2000.
- Faria, José Eduardo. *El derecho en la economía globalizada*. Madrid, Editorial Trotta, 2001.
- Fernández Ruiz, Silvestre. *Prestaciones y servicios del IMSS cálculo y procedimientos*. México, Editorial Trillas, 2005.
- García Figueroa, Alfonso. *Principios y positivismo jurídico*. Madrid, Editorial Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 1998.

- García Maynez, Eduardo. *Introducción al estudio del derecho*. México, Editorial Porrúa, 1983.
- García Selgas, Fernando J., y Monleón José B. *Postmodernidad ciencias sociales y humanas*. Madrid, Editorial Trotta, 1999.
- Garrido Ramón, Alena. *Derecho Individual del trabajo*. México, Editorial Oxford, 1999.
- Gallo, Gustavo J. *Compendio de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires, Editorial Abeledo – Perrot, 2001.
- Gnecco, Gustavo. “Panorama del sistema laboral en América”, en Kurczyn Villalobos, Patricia. *Panorama internacional de derecho social. Culturas y sistemas jurídicos comparados*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007.
- González Vidaurri, Alicia, Dieter Gorenc, Klaus, *et.al. Control Social en México, D.F.* México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, 2004.
- Guerra, Pablo. *¿Es necesariamente precaria la flexibilización?* Notas sobre las amplias, controvertidas y difusas interpretaciones del concepto de flexibilidad, trabajo presentado en el Seminario Latinoamericano sobre Precarización del Empleo y Desgaste de Salud de los Trabajadores, Santiago, Chile, Editorial CLACSO-PET, 1994.
- Guillén R., Arturo (coordinador). *Economía y sociedad en América latina: entre la globalización, la regionalización y el cambio estructural*. México, Editorial Miguel Ángel Porrúa, 2007.
- Guillén Romo, Héctor. *México frente a la mundialización neoliberal*. México, Editorial Era, 2005.
- Gutiérrez, Mario. *Administrar para la calidad*. México, Editorial Limusa, 1989.
- Gutiérrez Pulido, Humberto. *Calidad total y productividad*. México, Editorial McGraw-Hill, 1996.
- Hart, H.L.A. *El concepto del derecho*. Traductor De Genaro R. Carrio, Buenos Aires, Editorial Albelo-Perrot ,1963. reimpresso en México, Editora Nacional. 1978.
- Hernández Laos, Enrique y Aboites Jaime. *Identificación de los factores que obstaculizan la movilidad de la mano de obra en el sector industrial mexicano*. México, Editorial Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1990.

- Hernández Rueda, Lupo. "Las perspectivas del derecho del trabajo en un mundo globalizado" en Alburquerque, Rafael y De Buen, Néstor, *El derecho del trabajo ante el nuevo milenio*. México, Editorial Porrúa, 2002.
- Heros Pérez Albela, Alfonso de los. "La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente", en Kurczyn Villalobos, Patricia, *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen*. México, Editorial Universidad Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003.
- Hirchs, Joachim. *¿Qué es la globalización?*. Buenos Aires, Editorial Cuadernos del sur 1997.
- Ibarra Flores, Román. *Valores jurídicos y eficacia en el derecho laboral mexicano*. México, Editorial Porrúa, 2002.
- Ibarra, E. y L. Montaña. *El orden organizacional*. México, Editorial Universidad Autónoma Metropolitana, 1987.
- Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, *Enciclopedia Jurídica Mexicana*. Tomo V, México, Editorial Porrúa, 2006.
- Kant, Emmanuel. *Principios metafísicos de la doctrina del derecho*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, 1978.
- Kelsen, Hans. *La teoría pura del derecho*. Tr. Roberto Vernengo, México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, 1979.
- Kurczyn Villalobos, Patricia, Reynoso Castillo, Carlos, et. al., *Derecho laboral globalizado*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007.
-
- _____. *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003.
- Laris Alanís, Eugenio. *Estrategia Industrial*. México, número 5, febrero 1988.
- Lázaro Sánchez, Jose L. *La intermediación en el mercado de trabajo*. Sevilla, Mergablum Edición y Comunicación, 2003.
- Lara Sáenz, Leoncio, "El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte", en Witker Jorge Coordinador, *El Tratado de Libre Comercio de América del Norte: evaluación jurídica: diez años después*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, 2005.
- Loyzaga de la Cueva, Octavio. *Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales*, México, Editorial Universidad Autónoma Metropolitana, 2002.

