



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN**

---

**LAS RELACIONES LABORALES EN  
MÉXICO FRENTE AL MUNDO  
GLOBALIZADO**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE  
MAESTRA EN DERECHO**

**P R E S E N T A:**

**CELINA HILDA ÁLVAREZ AMADOR**

**ASESOR:**

**DR. ENRIQUE GARCÍA MOISÉS**

ESTADO DE MÉXICO, MARZO 2011



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## **Agradecimientos**

A Dios, por haberme dado la oportunidad de vivir y disfrutar de una experiencia académica que me enseñó el camino del saber jurídico con una visión más amplia.

A mis padres, que siempre están a mi lado apoyándome y orientándome con sus sabios consejos.

A mi hermana, quien me alienta a seguir adelante y me impulsa con su ejemplo de mujer inteligente y tenaz.

A mis sobrinos, quienes son la luz de mi vida y me dan alegría en cada momento.

A mi cuñado, quien es un amigo y me brinda consejos en el momento que lo necesito.

A mi Alma Mater, que me abrió sus puertas una vez más en mi preparación académica y me brindó la enseñanza de grandes maestros.

A mi tutor, el Dr. Enrique García Moisés por haberme guiado y apoyado en la investigación de esta tesis de Maestría en Derecho.

A los integrantes del sínodo: Dra. Roxana de Jesús Ávalos, Dra. Guadalupe Leticia García García, Dr. Héctor de Jesús Torres Lima y el Dr. Juan Manuel Portilla; por haber revisado mi tesis y por sus valiosos comentarios.

Al CONACYT, por el apoyo económico que recibí durante el transcurso de mi Maestría en Derecho.

A todos mis amig@s, que estuvieron presentes durante mis estudios de posgrado.

# Índice general

	<b>Páginas</b>
<b>Introducción</b>	<b>9</b>
<b>Capítulo 1</b>	
<b>La Globalización y su impacto en el mundo laboral</b>	
1.1 El concepto de globalización, sus entornos y dimensiones	<b>18</b>
1.2 La mundialización, internacionalización e integración económica	<b>27</b>
1.3 El ámbito laboral ante la globalización	<b>51</b>
<b>Capítulo 2</b>	
<b>Legislación Internacional del Trabajo frente a las tendencias mundiales</b>	
2.1 Hitos históricos en la adopción de principios e instrumentos jurídicos universales y regionales sobre derechos humanos laborales	<b>88</b>
2.2 Propuestas de la Organización Internacional del Trabajo frente a las tendencias mundiales	<b>110</b>
<b>Capítulo 3</b>	
<b>Las Relaciones Laborales en México</b>	
3.1. Outsourcing o Tercerización en México	<b>152</b>
3.2 Teletrabajo en México	<b>160</b>
Conclusiones	<b>179</b>
<b>Lista de fuentes consultadas</b>	<b>186</b>

## Índice de gráficos

<b>Número de Esquema</b>	<b>Tema del Esquema</b>	<b>Página</b>
Modelo general	Introducción	11
Esquema 1.1	El concepto de globalización, sus entornos y dimensiones	27
Esquema 1.2	La Mundialización, internacionalización e integración económica	50
Esquema 1.3	El ámbito laboral en la globalización	60
Esquema 1.3.1	Outsourcing o Tercerización	75
Esquema 1.3.2	Teletrabajo	85
Esquema 1	La Globalización y su impacto en el mundo laboral	87
Esquema 2.1.1.1	Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)	93
Esquema 2.1.1.2	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)	95
Esquema 2.1.1.3	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)	98
Esquema 2.1.1.4	Los Derechos Humanos en la Normativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	103

Esquema 2.1.2.1	Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (1947)	106
Esquema 2.1.2.2	Carta de la Organización de Estados Americanos	108
Esquema 2.1.2.3	Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948)	110
Esquema 2.2.1	Antecedentes, estructura y funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	129
Esquema 2.2.2	Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008)	135
Esquema 2.2.3	Convenios sobre los derechos fundamentales del trabajo	139
Esquemas 2.2.4 – 2.2.11	Convenios ratificados por México	140 - 147
Esquema 2.2.12	Convenios de la OIT ratificados por México	148
Esquema 2	Legislación Internacional del Trabajo frente a las tendencias mundiales	150

## Índice de tablas

Tema de la tabla	Tabla	Página
3.1 Outsourcing o Tercerización en México		
Empresas que ofrecen servicios de tercerización	Tabla elaborado por CHAA, con base en De la Cruz y Martínez	152
Países proveedores de outsourcing a nivel mundial	Tabla elaborado por CHAA, con base en cifras de TI Gartner	153
Servicios que ofrecen los proveedores y de servicios compartidos que ya operan en la ciudad tomando en cuenta a América del Norte y del Sur	Tabla elaborado por KPGM	157
Factores por lo que las ciudades de Querétaro y Guadalajara son elegidas para el desarrollo del outsourcing	Fuente: KPMG	158-159
Personas que trabajan en outsourcing	Tabla elaborado por CHAA, con base en cifras de STPS/ Boletín UNAM-DGCS-222	159
3.2 Teletrabajo en México		
Porcentaje de hogares con computadora 2001-2005	Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de	161

las Tecnologías de la Información en los Hogares, 2005.

Porcentaje de usuarios de computadora según lugar de uso, 2005.	Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de las Tecnologías de la Información en los Hogares, 2005.	162
Usuarios de internet 2001-2007	Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de las Tecnologías de la Información en los Hogares, 2007.	164
Usuarios de internet 2001-2008	Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de las Tecnologías de la Información en los Hogares, 2008.	165
Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de las Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH) 2007-2008 destacándose en el ámbito laboral	Tabla elaborada por CHAA en base a las ENDUTIH-INEGI 2007-2008	166
Teletrabajo desde el hogar	Tabla elaborada por CHAA en base a Martínez	167
Proporción de TIC en algunos países de América Latina	Fuente: Para Brasil. Instituto Brasileiro de Geografía e Estadística. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2007. Para Argentina. Instituto Nacional de Estadística y Censos. Censo 2001.	169

Para Chile. Instituto  
Nacional de Estadística.  
Censo de Población y  
Vivienda 2002.

Para México. INEGI.  
Encuesta Nacional sobre  
Disponibilidad y Uso de  
de las Tecnologías de la  
Información en los  
Hogares 2008.

Ventajas y desventajas  
del teletrabajo desde  
determinados ámbitos  
como son desde el punto  
de vista de la  
organización, el  
trabajador y en la  
sociedad y el entorno.

Elaborado por CHAA

174-176

## Introducción

*“El trabajo más productivo es el que sale de las manos de un hombre contento”.*

*Víctor Pauchet*

El mundo globalizado cada vez se hace más competitivo y productivo es una exigencia que se tiene hoy en día, sin embargo, es indispensable contemplar el respeto a los derechos humanos laborales del trabajador para que sea un hombre contento y pueda desempeñar su labor con mayor productividad logrando beneficios para el empleador.

El tema de la presente investigación se denomina “Las relaciones laborales en México frente al mundo globalizado”, el cual indica el estudio de las formas laborales que se presentan hoy en día en la globalización, en forma especial el *outsourcing* y teletrabajo.

En la actualidad dentro de la globalización económica y cooperación del trabajo existe flexibilización en las condiciones generales de trabajo a fin de que las empresas tengan mayor productividad y competitividad en el mercado nacional e internacional. Esto ha provocado la pérdida de los derechos laborales de los trabajadores mexicanos, por lo que se requiere estudiar este fenómeno y conocer la situación laboral que vivimos en nuestro país y el futuro que se percibe para la misma.

El estudio de este tema es importante debido a las condiciones económicas y cambios en el mundo, a raíz de la globalización se están formando nuevos aspectos de contratación en el mundo laboral un ejemplo es el uso de las empresas *outsourcing* que manejan la flexibilización en las condiciones laborales. En el presente estudio se investigará sobre la forma que han influenciado las nuevas formas de relaciones laborales en México y se propone el mejoramiento de las condiciones de trabajo con el fin de lograr un equilibrio entre los derechos y obligaciones del trabajador y el patrón. Las necesidades que se tratan de

satisfacer son implementar los derechos humanos laborales y lograr un trabajo decente en la sociedad mexicana. Además con el desarrollo de la tecnología se ha originado la necesidad de capacitar y dar formación profesional al trabajador para que pueda ocupar un lugar en la empresa que busca competir con otras y estar dentro de la globalización económica y de cooperación del trabajo. Al hacer uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, el trabajo se puede desarrollar a distancia lo que implica el teletrabajo.

Los aportes teóricos que se harán con esta investigación es conocer el impacto que hoy en día ha tenido la globalización con las relaciones laborales de nuestro país.