-
- _____. *Valores jurídicos, las causas de la ineficacia de las leyes laborales sustantivas en México*. México, Editorial Porrúa, 2005.
- Lozano Joseph M. *Ética y empresa*. Madrid, Editorial Trotta, 1999.
- Lyon-Caen, Gerard. “¿Derecho del trabajo o derecho del empleo?”, en *Evolución del Pensamiento Juslaboralista*. Estudios en Homenaje al Profesor Héctor-Hugo Barbagelata, Montevideo, Editorial Fundación de Cultura Universitaria, 1997.
- Macías Vazquez, Maria del Carmen. *El impacto del modelo neoliberal en los sindicatos en México*. México, Editorial Porrúa, 2005.
- MacIlwain, Charles Howard. *Constitucionalismo antiguo y moderno*. Buenos Aires, Editorial Nova, 1947.
- Malareti García, Elisenda, Martín-Retortillo Baquer Sebastián. *Régimen jurídico-administrativo de la reconversión industrial*. Madrid, Editorial 1991.
- Martínez Abascal, Vicente Antonio. *La nueva regulación de la movilidad funcional*. Pamplona, Editorial Aranzandi, 1995.
- Martínez, Daniel. *El mundo del trabajo en la integración económica y la liberalización comercial*. Ginebra, Oficina regional para América latina y el caribe. Centro internacional de formación de la Organización Internacional del Trabajo, Editorial oficina Internacional del y Trabajo, 2006.
- Martinez Garrido, Luis Ramón. *Tratamiento laboral de la contratación y subcontratación entre empresas: problemas y soluciones*, Madrid, Fundación Confemetal, D.L., 1999.
- Meléndez George, León M. *La Unificación del Sistema de Justicia Laboral*. México, Editorial Porrúa, 2000.
- Méda, Dominique. *El trabajo un valor en peligro de extinción*. Barcelona, Editorial Gedisa, 1998.
- Mierzejewski Fernández, E. y Rodríguez Álvarez, J., *Jornada parcial de trabajo y empleo femenino en Chile: ¿Empleo precario o una oportunidad para las mujeres?*. Chile, Editorial Universidad de Chile, 2003.
- Montero Zendejas, Daniel. *La desaparición del estado*. México, Editorial Miguel Ángel Porrúa, 1999.
- Morales Ramírez, María Ascensión. “La desformalización interna del contrato de trabajo en México”, en Kurczyn Villalobos, Patricia, *¿Hacia un nuevo derecho*

del trabajo?. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003.

Morgado Valenzuela, Emilio. "Las perspectivas del derecho del trabajo en un mundo globalizado", en Alburquerque, Rafael y De Buen Néstor, *El derecho del trabajo ante el nuevo milenio*. México, Editorial Porrúa, 2002.

Naciones Unidas- Centro sobre Empresas Transnacionales, *Las empresas transnacionales en el desarrollo mundial*. Nueva York, Editorial ONU, 1983.

Nadal, Pablo. "Perspectivas del derecho del trabajo en un mundo globalizado" en Alburquerque, Rafael y De Buen, Néstor, *El derecho del trabajo ante el nuevo milenio*. México, Editorial Porrúa, 2002.

Nino, Carlos, *Introducción al análisis del derecho*. Buenos Aires, Astrea, 1980.

OCDE. *Le comerce, l'emploi et les normes du travail Une étude sur les droits fondamentaux des travailleurs et l'échange international*, París, Editorial OCDE, 1996.

Oliver Crona Kart. *El derecho como hecho. La estructura del ordenamiento jurídico*, Barcelona Editorial Labor, 1980.

Organización Internacional del Trabajo, *Productividad y Empleo en la Apertura económica*. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo, 1999.