A finales del S. XX y principios del S. XXI, el fenómeno de la globalización ha traído como consecuencias naturales la liberación de la economía, cambios dramáticos en la tecnología, informática, comunicación y apertura a mercados e intercambio comercial, lo que obliga necesariamente a dar un nuevo contexto a las relaciones sociales y laborales, en el mundo y nuestro país México no ha sido la excepción. Se ha originado una nueva concepción y práctica del derecho del trabajo, por ejemplo: las relaciones laborales se constituyen por empresas denominadas *outsourcing* que realizan contratos de comisión mercantil y civil para disimular las verdaderas relaciones laborales existentes. También ha resultado el teletrabajo como el trabajo realizado a distancia, no es necesario la presencia del trabajador en un lugar determinado como la oficina. De cierto modo hoy en día frente a un mundo globalizado existe la figura de flexibilización en las condiciones laborales, dando como resultado la reducción de derechos laborales para el trabajador mexicano por la falta de regulación de las nuevas formas de relaciones laborales que en la práctica se llevan a cabo. ¿Qué cambios han tenido las relaciones laborales en México frente al mundo globalizado?

El objetivo general de la investigación consiste en analizar las nuevas formas de las relaciones laborales que existen en México frente a la globalización a fin de conocer la situación que priva y el futuro que se percibe.

La hipótesis del trabajo de investigación planteada es la globalización y las nuevas políticas económicas han tenido como consecuencia innovadoras formas de

relaciones laborales que implican la reducción de derechos laborales para el trabajador mexicano.

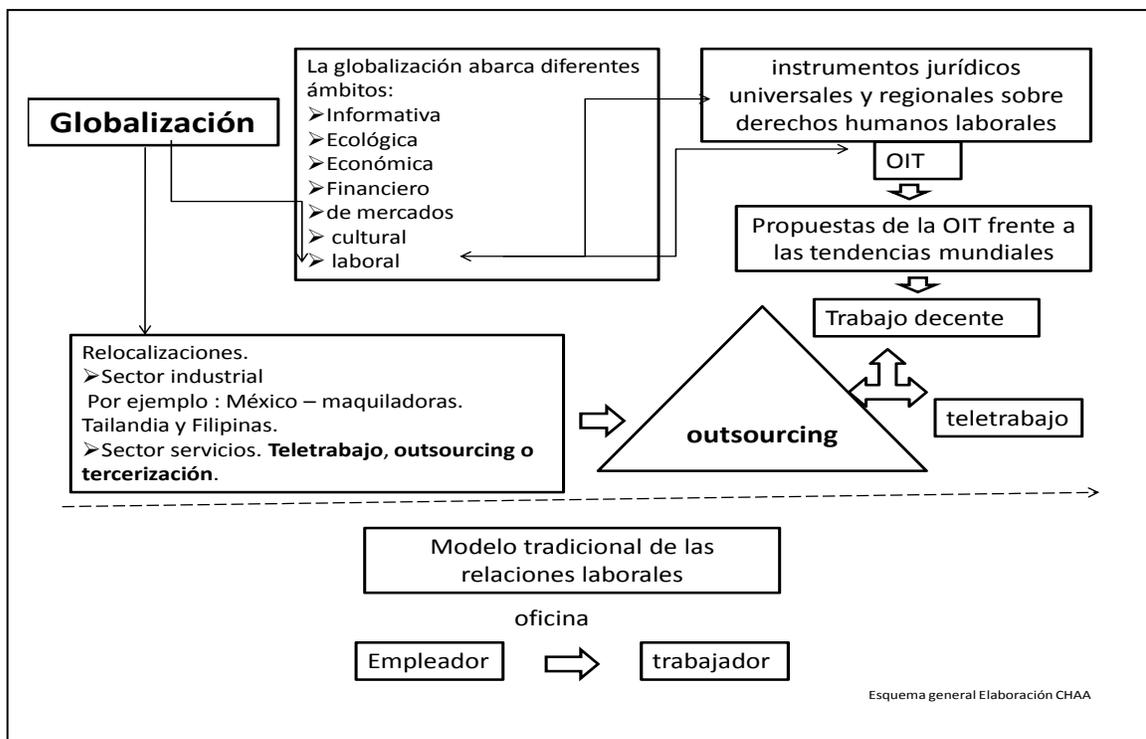
Para cumplir con el objetivo antes planteado esta investigación se dividió en tres capítulos.

El primer capítulo está dedicado a la Globalización y su impacto en el mundo laboral, es el marco teórico de la investigación en donde se desarrolla el término de la globalización con otros conceptos como la integración económica, internacionalización y mundialización. Resaltando en forma especial el impacto laboral con las nuevas relaciones laborales: outsourcing y teletrabajo.

El segundo capítulo se denomina Legislación Internacional del Trabajo frente a las tendencias mundiales y es el marco legal que abarca los hitos históricos en la adopción de principios e instrumentos jurídicos universales y regionales sobre derechos humanos laborales. Las propuestas de la Organización Internacional del Trabajo frente a las tendencias mundiales.

Por último el tercer capítulo de las relaciones laborales en México frente al mundo globalizado, el cual implica el caso específico del outsourcing y teletrabajo en nuestro país.

De tal forma el diseño de esta investigación se presenta gráficamente con el siguiente cuadro general:



La metodología utilizada en el presente trabajo corresponde a lo siguiente:

1. Para realizar un estudio semejante a éste, se recomienda tomar en cuenta un marco teórico en el que se señale lo siguiente:
  - ✓ Conceptos de globalización, diferencias entre términos de mundialización, internacionalización e integración económica con la finalidad de dar un contexto y ubicación del tiempo de nuestra investigación. Con ello se logra enlazar el ámbito laboral en un mundo globalizado, es decir, el estudio de las nuevas relaciones laborales que hoy en día se practican como es el caso del outsourcing y teletrabajo.
  - ✓ Conceptos de outsourcing y teletrabajo aunando en el tema de cada una como el señalamiento de los inicios de estas prácticas y sobre todo destacar la importancia de cada figura en el ámbito laboral frente al mundo globalizado.
2. Un marco jurídico que toma en cuenta las siguientes circunstancias legales:
  - ✓ Legislación Internacional del Trabajo, partiendo de las normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los lineamientos de la misma OIT en el tema especial del trabajo decente promovido ante la situación global que se vive en el mundo, además de los Instrumentos jurídicos universales y regionales que contemplan los derechos humanos laborales.
  - ✓ Legislación nacional en específico la Ley Federal del Trabajo y los convenios de la OIT ratificados por México que forman parte del derecho interno de acuerdo al artículo 133 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.

3. Para la aplicación ante un caso semejante a este estudio habrá que seguir los siguientes pasos:
  - ✓ Llevar a cabo la investigación documental basándose en bibliografía actualizada, una hemerografía, legislación y fuentes electrónicas.
  - ✓ Relacionar la investigación documental y la investigación de campo con estadísticas y datos duros con el objetivo de exponer la práctica de las nuevas relaciones laborales en México frente al mundo globalizado.
  - ✓ Analizar cada información recopilada y entrelazar el marco teórico y el marco legal al caso concreto, es decir, aterrizar la idea a la realidad.
  - ✓ Llegar a las conclusiones derivadas del previo análisis de la información obtenida durante el transcurso de la investigación.

La parte teórica corresponde al capítulo primero denominado la Globalización y su impacto en el mundo laboral y son:

1. Globalización, definida por Theodere Lewitt, toca los cambios internacionales con la gestión sobre una base mundial de las empresas multinacionales y su capacidad para implantarse en cualquier parte del mundo y vender sus productos; se valida porque en las dimensiones de la globalización el mundo se pluraliza. Se reducen las distancias, se debilitan las fronteras reales e imaginarias lo que provoca que se intensifiquen y generalicen la adopción de las tecnologías electrónicas. La globalización no sólo se presenta en el ámbito económico sino en otros ámbitos como el informativo, ecológico, financiero, de mercados, cultural y de cooperación del trabajo respecto a la producción en donde no existe necesidad de que los trabajadores laboren juntos en un lugar concreto como sucede en el teletrabajo y una nueva forma de delegar atribuciones en materia de contratación laboral a un tercero como es el caso del outsourcing (v. punto 1.1).

2. Mundialización, etimológicamente, en español el término es un galicismo derivado de la palabra francesa *mondialisation*, en lugar de globalización, anglicismo procedente del inglés *globalization*, puesto que en español "global" no equivale a "mundial", como sí ocurre en inglés. Términos empleados para referirse a lo mismo, es decir, la mundialización es lo mismo que la globalización. El concepto de mundialización se valida porque es un proceso antiguo con tendencia al capitalismo y así lo identificó Marx. En la mundialización existe una apertura de fronteras en mercancías y capitales. El objetivo es lograr una economía mundial a través del multilateralismo en donde todos o casi todos los Estados- nación estén involucrados (v. punto 1.2).
3. Internacionalización, en el sentido de Braudel, implica una ruptura con la globalización o mundialización, debido a la desaparición de la economía internacional por la aplicación del principio de organización de la economía-mundo. Esto se valida porque la internacionalización y la mundialización son dos fenómenos distintos: en tanto que la primera se refiere a la apertura de las economías nacionales, la segunda alude a la integración, lo que implica un regionalismo abierto de segunda generación y se percibe el ausentismo en el modelo puro de economía mundial integrada de las cuatro dimensiones que identifican a la economía nacional: la moneda, el mercado, las barreras a la movilidad de factores de producción y un conjunto de normas institucionales y compromisos sociales (v. punto 1.2).
4. Integración económica, definida por Pacheco, como un proceso referido a la globalización de mercados tendiente a vincular economías entre los diversos países, territorios aduaneros, con el propósito de eliminar o suprimir restricciones sobre bienes, personas, capitales y tecnología para crear instituciones, coordinar políticas comunes y adoptar instrumentos comunitarios. Lo anterior se valida porque la integración económica es un sistema mediante el cual se unifican dos o más países para hacer más flexibles sus vínculos internos en lo que atañe a favorecer el comercio entre

ellos y presentar un frente común hacia el exterior y se logra una apertura entre los países pertenecientes a la integración económica. Y en la globalización se llegará a la economía mundial a través del multilateralismo pasando por un regionalismo abierto de segunda generación. La integración con la forma de regionalismo abierto y en forma principal el TLCAN es un ejemplo claro legitimado entre países con economías totalmente diferentes logrando efectos desiguales, es decir, más ventajas para unos como es el caso de Canadá-Estados Unidos y menos ventajas para otro caso México (v. punto 1.2).

5. Outsourcing o tercerización es un concepto que tiene diferentes términos como subcontratación, externalización y hasta tercerización. Así la subcontratación es definida por la Organización Internacional del Trabajo como el trabajo realizado para una empresa usuaria por un trabajador en régimen de subcontratación, trabajo realizado personalmente, en condiciones de dependencia o de subordinación efectivas respecto a la empresa usuaria. Estas relaciones son 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. Este concepto se valida porque hoy en día, la empresa se concentra en aquello que constituye su actividad principal y deriva, distribuye, desconcentra las actividades preparatorias, complementarias o accesorias en un grupo de empresas de menor dimensión y complejidad que surgen como pequeñas o medianas unidades de producción, sometidas a la empresa grande pero conservan cierta autonomía que les permite mantener el manejo de la actividad de los trabajadores. Por lo que actualmente han surgido formas de prestación de servicios que incorporan a un tercero y se generan relaciones de carácter trilateral o triangular: un trabajador, un empleador formal, que remunera a aquel y una empresa que es la destinataria del servicio o producto, a la que se suele denominar usuaria o principal (v. punto 1.3.1).

6. Teletrabajo, Nilles lo define, como una modalidad de trabajo por medio de la cual empleados regulares de una empresa ejecutan sus tareas parcial o totalmente (ideal entre 1 o 3 días por semana) desde una ubicación geográfica diferente a la del centro de ocupación oficial de la empresa (puede ser su domicilio particular, centros de teletrabajo, oficinas satélites, sucursales, oficinas de clientes / distribuidores, etc.), vinculándose con ella por medios telemáticos (desde un simple teléfono hasta complejos sistemas informáticos, según necesidades puntuales). Lo anterior se valida porque el teletrabajo es el trabajo realizado a distancia a través del uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), permite que el trabajador pueda trabajar de forma parcial o total, según el análisis de funciones que se realice sobre cada potencial del teletrabajador y sobre el grupo de pertenencia e interacción que posea dentro de la empresa y, también, de las facilidades de infraestructura disponibles, del perfil psicosociotécnico del empleado y del nivel de involucramiento de los managers. Al momento de tener una distancia en el contacto personal con colegas de trabajo que comúnmente se desarrolla en una oficina implica un mejor desarrollo en sus actividades e incremento en su productividad puesto que se tiene un ambiente agradable dentro de su esfera laboral (v. punto 1.3.2).

La conclusión más importante a la que se llega es que en el ámbito laboral frente a un mundo globalizado hay cambios al llevar a cabo las relaciones de trabajo, es decir, se rompe con el esquema tradicional de la relación laboral entre dos personas: trabajador y empleador, por la relación triangular anexando una tercera persona llamada empresa terciaria, comúnmente conocido en la práctica como outsourcing. Entonces surge como una nueva concepción de la relación laboral que representa en la realidad un uso que se incrementa día a día debido a ser una herramienta fundamental para las empresas, lo que implica una relocalización en el sector de servicios. Aunado a ello se utiliza el teletrabajo como forma de realizar un trabajo a distancia, es decir, fuera de la oficina con el importante uso de TIC.

Las figuras de outsourcing y teletrabajo en México se utilizan sin contar con una legislación adecuada que las reglamente como en la práctica se llevan a cabo y sobre todo respetando y considerando los derechos humanos laborales como lo es la seguridad social (protección social), igualdad de remuneración, trabajo digno y salarios justos, garantizar la estabilidad en el trabajo, prima de antigüedad, incentivos de productividad y puntualidad.

Muchos de los anteriores puntos son derechos humanos laborales contemplados en diferentes instrumentos internacionales como es el caso del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Pacto de Derechos Civiles y Políticos (1966), Carta de OEA, Declaración de los Derechos y Deberes del Hombre y del Ciudadano (1948), Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (1947), Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998) y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008).

## Capítulo 1

### La Globalización y su impacto en el mundo laboral

La globalización es un fenómeno económico que se extiende en ámbitos como el cultural, ideológico, tecnológico y el laboral. En este último genera cambios en las relaciones laborales que se presentan hoy en día. Existe la flexibilización de los derechos laborales, la contratación colectiva internacional en donde las empresas multinacionales buscan crear sus productos en países que cuentan con mano de obra barata y beneficiarse de las nuevas formas de contratación laboral como es el caso del outsourcing y el teletrabajo.

En este capítulo se analizará el concepto de globalización. Se expondrán los términos económicos de mundialización, internacionalización e integración. Por último, se analizará el ámbito laboral ante la globalización.

#### 1.1 El concepto de globalización, sus entornos y dimensiones

Se iniciará con la descripción del término de globalización y posteriormente se describen sus entornos y dimensiones, todo esto con base en algunos autores para acercarse a una conclusión propia en los tres casos.

El término globalización aparece a principios de los ochenta en el mundo anglosajón. Intelectuales y periodistas anglosajones comienzan a hablar de globalización. En particular, es en la literatura dedicada a las empresas multinacionales donde el término tiene su origen. Posteriormente, designa un fenómeno complejo de apertura de las fronteras políticas y de liberalización que permite que la actividad económica se despliegue en el mundo entero<sup>1</sup>. El

---

<sup>1</sup> Guillén Romo, Héctor, *México frente a la mundialización neoliberal*, México, Ediciones Era, 2005 p. 26.

concepto evolucionó con el tiempo, de tal suerte que ha designado diversas realidades.

Robert Boyer<sup>2</sup> distingue cuatro concepciones diferentes de la globalización:

La primera concepción la atribuye a Théodore Lewitt, quien define el fenómeno en un artículo titulado “The Globalization Markets”, aparecido en la Harvard Business Review en junio de 1983. Para Lewitt, “la globalización toca únicamente los intercambios internacionales con la gestión sobre una base mundial de las empresas multinacionales y su capacidad para implantarse en cualquier parte del mundo y vender sus productos”. Se puede decir, que figura la importancia del desempeño de las empresas multinacionales en los países que les permiten colocar sus productos a la venta.

La segunda definición de la globalización es la de Kenichi Ohmae (Triad Power, 1990) para quien “la globalización se refiere no tanto a la conquista de los mercados por las empresas como a la instrumentación de una estrategia y de una forma de gestión totalmente integrada a escala mundial. Se trata de la adquisición de una visión global que conduce la empresa de la exportación a una integración mundial de sus actividades y un control total de toda la cadena creativa: investigación y desarrollo, ingeniería, producción, marketing, financiamiento y servicios”<sup>3</sup>.

Se concluye que las empresas buscan en otros países colocar sus diversas actividades pero a la vez tener el control de todas.

La tercera definición de la globalización:

La saca del cuadro de la gestión de las empresas multinacionales para situarla a nivel funcionamiento del sistema internacional. En esta perspectiva más bien macroeconómica, se pone el acento en

---

<sup>2</sup> Boyer, Robert, *Les mots et les réalités, Mondialisation, Au delà des mythes*, París, La Découverte, 1997, p. 15.

<sup>3</sup> *Idem*.

el intento, por parte de las empresas multinacionales, de redefinir las reglas del sistema internacional en su favor. Así las empresas multinacionales controlan una parte creciente de la producción mundial, de tal suerte que los Estados se volverían impotentes frente a sus estrategias.<sup>4</sup>

En esta definición se visualiza el control de las empresas multinacionales en definir las reglas del juego y los Estados- nación estarían sometidos a ellas.