_____. *El trabajo decente y la economía informal*. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo. 2002.

_____. *Panorama laboral*. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo, 2004.

_____. *Cambios en el mundo del trabajo*. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo, 1998.

_____. *Tendencias mundiales del empleo*. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo, 2003.

_____. *Los retos de la mundialización*. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo, 2005.

_____. *El ámbito de la relación de trabajo*. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo, 2003.

_____. *Introducción al estudio del trabajo*. México, Editorial Limusa, 1990.

- _____. *La consultoría de empresas*. México, Editorial Limusa, 1993.
- _____. *Horas de trabajo ¿De lo fijo alo flexible?*, Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo, 2005.
- _____. *La relación del trabajo*, Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo, 2005.
- _____. *Panorama laboral 2004 en América latina y el caribe*, Perú, Editorial Oficina Internacional del Trabajo, 2004.
- _____. *Tendencias mundiales del empleo*. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo, 2003.
- Ortiz Ahlf, Loretta. *Derecho internacional público*. México, Editorial Oxford, 2000.
- Pacheco Martínez, Filiberto. *Derecho de la integración económica*. México, Editorial Porrúa, 1998.
- Palloix, Ch. *Las firmas multinacionales y el proceso de internacionalización*. Madrid, Editorial Siglo XXI, 1975.
- Pearce, Jenny. *Desarrollo, ONG y sociedad civil*. España, Editorial Intermón Oxfam, 2002.
- Pérez Pérez, Manuel. *Empresas de Trabajo temporal y relaciones laborales*. Murcia, Laborum Ediciones, S.L. 2002.
- Plá Rodríguez, Américo. *Los principios del derecho del trabajo*. 2ª Ed., Buenos Aires. Editorial Desalma, 1978.
- _____. “La actual coyuntura del derecho laboral”, en *Evolución del pensamiento lus Laboralista, homenaje al prof. Héctor Hugo Barbagelata*, AA.VV, Montevideo, Editorial Fondo de Cultura Universitaria, 1995.
- _____. “Relación de trabajo y contrato de trabajo”, en *Homenaje dedicado al doctor Guillermo Cabanellas*. México, Editorial Trillas, 2001.
- Puyana, Alicia. *La integración económica y la globalización. ¿Nuevas propuestas para el proyecto latinoamericano?*. México, Editorial FLACSO PyV, 2003.
- Ramón Capela, Juan. *Elementos de análisis jurídicos*. Madrid, Editorial Trotta, 2006.

Reynoso Castillo, Carlos. *Las vicisitudes del contrato de trabajo, panorama y tendencias*. México, Editorial Fondo de Cultura Económica, 2001.

_____. *Los Atentados al contrato de trabajo*. México, Editorial Universidad Autónoma Metropolitana, 2001.

_____. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México, Editorial Universidad Autónoma Metropolitana, 2006.

_____. *Situación de trabajo y protección de los trabajadores estudio del caso de México*. México, Editorial Universidad Autónoma Metropolitana, 1999.

Rifkin, J. *El fin del trabajo. El declive de la fuerza de trabajo global y el nacimiento de la era posmercado*. Barcelona: Editorial Paidós Ibérica. 1996.

Ripert, George. *Aspectos jurídicos del capitalismo moderno*. Granada, Editorial Comares, 2001.

Rodríguez Morales, Arturo. "Alcances y perspectivas de un código de conducta para las empresas transnacionales", en *Política económica y derecho de la inversión extranjera*. México, Editorial ENEP-ACATLAN, 1984.

Romagnoli, Umberto. *El derecho, el trabajo y la historia*. Madrid, Editorial Consejo Económico y Social, 1997.

Rothery Brian, Robertson Ian, *Outsourcing, la subcontratación*. Traductor Pérez Vázquez Fernando Roberto, México, Editorial Limusa, 1999.

Russomano, Mozart Víctor. *La estabilidad del trabajador en la empresa*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1998.

Rueda Peiro, Isabel. *Crisis, reestructuración económica, social y política*. México, Editores Siglo XXI, 1998.

Rubio, Valentín, *Derecho Laboral*. Tomo I. Buenos Aires, Editorial Rubinzal – Culzoni, 1999.

Sánchez-Castañeda, Alfredo. "La nueva era del derecho del trabajo. La era de la flexibilidad laboral", en *Estudios jurídicos en homenaje a Don Santiago Barajas Montes de Oca*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1995.