Por último, en la cuarta definición de la globalización:

Se insiste en los problemas que plantea la existencia de una economía cada vez más mundializada, dirigida en parte por las empresas multinacionales y la gestión de los países administrados sobre una base nacional. En el pasado, la economía era internacional dado que su evolución se encontraba determinada por la interacción de procesos que operaban a escala de los Estados-nación. El periodo contemporáneo sería testigo de la emergencia de una economía globalizada en la cual las economías nacionales desaparecerían para rearticularse en el seno de un sistema que opera directamente a nivel internacional.<sup>5</sup>

Por ello se puede decir que los Estados-nación estarían directamente subordinados a la economía global.

El significado de la globalización se percibe como: “la pérdida de fronteras del quehacer cotidiano en las distintas dimensiones de la economía, información, ecología, técnica, los conflictos transculturales y la sociedad civil. Y como la

---

<sup>4</sup> *Idem.*

<sup>5</sup> *Idem.*

ruptura de la unidad del Estado nacional y de la sociedad nacional, y se establecen unas relaciones nuevas de poder y de competitividad”.<sup>6</sup>

Además la globalización expresa “Un nuevo ciclo de expansión del capitalismo, como forma de producción y proceso civilizador del alcance mundial. Un proceso de amplias proporciones, que abarca naciones, regímenes políticos y proyectos nacionales, economías, culturas y civilizaciones”.<sup>7</sup>

Se origina una absorción de diferentes ámbitos, no sólo el económico. Es por ello que la globalización se presenta en diferentes entornos como son los siguientes:

- Informativa. La soberanía de la información del Estado nacional como parte de la soberanía política ha pasado a mejor vida. Los estados nacionales ya no pueden seguir viviendo los unos de espaldas a los otros: sus fronteras fortificadas son un coladero, al menos a lo que el espacio de la comunicación global se refiere.
- Ecológica. A medida que se desarrolla la globalización, el globo terrestre se revela como el nicho ecológico en todo el mundo.
- Económica. Ha tomado forma una nueva economía virtual de corrientes monetarias transnacionales cada vez menos deudoras de un sustrato material y más de los sistemas informativos y de la información en general.
- Financiera con avances tecnológicos y flujos de capitales.
- Cultural con la consecuencia de la desaparición de lenguas y costumbres generando una homogeneización de vida.

---

<sup>6</sup> Cit. en la ponencia Martín Padilla Hernández, *Diplomado en Derecho del Trabajo Comparado e Internacional*, IJ-CEINTRA, 2008. Guéhenno, Jean Marie: *La fin de la Démocratie, traducido al inglés como The End of the Nation-State*, University of Minnesota Press, 1995.

<sup>7</sup> Kerr, Phillip, *Artículo From Empire to Commonwealth*, publicado en *Foreign Affairs*, December 2000.

- De mercados, en donde los países pobres son productores de materias primas y los países ricos son comercializadores de productos.
- De la cooperación del trabajo respecto a la producción. Ya no existe necesidad de que los trabajadores laboren juntos en un lugar concreto para producir bienes y servicios.<sup>8</sup>

Los procesos objetivos de globalización económica (comercial, financiera, productiva y tecnológica) han sido presentados por los ideólogos neoliberales como procesos novísimos y arrolladores a los cuales México debe insertarse precisamente a la manera neoliberal (con apertura comercial a ultranza, liberalización de los mercados financieros y retiro del Estado de sus funciones económicas como regulador, conductor y promotor activo del desarrollo económico y social), so pena de quedar al margen del progreso y del pasaje al primer mundo<sup>9</sup>

Con el fenómeno de la globalización los países desarrollados son los beneficiados debido a que cuentan con la capacidad económica y el desarrollo tecnológico para emplearlos en países subdesarrollados, mismos que deben de aceptar la apertura comercial y sus consecuencias, de tal manera de que no fuera así se quedarán sin avance para formar parte de los países desarrollados.

Los países desarrollados despliegan procesos de reestructuración económica sobre horizontes de planeación de largo plazo y liderados por sus propias corporaciones trasnacionales, los países

---

<sup>8</sup> Cit. utilizada en la Ponencia Martín Padilla Hernández, *Diplomado en Derecho del Trabajo Comparado e Internacional*, IJ-CEINTRA, 2008. Baigorri, A., *Globalización. Mundos virtuales, mundos reales*, Madrid, Universidad de Extremadura, Noviembre de 2001.

<sup>9</sup> Cfr. Calva, José Luis, *México más allá del Neoliberalismo*, opciones dentro del cambio global, México, Plaza y Janés Editores, 2000, p. 15.

en desarrollo que son sometidos a una reestructuración neoliberal, quedan supeditados a las señales inmediatas del mercado (un mercado, por cierto, altamente distorsionado por las corporaciones transnacionales y por las políticas comerciales e industriales de los países exitosos), sin horizonte estratégico de largo plazo, con creciente desigualdad y desarticulación de sus plantas productivas, creciente vulnerabilidad externa y grave deterioro social y ecológico.<sup>10</sup>

Las dimensiones de la globalización pueden ser las siguientes:

- Al globalizarse, el mundo se pluraliza, multiplica sus diversidades y se revela como un calidoscopio desconocido y sorprendente.
- La globalización es una configuración histórico-social amplia, que convive con las más diversas formas sociales de vida y de trabajo, señalando condiciones y posibilidades, dilemas y horizontes.
- A medida que se desarrolla e intensifica el proceso de globalización, modifica radicalmente realidades conocidas y conceptos establecidos.
- Simultáneamente se reducen las distancias, se debilitan las fronteras reales e imaginarias y se intensifica y generaliza la adopción de las tecnologías electrónicas.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> *Idem.*

<sup>11</sup> Cit. utilizada en la Ponencia Martín Padilla Hernández, *Diplomado en Derecho del Trabajo Comparado e Internacional*, IJ-CEINTRA, 2008. Sassen, S. *The global city: New York, London Tokio*. Princenton University Press, Princenton. 1999.

En pocas palabras, la globalización puede muy bien ser simultáneamente condición y consecuencia de la ruptura histórica que se revela a finales del Siglo XX anunciándose el XXI.

Se necesita saber que con la globalización existen consecuencias que

Vivimos en un planeta que se ha hecho más pequeño y sobre poblado agobiado por el consumismo y la degradación ambiental el militarismo, el narcotráfico y la deshumanización, la filosofía dominante es materialista y mercantilista en su versión neoliberal con el endeudamiento creciente de los países menos desarrollados. El destino de la humanidad va quedando en manos de las élites transnacionales: el grupo de los 8 más ricos del orbe, el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y las 100 compañías transnacionales de mayor fuerza<sup>12</sup>.

La globalización y el neoliberalismo son dos realidades vinculadas. El neoliberalismo ya existía en la antigüedad como forma de intercambiar algunos bienes y desde hace un milenio comenzó a ampliar su ámbito de acción hasta convertirse en el centro de toda la actividad económica de la sociedad.

Su exaltación ideológica como mercado irrestricto fue hecha por pensadores liberales del siglo XVIII. Por lo tanto, los principales guardianes de los ideales y de las prácticas neoliberales en todo el mundo han sido: el Fondo Monetario Internacional (FMI) el Banco Mundial o Banco Internacional de reconstrucción y desarrollo (BIRD) y la Organización Mundial de Comercio (OMC); esta organización multilateral es la heredera del acuerdo general sobre

---

<sup>12</sup> Cit. utilizada en la Ponencia Martín Padilla Hernández, *Diplomado en Derecho del Trabajo Comparado e Internacional*, IJ-CEINTRA, 2008. Bauman, Z. *La globalización: Consecuencias humanas*, México, FCE, 2000.

aranceles aduaneros y comercio (GATT)<sup>13</sup>. Además, es importante destacar que todo el proceso de internacionalización ha nacido con la marca de fábrica de signo capitalista. Como modo de producción, se ha transnacionalizado la máxima eficacia con la consecuencia lógica de la explotación y discriminación. El capital transnacional está más vinculado a la especulación y la usura que a la inversión y producción. Los volátiles circuitos financieros son más lucrativos que la producción de bienes de consumo para satisfacer las necesidades humanas, de ahí la constatación de un crecimiento económico sin generación proporcional de empleo.<sup>14</sup>

El capitalismo se ha renovado y se presenta con el fenómeno de globalización en donde las empresas transnacionales son el espíritu rector de la aldea global, dejaron ser meros exportadores de mercancías y servicios para crear una infraestructura mundial de producción y distribución.

Por ejemplo, se tiene a las empresas transnacionales japonesas, estadounidenses, británicas y holandesas, en donde su papel para la economía es dominante el 90% del crecimiento económico real del país se deben a las exportaciones, el 66% generadas por las transnacionales.<sup>15</sup>

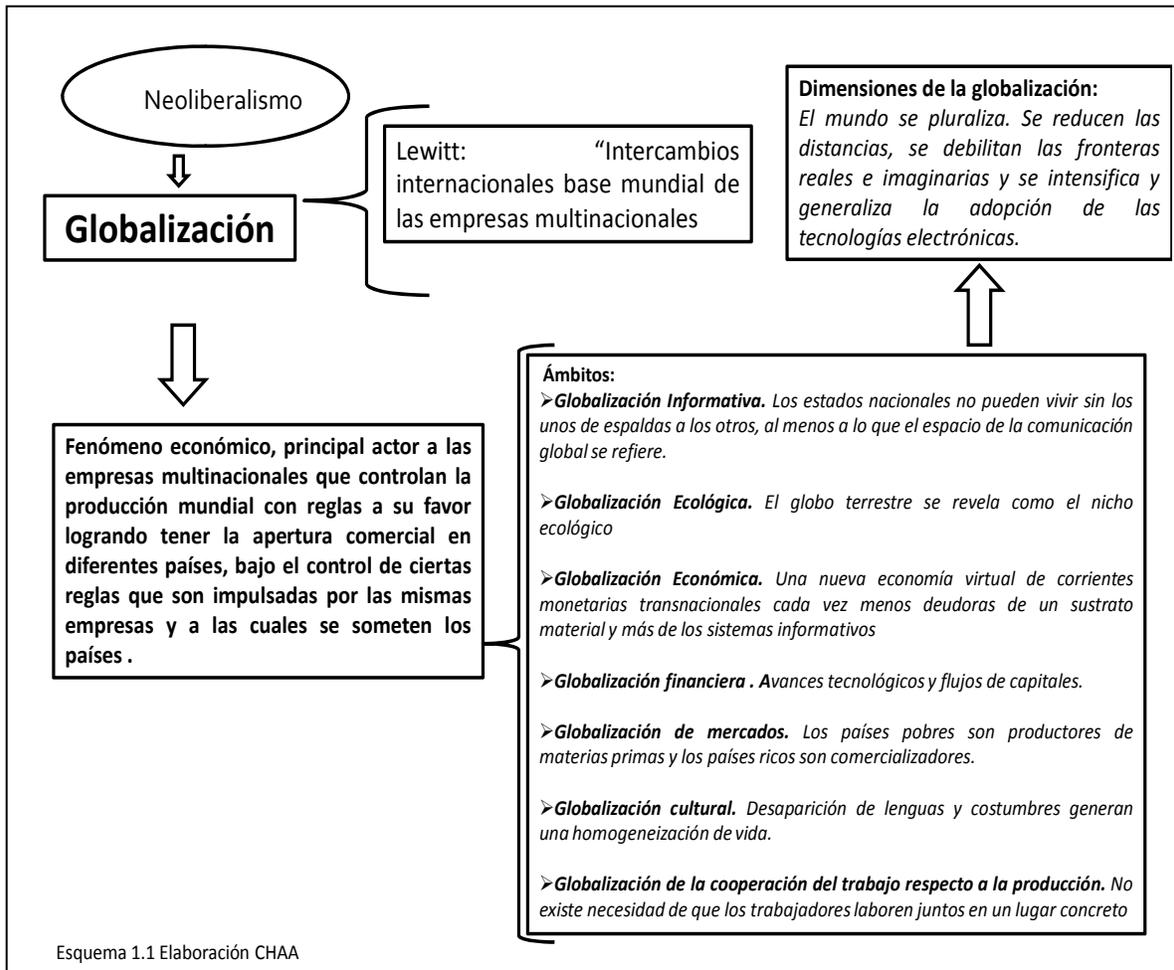
---

<sup>13</sup> Cit. utilizada en la Ponencia Martín Padilla Hernández, *Diplomado en Derecho del Trabajo Comparado e Internacional*, IJ-CEINTRA, 2008. Guillén Romo, Héctor, *La contrarrevolución neoliberal en México*, México, Ediciones Era, 1997.

<sup>14</sup> Cit. utilizada en la Ponencia Martín Padilla Hernández, *Diplomado en Derecho del Trabajo Comparado e Internacional*, IJ-CEINTRA, 2008. María Cristina Rosas, Walter Astié-Burgos. *El Mundo que nos toca vivir. El Siglo XXI, La globalización y el nuevo orden mundial*, México, Porrúa, 2005.

<sup>15</sup> Cit. utilizada en la Ponencia Martín Padilla Hernández, *Diplomado en Derecho del Trabajo Comparado e Internacional*, IJ-CEINTRA, 2008. Guiddens, Anthony, *Un mundo desbocado*, Grupo Santillana de Ediciones, Madrid, 1999.

En conclusión, se puede definir a la globalización como un fenómeno económico que tiene como principal actor a las empresas multinacionales que controlan la producción mundial con reglas a su favor logrando tener la apertura comercial en diferentes países, bajo el control de ciertas reglas que son impulsadas por las mismas empresas y a las cuales se someten los países involucrados en este fenómeno. La globalización abarca diferentes ámbitos: financiero, de mercados, cultural y laboral, esta última se tratará más adelante en el subcapítulo 1.3 denominado el ámbito laboral en la globalización. Además las dimensiones de la globalización: El mundo se pluraliza y multiplica. La globalización es una configuración histórico-social. Simultáneamente se reducen las distancias, se debilitan las fronteras reales e imaginarias y se intensifica y generaliza la adopción de las tecnologías electrónicas, con ello se puede decir que anteriormente se hacían guerras por territorios, hoy se hacen por mercados, ya que la guerra económica global es por la repartición de la riqueza planetaria entre los poderosos, se trata de una especie de guerra que se realiza dentro del triángulo de alta tecnología, América del Norte, Europa y Japón. Como lo demuestra el tercer mundo, un alto nivel de vida sólo es posible para las personas que controlan las tecnologías de producción más avanzadas. Con la finalidad de visualizar esta conclusión, se presenta el esquema 1.1.



## 1.2 La Mundialización, internacionalización e integración económica

Para tener una visión amplia de los diversos términos económicos de mundialización, internacionalización e integración, se analizará el significado y características de cada uno de ellos.

Mundialización. Etimológicamente, en español el término es un galicismo derivado de la palabra francesa *mondialisation*, en lugar de globalización, anglicismo procedente del inglés *globalization*,

puesto que en español "global" no equivale a "mundial", como sí ocurre en inglés.<sup>16</sup>

La mundialización y el neoliberalismo son dos realidades vinculadas pero no equivalentes. La mundialización es un proceso muy antiguo que Marx identificó como una de las grandes tendencias del capitalismo. La idea según la cual el desarrollo de los intercambios internacionales y la construcción del mercado mundial (global) constituyen la clave de la acumulación será profundizada por el análisis marxista y desembocará en las teorías del imperialismo de Lenin y de Rosa Luxemburgo. El desarrollo de los intercambios, de los flujos de capitales y la explotación global no esperó el surgimiento de la ideología y de las políticas neoliberales para manifestarse.

Al inicio de los años ochenta la ideología neoliberal comienza a imponerse en el mundo entero, arrogándose el monopolio de la cientificidad e imprimiendo nuevas formas a la mundialización.<sup>17</sup>

Según René Passet<sup>18</sup>, la escuela neoliberal posee sus textos sagrados, sus profetas y sus guías: sus "Tablas de la Ley", denominadas el Consenso de Washington, formulan lo esencial de la doctrina: apertura de las fronteras a los movimientos de mercancías y de capitales, reducción del Estado en beneficio de los intereses privados, primacía absoluta de la regulación mercantil.

Con la información antes descrita, se puede establecer que el término de mundialización utilizado por los franceses se emplea para hablar del término globalización.

---

<sup>16</sup> Concepto utilizado en la ponencia Martín Padilla Hernández, *Diplomado en Derecho del Trabajo Comparado e Internacional*, IJ-CEINTRA, 2008.

<sup>17</sup> Guillén Romo, Héctor, *op. cit.*, nota 1, p. 13.

<sup>18</sup> Passet, René, *Une économie de rêve! "La planète folle"*, París, Mille et Une Nuits, 2003, pp. 11-12.

Los neoliberales prometieron opulencia gracias al libre juego del mercado, pleno empleo por medio del crecimiento, productividad a través de la competencia, prosperidad común por intermedio de la rentabilidad, valorización del mundo entero gracias a la libre circulación de los capitales. Para lograr estos fines, los neoliberales proponían la riqueza monetaria como valor supremo, e impusieron nuevos modos de funcionamiento del capitalismo tanto en el centro como en la periferia, imprimiendo nuevas formas a la mundialización: una nueva disciplina y de la gestión en beneficio de acreedores y accionistas, un retroceso de la intervención estatal en materia de desarrollo y de protección social, una amplia liberalización financiera, un crecimiento espectacular de las instituciones financieras, la creación de nuevas relaciones entre los sectores no financiero y financiero en beneficio de este último, una nueva actitud favorable a las fusiones y adquisiciones, el reforzamiento de los poderes y de la autonomía de los bancos centrales confundidos con la estabilidad de los precios.<sup>19</sup>

Todas estas promesas no han sido establecidas en la realidad que hoy vivimos, muchas de las ocasiones se presentan los efectos negativos de esta mundialización. Como se tratará más adelante en el punto 1.3 el ámbito laboral en la globalización.