Santos Azuela, Héctor. *Nociones de derecho positivo mexicano*. México, Editorial Pearson, 2002.

- Santos Azuela, Héctor. *Derecho del Trabajo*. México, Editorial Mc Graw Hill, 1998.
- Sauca, José María. *Cuestiones lógicas en la derogación de las norma*. México, Editorial Fontamara S.A., 2001.
- Sánchez-Castañeda, Alfredo. *Las transformaciones del derecho del trabajo*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2006.
- Sargadoy Bengoechea, Juan Antonio. *Los trabajadores autónomos, hacia un nuevo derecho del trabajo*, Madrid, Ediciones Círica S.A., 2004.
- Seara Vásquez, Modesto. *Tratado general de la Organización Internacional del Trabajo*, México, Editorial Fondo de Cultura Económica. 1980.
- Sepúlveda, César. *El derecho de gentes y la organización internacional en los umbrales del siglo XXI*. México, Editorial Fondo de Cultura Económica, 1997.
- Siliceo Aguilar, Alfonso. *Capacitación y Desarrollo de Personal*. México, Editorial Limusa, S.A de C.V., 2006.
- Smith, Adam. *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*. México, Editorial Fondo de Cultura Económica, 1984.
- Solís de Alba, Ana Alicia. *El movimiento sindical de magenta*. México, Editorial Itaca, 2002.
- Sotelo Valencia, Adrián. *La reestructuración del mundo del trabajo*. México, Editorial Itaca, 2003.
- Stone, Julius. *El derecho y las ciencias sociales en la segunda mitad del siglo*. México, Editorial RCE, 1978.
- Tezanos, J.F. *El trabajo perdido. ¿Hacia una civilización postlaboral?* Madrid Editorial Biblioteca Nueva. 2001.
- Thayer, W.; Novoa, P., *Manual de Derecho del Trabajo*, Tomo II, 3ª Ed., Editorial Jurídica de Chile, 1998.
- Torrazza Murgas, Rolando. “El futuro del sindicalismo ante la globalización”, en Alburquerque, Rafael y De Buen, Néstor, *El derecho del trabajo ante el nuevo milenio*. México, Editorial Porrúa, 2002.
- Twining, William. *Derecho y Globalización*. Colombia, Universidad de los Andes, Instituto Pensar, Siglo del Hombre Editores, 2003.

Vega, Gustavo. *La resolución de controversias en América del Norte*. México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, 2004.

Villareal, René. *Industrialización, competitividad y desequilibrio externo en México*. México, Editorial Fondo de Cultura Económica, 2005.

Villasmil Prieto, Humberto. *La reordenación del tiempo de trabajo: presupuestos y contexto de un debate*. Organización Internacional del Trabajo San José, Costa Rica, Editorial ETM, 2001.

Witker, Jorge. *Introducción al derecho económico*. 4ª ed., México, Editorial Universidad Nacional Autónoma de México, Mcgraw-Hill, 1999.

Zapata, Francisco. *El conflicto sindical en América Latina*. México, Editorial El Colegio de México, 1986.

Hemerografía:

Atkinson, J.; Meager, N. "New forms of work organization", en *El trabajo a tiempo parcial*. Consejo Económico y Social, 1996. Informe Número 4, Madrid, Sesión ordinaria del pleno de fecha 18 de septiembre.

Bensunsan, Graciela. "Reformas laborales en países desarrollados y en desarrollo: entre el conservadurismo y la innovación institucional", en *Perfiles latinoamericanos: revista de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales*, 2003, Núm. 22. México.

Bronstein, Arturo. "Cambio social y relaciones de trabajo en América Latina, balance y perspectivas", en *Revista Internacional del Trabajo*. 1995, Vol. 114, Núm. 2. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo.

Boivin Isabelle y Odero, Alberto. "La Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo y el progreso de las legislaciones nacionales", en *Revista Internacional del Trabajo*. 2006, Vol. 125, Núm. 3. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo.

Caamaño Rojo, Eduardo. "Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico", en *Revista de Derecho*. 2005, Vol. XVIII, Núm. 1, España, Universidad de Valdivia.