Al tratar el tema de internacionalización se abarcan nociones: economía mundial, economía internacional y economía-mundo.

Para Braudel<sup>20</sup> se entiende por economía mundial “la economía del mundo tomado en su totalidad, el mercado del mundo entero...”. Por economía mundo, se

---

<sup>19</sup> Guillén Romo, Héctor, *op. cit.*, nota 1, p.14.

<sup>20</sup> Braudel, Fernand, *Civilisation matérielle, économie et capitalisme, XV-XVIII siècles*, París Armand Colin, 1979.

entiende “la economía de sólo una porción de nuestro planeta, en la medida que forma un todo económico, un mundo en sí como un espacio geográfico que sólo mantiene relaciones marginales con otros espacios, relaciones que, por lo demás podrían suprimirse sin que esto afectara de manera significativa su dinámica económica”.

Según Braudel, la economía- mundo, escenario del nacimiento del capitalismo desde el siglo XIV, se define como una triple realidad:

- Se trata de un espacio geográfico que varía lentamente. Los límites de la economía-mundo se sitúan ahí donde comienza otra economía del mismo tipo.
- La economía-mundo tiene un centro representado por una ciudad dominante. En el pasado se trataba de Estados-ciudad; en la actualidad se trata de una capital en el sentido de capital económica. Pueden existir incluso de manera prolongada dos centros a la vez en una misma economía-mundo, en donde uno de los dos termina por ser eliminado.
- La economía-mundo se divide en zonas sucesivas jerarquizadas. En primer lugar el corazón, es decir, la región que se extiende alrededor de un centro. Después vienen las zonas intermedias alrededor de un pivote central. Finalmente las zonas periféricas, que están subordinadas y son dependientes de las primeras.

La emergencia de una economía-mundo precedió a la formación de los Estados-nación. En efecto, hacia el 1380 Europa más el Mediterráneo con sus antenas en dirección del extremo oriente forma una economía-mundo cuyo centro es Venecia. Con el descubrimiento de América se anexará el Atlántico, sus islas y litorales, y posteriormente el interior del continente americano. Esta economía-mundo multiplicará sus vínculos con las economías-mundo aún autónomas que constituyen India, China y las islas del sureste asiático. Al mismo tiempo, en Europa el centro de gravedad se desplazará del sur al norte. Así, hacia 1500 hay un salto brusco y gigantesco, de Venecia hacia Amberes y después hacia 1550-1560 un regreso al Mediterráneo, pero a favor de Génova. La situación cambia de

nuevo hacia 1590-1610 con una transferencia hacia Ámsterdam, donde el centro económico de la zona europea se estabiliza durante casi dos siglos. Entre 1780 y 1815 se opera un nuevo desplazamiento hacia Londres que durará hasta 1929, con el desplazamiento del centro de la economía-mundo occidental hacia Nueva York.

Para Braudel, hasta 1750 los centros dominadores fueron ciudades, ciudades-Estado. Se puede decir que Ámsterdam, que domina la economía-mundo a finales del siglo XVIII, es la última de las ciudades-Estado. “Las Provincias Unidas detrás de ella, no ejercen ninguna sombra al gobierno. Ámsterdam reina sólo como un faro luminoso que se ve en el mundo entero, desde el mar de las Antillas hasta la costa de Japón”<sup>21</sup>. Londres nuevo centro dominante, no es una ciudad-Estado, es la capital de las islas británicas, lo que le otorga la fuerza irresistible de un mercado nacional que corresponde a una economía nacional.

Las economías nacionales son “espacios económicos coherentes formados sobre la base de espacios políticos estructurados por los Estados”<sup>22</sup>.

De lo anterior se deriva que la economía nacional es estructurada por los Estados de acuerdo a la creación de espacios económicos.

“Los espacios económicos nacionales pueden ser identificados a partir de cuatro dimensiones: la moneda, el mercado, las barreras a la movilidad de factores de producción y un conjunto de normas institucionales y compromisos sociales”<sup>23</sup>

En cada país la moneda nacional es el denominador común de todos los bienes ofrecidos y demandados en los mercados. Al respecto Bernard Schmitt había demostrado que no se puede hablar de producción, como resultado del proceso

---

<sup>21</sup> Braudel, Francisco, *La dinamyque du capitalisme*, París, Flammarion, 1985, p. 99.

<sup>22</sup> Guillén Romo, Héctor, *op. cit.*, nota 1, p. 22.

<sup>23</sup> Kébadjian, Gérard, *L'économie mondiale*, París, Seuil, 1994, pp. 16-24.

de producción, si no se tiene el concepto de su medida. En cada país el efectivo nacional sirve de unidad de medida, monetizando la producción.<sup>24</sup>

En este sentido, la moneda es una de las dimensiones de un espacio económico por ser una unidad de medición involucrada en la producción para adquirir los bienes que son ofrecidos en los mercados.

El mercado como segundo componente de la economía nacional es “un conjunto de firmas, centros de decisión autónoma, vinculados entre ellos gracias a una red de intercambios que vuelve interdependientes todos los precios y todas las cantidades”.<sup>25</sup>

La economía nacional se desplaza dentro de un espacio territorial en el cual toma forma la dimensión espacial del mercado, en donde se estipulan precios y cantidades establecidas paralelamente.

Otra dimensión de los espacios económicos nacionales es la existencia de barreras que obstaculizan la movilidad de los factores de producción (trabajo y capital). Ante todo se trata de barreras tarifarias (específicas o ad valorem) y no tarifarias (normas, cuotas, etcétera) a los movimientos de mercancías y servicios, de control de los movimientos de capital y de limitaciones a la libre circulación de los trabajadores. A estas barreras político-administrativas se agregan barreras lingüísticas y culturales que afectan la libre movilidad del trabajo. A este respecto, es importante hacer notar que la escuela neoclásica considera a la nación como un bloque de factores que pueden

---

<sup>24</sup> Schmit, Bernard, LÉCU et les souverainetés nationales en Europe, París, Dunod, 1988, p. 106.

<sup>25</sup> Perroux, Francois, “Marché mondial’?”, L'économie du XX siècle, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, 1991, p. 308.

desplazarse en el interior (geográfica o sectorialmente), pero carentes de movilidad hacia el exterior.<sup>26</sup>

Al interponer barreras se obtiene la inamovilidad del trabajo y capital como factores de producción, adicionado un impedimento de circulación de mercancías y servicios.

La dimensión de los espacios económicos se refiere a la reglamentación y a la política económica. Existe todo un arsenal de mecanismos de intervención de tipo: monetarios, fiscales, laborales, sociales, entre otros; expresados a través de formas institucionales y compromisos sociales ejemplificados por convenciones.<sup>27</sup>

De ello se desprende la forma de legitimar una política económica a través de instrumentos de legislación nacional e internacional.

De las cuatro dimensiones que identifican a una economía nacional: la moneda, el mercado, las barreras a la movilidad de factores de producción y un conjunto de normas institucionales y compromisos sociales; se puede expresar la idea de que la economía internacional supone la división de la economía-mundo en Estados y la organización de las sociedades bajo la forma de Estados-nación, siendo el hecho estatal el que crea y no a la inversa.<sup>28</sup>

En estas condiciones las naciones con una moneda central, un mercado interno, fronteras bien definidas y reglas en materia laboral, social y económica son la base de una economía internacional que surge a finales del siglo XVI y principios del XVII, pero se consolida sólo hasta el siglo XIX. Esta economía

---

<sup>26</sup> Guillén Romo, Héctor, *op. cit.*, nota 1, p. 23.

<sup>27</sup> *Ibidem*, p. 24.

<sup>28</sup> Kébadjian, Gérard, *op. cit.*, nota 23, p. 22.

internacional se vuelve objeto de estudio pertinente de la economía estándar que va a dedicarse a analizar las relaciones entre las unidades económicas homogéneas denominadas naciones sujetas al mismo tipo de racionalidad que las empresas y los individuos.<sup>29</sup>

Por el contrario hablar de la economía mundial implica cuestionar este tipo de análisis. Las fronteras políticas ya no corresponden con las económicas y los mercados desbordan las naciones.

De la economía mundial –la nueva economía-, se fundamenta en dos pilares: primero, la economía del conocimiento, resultado de la revolución científica-tecnológica, y en segundo al fenómeno de la globalización.<sup>30</sup>

La mundialización o globalización implica una ruptura con el movimiento de internacionalización, debido a la desaparición de la economía internacional como principio de organización de la economía-mundo en el sentido de Braudel.

La internacionalización y la mundialización son dos fenómenos distintos: en tanto que la primera es un proceso que se refiere a la apertura de las economías nacionales, la segunda alude a la integración, lo que implica el cuestionamiento parcial y total de los factores que fundamentan las economías nacionales.<sup>31</sup>

Como ya se mencionó que los cuatro criterios definen una economía nacional y son la base de la economía internacional que logra la división de la economía-mundo; por lo tanto estos criterios estarán ausentes en el modelo puro de economía mundial integrada.

---

<sup>29</sup> Cit. Guillén Romo, Héctor, *op. cit.*, nota 1, p.24.

<sup>30</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Globalización, libre comercio, integración subregional y relaciones laborales: Ensayos*, San José Costa Rica, Oficina de la Organización Internacional del Trabajo, 2006, pp.2-6.

<sup>31</sup> Guillén Romo, Héctor, *op. cit.*, nota 1, p.25.

Según Gérard Kébadjian, en dicha economía, la integración de la moneda, mercados, la movilidad de los factores de producción, la armonización de reglas y la convergencia de políticas económicas habrían avanzado tanto que se asistiría a la desaparición de las economías nacionales, reducidas a simples cortes estadísticos sin significación económica.<sup>32</sup>

Se observa una abstracción que origina la economía mundial integrada sobre la economía internacional y a su vez de la nacional.

La economía mundial globalizada obedecería a su propia lógica, que dejaría las relaciones económicas entre entidades nacionales independientes. Las empresas multinacionales se habrían desprendido de su base local, los movimientos de capitales escaparían a las preferencias nacionales y los países habrían perdido el control de su moneda.

La economía mundo se encuentra de hecho en algún punto intermedio entre el modelo de economía internacional y el de economía mundial, planteando muchos problemas de *global governance*, amenazas sobre el medio ambiente global, seguridad nuclear, degradación de recursos naturales, crecimiento de la población mundial, tráfico de drogas, riesgos de contaminación sanitaria, inestabilidad de los mercados financieros, entre otros.<sup>33</sup>

En cuanto a la integración, el término es utilizado como acoplar, combinar, adherir o sumar. A este respecto la integración puede ser diversa: de espacios geográficos, cultural, social, económica, etcétera. La existencia del término desintegración supone la de su antónimo: la desintegración económica, entendida como una ruptura de cohesión. Es en este sentido que el economista alemán

---

<sup>32</sup> Kébadjian, Gerard, *Analyse économique et mondialisation: six débats, Regards croisés sur la mondialisation*, n.26, París, Cahier du GMDEV, junio de 1998, p.67.

<sup>33</sup> Guillén Romo, Héctor, *op. cit.*, nota 1, p.26.

W. Röpke utiliza por primera vez el término desintegración en un artículo publicado en 1939 y ampliado para su publicación como libro tres años más tarde.<sup>34</sup>

Es en la posguerra que el concepto de integración económica irrumpe profusamente en la literatura especializada. Una de las primeras definiciones de la integración es dada por J. Tinbergen. Para él, la integración “es la creación de la estructura más deseable de la economía internacional mediante la remoción de los obstáculos artificiales a su operación óptima y la introducción deliberada de todos los elementos deseables de coordinación y de unificación”.<sup>35</sup> La integración es un proceso de abolición de fronteras y obstáculos a los intercambios económicos, que tienen efectos positivos y negativos. Estos efectos son equivalentes a abolir el poder del Estado (fronteras) y cooperación. La abolición de fronteras y obstáculos es positiva, mientras que la abolición del poder de los gobiernos es el efecto negativo. Más poder supranacional implica menos poder nacional. Resulta de gran importancia el equilibrio entre ambas formas de poder.

Para Filiberto Pacheco Martínez,

Integración económica: Es un proceso referido a la globalización de mercados que implica varios status jurídicos que entrañan diversas formas y representaciones tendientes a vincular economías entre los diversos países, territorios aduaneros, con el propósito de eliminar o suprimir restricciones sobre bienes, personas, capitales y tecnología para crear instituciones, coordinar políticas comunes y adoptar instrumentos comunitarios<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> Röpke, Wilhem, *Internacional Economic desintegration*, Edimburgo, Hodge, 1942.

<sup>35</sup> Tinbergen, Jan, *International Economic Integration*, Ámsterdam, Elsevier, 1954.

<sup>36</sup> Pacheco Martínez, Filiberto, *Derecho de la Integración Económica*, México, Porrúa, 1998, p.48.

La integración económica aparece cronológicamente en la segunda mitad del siglo XX y obedece al fracaso de la postura que preconizaba el libre intercambio comercial que se pensó era la mejor fórmula para propender al bienestar económico. En esa postura librecambista se estimaba que los países podían especializarse en cierto renglón de exportación para los cuales contaban con ventajas preferenciales. Sin embargo se originaron desequilibrios en las balanzas de pagos y la existencia de diversos estratos de desarrollo dio lugar a que se proyectarán nuevas fórmulas de interrelación entre los países. Se concibió una fórmula ecléctica: ni apertura total a los productos del exterior y tampoco la adopción de la antítesis consistente en un cierre a los flujos externos de mercaderías. Es decir, ni libre cambismo, ni proteccionismo absoluto. Las medidas deben consistir en una apertura de gran flexibilidad para los países de la región económica integrada y cierre para los países que estén fuera de la región integrada. En esto consiste la integración económica.<sup>37</sup>

En base a lo anterior, la integración económica es un sistema mediante el cual se unifican dos o más países para hacer más flexibles sus vínculos internos en lo que atañe a favorecer el comercio entre ellos y presentar un frente común hacia el exterior, en el que habrá mayores exigencias de penetración de mercaderías procedentes de países no integrados. Logrando una apertura entre los países pertenecientes a la integración económica.

Son pioneros de integración económica moderna: Holanda, Bélgica y Luxemburgo. En 1943 formaron la Unión Aduanera del Benelux. En 1947, el Tratado denominado "Unión Aduanera" Francia e Italia. En 1950, se fundó la Unión Europea de Pagos. En 1951 la comunidad Europea del Carbón y del acero,

---

<sup>37</sup> Cfr. Arellano García, Carlos, La Diplomacia y el Comercio Internacional, México, Porrúa, 1980, p. 170.

integrada por Francia, Alemania, Italia y los tres países del Benelux. En 1957, el Tratado de Roma instituyó el Mercado Común Europeo.

Es necesario dejar establecido que la integración económica tiene algunas limitantes:

1. Se instalan nuevas empresas con mayor capital y mejores técnicas de producción para enfrentar un mercado más amplio. Así las empresas ya existentes tienen que modernizarse y establecer técnicas de producción más eficientes. Si no lo hacen desaparecen del mercado.
2. No se puede asegurar a los países miembros de un sistema integrado un desarrollo proporcional. La integración terminará en un beneficio mayor para unos e inclusive en perjuicios para otros. Los países participantes deberán tomar medidas internas para prepararse en una nueva estructura comercial.
3. La integración no es una fórmula que permita resolver problemas singulares que son propios a cada Estado participante en la nueva organización comunitaria.
4. La empresa nacional puede sucumbir ante los embates de la empresa extranjera del propio grupo de integración. Si la nueva empresa se constituye o se fortalece para la competencia, está en condiciones de superioridad con respecto a la empresa que no se ha adaptado a la nueva situación integradora.<sup>38</sup>

Una de las principales características de la integración económica es la modernización de las empresas. Como consecuencia las empresas nacionales tendrán que estar en competencia con las empresas extranjeras y deben de adaptarse a la situación integradora económica. Los resultados del sistema integrados pueden ser benéficos para unos y para otros no.

---

<sup>38</sup> Arellano García, Carlos, *Segundo curso de Derecho Internacional Público*, 3era.ed., México, Porrúa 2004, p. 804.

Guillén Romo en su libro “México frente a la mundialización neoliberal”, refiere a la teoría tradicional que analiza las condiciones favorables a una integración económica eficaz. Entre éstas se enumeran las siguientes:

- La complementariedad de las economías;
- La proximidad geográfica;
- La compatibilidad de los valores socioculturales y políticos económicos;
- La existencia de grupos organizados favorables a la integración;
- La satisfacción del interés de la economía mundial y de las economías de los países miembros.

La visión tradicional procede a una descripción de las formas de integración. A este respecto, B. Balassa<sup>39</sup> establece una tipología ampliamente aceptada que distingue cinco niveles en la escala de integración internacional:

1. Zona de libre cambio
2. Unión aduanal
3. Mercado común
4. Mercado único
5. Unión económica y monetaria.

En la zona de libre cambio, los derechos aduanales y las restricciones cuantitativas sobre bienes y servicios son suprimidos entre los países asociados. Pero cada país miembro continúa con su sistema aduanal frente al resto del mundo. Además ciertos bienes y servicios pueden ser excluidos del libre cambio, por ejemplo en algunos casos se excluyen productos agrícolas y en otros, los servicios financieros. Se suma la exclusión de la libre circulación de factores de producción.