_____. "El contrato de trabajo a tiempo parcial en la actual normativa laboral", "La parasubordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente", "El empleo en las fronteras del Derecho del Trabajo", en *Revista Laboral Chilena*. 2004. 2005, Núms. 132 y 133, Chile.

- Carrillo, J. "Relaciones laborales en la industria maquiladora ante el TLC", en *Revista mexicana de Sociología*. 1991, LIII, 3, México, Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Castillo Alonso, Juan José. "Las nuevas formas de organización del trabajo", en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. 1984, Núm. 26, Madrid, Editorial centro de investigación sociológica, Abril-Junio.
- Colunga, Carlos "Los modelos administrativos que enfatizan la calidad y modelos que enfatizan la productividad" en *Management today en español*. 1992, Septiembre.
- Cressey, Peter. "Tendencias de la participación de los trabajadores en las nuevas tecnologías", en *Sociología del Trabajo*, 1990, Núm. 9, primavera Madrid.
- De Buen, Néstor. "Las empresas de mano de obra". Tlaxcala, en *Memorias del Décimo Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo*, 1997, 17-19 noviembre, Núm. 96. México, Boletín Mexicano de Derecho Comparado.
- De la Cerda, Gastélum J. "Breve panorama crítico de la productividad y calidad en México" en *Management today en español*, 1990, octubre.
- De los Heros Pérez Albela, Alfonso. "La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente", en *Boletín mexicano de derecho comparado, en Revista jurídica*. 1995, Núm. 105. México, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Díez, J.; Redondo, C.; Rivas, J. "Flexibilidad numérica en las empresas: el trabajo a tiempo parcial" en *Galicia Revista Gallega de Economía*, 2001. Vol.10. Núm. 2.
- Ermida Uriarte, Oscar. "Algunas reacciones de la legislación laboral latinoamericana ante las políticas de ajuste económico" en *Revista Derecho Laboral*. 1992, Tomo. XXXV, Núm.165. Montevideo.
- Fernández Brignoni, Hugo. "Los Límites a la Protección del Trabajo: El Concepto de Subordinación frente a las Nuevas Realidades", en *Gaceta Laboral*, 2001, Vol. 7, Núm.1. Montevideo.
- Hernández de la Fuente, José Manuel. "*Crisis del derecho del trabajo y globalización*", en *Revista Sin la Venia* de la Asociación Libre de Abogados 1998, Núm. 5.
- Javillier, Jean-Claude. "Pragmatismo e innovación en el derecho internacional del trabajo. Reflexiones de un especialista en derecho del trabajo", en *Revista Internacional del Trabajo*. 1994, Vol. 113, Núm. 4. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo.

- Lee, Hedí. "Mundialización y normas de Trabajo. Puntos de debate", en *Revista Internacional del Trabajo*. 1997, Vol. 116, Núm. 2. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo.
- Murillo, David Alberto. "¿Qué es una Organización no Gubernamental?", en *Revista SIDA-ETS*. 1997 Vol.3, Núm.3 agosto-octubre, pp. 46-50.
- Plá Rodríguez, Americo. "El derecho laboral ante una encrucijada", en *Revista Derecho Laboral*. 1997, Tomo, XL, Núm. 186, abril-junio. Montevideo.
- Román de la Torre, María Dolores, "La movilidad funcional desde la administración bilateral del contrato de trabajo", en *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Coplutense*, "Barajas Montes de Oca, Santiago", en "La flexibilidad: nuevo elemento de la relación de trabajo", en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. 1991, nueva serie, año XXIV, Núm. 70, enero-abril. México.
- Ruiz Mercader, J.; Ruiz Santos, C. *et. al.* "La flexibilidad numérica en las pymes. Análisis comparativo y perfiles sectoriales", en *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 2000. Vol. 6, Núm. 2.
- Sánchez, Germán, "La reproducción del capital productivo en la manufactura mexicana", en Alcalde Justini, Arturo, *Revista Aportes*. 1988, Núm. 9. Puebla, Universidad Autónoma de Puebla.
- Sen, Amartya. "Trabajo y derechos", en *Revista Internacional del Trabajo*. 2000, Vol. 119, Núm. 2. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo.
- Servais, Jean Michel. "Cláusula social en los tratados de comercio: ¿proteccionismo ilusorio o instrumento de progreso social?", en *Revista Internacional de Trabajo*. 1989, Vol. 108, Núm. 3. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo.
- Sotelo Valencia, Adrián. "Globalización y gobernabilidad en el estado de derecho. ¿Hay posibilidad de controlar los efectos de la globalización?", en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 2001 septiembre-diciembre Núm. 102. México.
- Spota, Alberto Antonio. "Globalización y gobernabilidad en el Estado de Derecho ¿hay posibilidad de controlar los efectos de la globalización?", en *Revista publicaciones especializadas, Boletín Mexicano de Derecho comprado*. 2001, Núm. 102 Septiembre, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Storper, Michael y Scout J., Allen. "La organización y los mercados locales del trabajo en la era de la producción flexible", en *Revista Internacional del*

Trabajo. 1999, Vol. 109, Núm. 3. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo.

Swepston, L. “La Organización Internacional del Trabajo y los derechos humanos: del Tratado de Versalles a la nueva Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, en *Relaciones Laborales*. 1999, Núm. 1. Madrid.

Treu Tizano. “La flexibilidad laboral en Europa”, en *Revista Internacional del Trabajo*. 1993, Vol. 112, Núm. 2. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo.

Van Der Laet, Echeverría. “La dimensión social de la globalización: cláusulas sociales, códigos de conducta y normas de responsabilidad social del empresariado”, en *Revista de Ciencias Jurídicas*. 2004, Núm. 103, San Jose, Costa Rica, Impreso por Litografía e Imprenta LIL, S.A., enero-abril.

Van Diemt, G. “Normas laborales mínimas y comercio internacional: ¿resultaría viable una cláusula social?”, en *Revista Internacional del Trabajo*. 1989, Núm. 108. Ginebra, Editorial Oficina Internacional del Trabajo.

Vergara Rosalía. “El país del Subempleo”, en *Revista Proceso*. 2008, Núm. 1631. México 2 de marzo.

Paginas Web consultadas periodo 2006-2008

Instituto de Investigaciones Jurídicas

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/boletin/cont/111/art/art3.pdf>.

<http://www.info.juridicas.unam.mx/juslab/tralab/1/22htm>

<http://www.info.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletín/cont/102/inf/inf11.htm>

Organización Internacional del Trabajo

<http://www.ilo-mirror.cornell.edu/public/spanish/wcsdg/index.htm>

<http://www.ilo.org>

<http://www.ilo.org/iolex/spanish/constq.htm>

<http://www.ilo.org/iolex/spanish/ceacrs.htm>

<http://www.ilo.org/iolex/spanish/ceacrrepsq.htm>

http://www.ilo.org/dyn/declaris/ilo_declaration_text.htm

<http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/declaration2006sp.pdf>

<http://www.ilo.org/public/english/employment/multi>

<http://www.ilo.org/public/spanish/download/glance.pdf>

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/gb-rep.htm>

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb280/pdf/pfa-7a8.pdf>

<http://www.ilo.org/public/spanish/wcsdg/index.htm>

<http://www.ilo.org/public/spanish/revue/index.htm>

<http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/spanish/standards/norm/sourses/handbook/index.htm>

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/reIm/ilc/ilc95/index.htm>
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/reIm/gb/docs/gb280/pdf/pfa-7a8.pdf>
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/reIm/ilc/ilc86/gb-rep.htm>
<http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/csr.htm>
http://www.ilo.org/global/about_the_ILO/Media_and_public_information/press_releases/lang--es/WCMS_070529/index.htm
http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmettings/InternationalLabourConference/lang--es/index.htm
http://www.ilo.org/wow/newsbriefs/lang--es/WCMS_081629/INDEX.HTM

Instituto Nacional de Geografía e Informática
www.inegi.gob.mx

Secretaría de Gobernación
<http://www.orden.juridico.gob.mx>

Sistema de Información Empresarial Mexicano.
www.secofi-siem.gob.mx

Leyes y reglamentos

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo.

Código Civil.

Reglamento de Agencias de Colocación.