En la unión aduanal, el grupo de países que la integran, armonizan las disposiciones que rigen las comerciales establecidas entre ellos y definen una

---

<sup>39</sup> Balassa Bela, *The Theory of Economic Integration*, Londres, George Allen and Unwin, 1962.

política comercial común respecto al resto del mundo, consistente en una tarifa exterior común.

Es importante destacar que tanto en la zona de libre cambio como en la unión aduanal no existe liberalización en los servicios financieros, ni movimientos de trabajadores ni de capitales (factores de producción).

El establecimiento de un mercado común consiste precisamente en liberalizar el mercado de trabajo y el de capitales de los países miembros.

En el mercado único son unificados todos los mercados y la competencia en el interior de las economías. Se definen un conjunto de reglas del juego económico, de tal manera que las condiciones de acceso a los mercados de los países miembros sean las mismas para todas las empresas o consumidores, cualquiera que sea el país de origen.

Una vez alcanzada la unión económica, los países miembros pueden buscar la unión monetaria.

Se puede decir que la unión económica es la armonización de políticas económicas, definición de reglas (monetaria, fiscal, laboral, medioambiental, social, normas de calidad, o medioambientales, regionales y sectoriales).

La unión monetaria lleva a la instauración de una política monetaria común aplicada por una banca central y a la adopción de una moneda común. Además debe de cumplirse tres condiciones: la convertibilidad entre las monedas de los países miembros, la libertad total para los movimientos de capital y la irrevocabilidad de los tipos de cambio. Para que estas condiciones se cumplan se necesita de una política monetaria común- política de tipo de cambio con respecto a terceros países, una política común de liquidez bancaria, de crédito y de tasas de interés, y si es posible una banca central común.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Guillén Romo, Héctor, *op. cit.*, nota 1, p.66.

Los efectos de la integración económica pueden ser estáticos y dinámicos. Viner<sup>41</sup> analizó los efectos estáticos para el caso de la unión aduanal. Los cuales son los siguientes: efectos de creación de comercio, cuando se reemplazan los antiguos productores con nuevas fuentes de aprovisionamiento cuyos costos de producción son más bajos. Entonces hay una mejor asignación de recursos y así la unión aduanal es ventaja. El otro efecto es de desviación de comercio, cuando se sustituye a los proveedores iniciales por otros menos competitivos. Se produce entonces una mala asignación de recursos y la unión aduanal es desventajosa.

Los efectos dinámicos son: una mejora en la diversidad de los productos y de las técnicas, la idea es ofrecerle al consumidor una gama de productos, en la cual aparece un artículo más próximo al que considera subjetivamente como ideal. Otro de los efectos dinámicos son las economías de escala y la consecuente baja de precios para los consumidores. Esto se da por la ampliación del mercado, en consecuencia las empresas pueden alcanzar su talla óptima y aumentar la producción bajando los costos. La competencia creciente es otro de los efectos dinámicos de la integración, en este punto la modernización y adaptación de las empresas es una obligación originada por la llegada de los nuevos productores.

Todos estos factores dinámicos conducirán a un crecimiento del PIB y del empleo, pero deberán ser comparados con los factores perversos de la integración económica.<sup>42</sup>

En sentido contrario, se tienen los efectos negativos de la integración económica que se basan en la situación de los productores menos eficientes y los empleos que procuran desaparecerán. Produciéndose la transferencia de actividades de las empresas multinacionales de un país a otro buscando el bajo costo de salarios.

Para Perroux, el objetivo de la integración es “lograr estructuras tales que el desarrollo de los aparatos productivos y el de las poblaciones se apoyen

---

<sup>41</sup> Viner, Jacob, *The Customs Union Issue*, Nueva York, Stevens and Sons, 1950.

<sup>42</sup> Guillén Romo, Héctor, *op. cit.*, nota 1, p.67.

mutuamente, de tal manera que puedan generarse un aparato de producción amplio, complejo y moderno que esté al servicio de un conjunto de poblaciones capaces de servirse de él y dominarlo”.<sup>43</sup> Sumado a la actuación de una política de integración que comparte acciones positivas de promoción de “unidades motrices” (firmas o industrias) y, sobre todo, que introduzca poderes compensadores. De lo contrario se realizará una integración en beneficio de la grandes empresas y grupos financieros.

La principal función de la integración debe de ser la creación y dominación de un aparato productivo que sea funcional para los miembros de esa integración económica.

Es importante destacar que existen nuevas formas de integración como lo son el regionalismo abierto y cerrado.

Se entiende por regionalismo cerrado (exclusivo); “La integración como un proceso proteccionista gradual (industria naciente). Siempre habrá un grupo vulnerable que necesitará que se haga una excepción a las reglas”.<sup>44</sup>

El regionalismo cerrado es creado por acuerdos regionales de integración de primera generación en América Latina, en donde las construcciones regionales voluntaristas buscaban la desconexión del mercado mundial.<sup>45</sup>

Los acuerdos regionales de integración de segunda generación en América Latina crean al regionalismo abierto.

Por regionalismo abierto se comprende:

---

<sup>43</sup> Perroux Francois, *Una interpretación crítica del proceso europeo de integración y desarrollo, L`Europe sans rivages* Ginebra PUG, 1990, p. 766.

<sup>44</sup> Ponencia Martín Padilla Hernández, *Diplomado en Derecho del Trabajo Comparado e Internacional*, IIJ-CEINTRA, 2008.

<sup>45</sup> Hugon, Philippe *Les économies en développement au regard des theories de la régionalisation*, Revue Times Monde, n. 169, enero-marzo de 2002.

Un proceso de creciente interdependencia económica a nivel regional, impulsado tanto por acuerdos preferenciales de integración como por otras políticas de apertura y desreglamentación, con el objeto de aumentar la competitividad de los países de la región y de constituir en lo posible, un cimiento para una economía internacional más abierta y transparente<sup>46</sup>

En el Regionalismo abierto: el NAFTA y MERCOSUR son modelos de integración que nada tienen que ver con el proteccionismo, son procesos de liberalización-globalización. Este mismo proceso es el de los NIC (Nuevos Países Industrializados) y procesos de integración de los 90 de América Latina (estos últimos habían partido en los años 60-70 del regionalismo exclusivo como la CEPAL, ALALC, ALADI). En el regionalismo abierto se buscan adicionar dos causas (productivas y financieras); es decir, no sólo es una liberalización comercial.

A continuación se ejemplifican los bloques regionales a nivel mundial<sup>47</sup>

### **Bloques regionales a nivel mundial**

Europa	CEE-UE
África	ECOWAS, CEAOR,
América	NAFTA-TLC, ALALC-ALADI, MERCOSUR, OEA
Caribe	CARICOM, CARIFTA, AECA
Asia	ASEAN, APEC, AFTA
Oceanía	ANZCERTA

<sup>46</sup> CEPAL, El regionalismo abierto en América Latina y el Caribe, Santiago de Chile, Naciones Unidas, 1994, p.8.

<sup>47</sup> Cuadro tomado de la ponencia Martín Padilla Hernández, op. cit., nota 44.

La estrategia de desarrollo en América Latina cambia durante los años ochenta. De una estrategia orientada hacia el interior o introvertida se pasa a una estrategia orientada hacia el exterior o extrovertida. La mutación de la estrategia de desarrollo modificó de manera drástica la integración regional, que comenzó a contemplarse como una vía más hacia una mayor apertura de la economía mundial. Al lado de la liberalización unilateral y multilateral, la integración regional pasa a ser un instrumento adicional para abrir las economías a la competencia mundial.

Para evaluar los acuerdos regionales de segunda generación en América Latina conviene reconocer que las condiciones de los años noventa son diferentes a las de los años sesenta. No sólo el comercio mundial es el más abierto, sino que las concepciones de desarrollo dominantes en América Latina son muy distintas. En los años sesentas se trataba de favorecer una industrialización por sustitución de importaciones, cerrando los mercados a las exportaciones de los países desarrollados. En los noventa, la mayoría de los países latinoamericanos se habían embarcado de manera independiente en un vasto proceso de liberalización comercial unilateral, además de haberse adherido al GATT. Este cambio de concepción ha repercutido en los acuerdos de integración regional. Ahora es posible establecer acuerdos norte-sur como el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), que no existían en América Latina.<sup>48</sup>

Los acuerdos de integración regional de la década de los noventa, y más particularmente el TLCAN, suscriben lo que Aldo Ferrer<sup>49</sup> denomina “la visión fundamentalista de la globalización”. Según ésta, el dilema del desarrollo en un mundo global ha desaparecido, ya que en la actualidad, las decisiones principales no las adoptan las sociedades y sus estados sino los agentes transnacionales. Así en un mundo global, la identidad y la dimensión de los espacios nacionales y regionales se disolverían en el océano del mercado mundial global. En estas

---

<sup>48</sup> Guillén Romo, Héctor, *op. cit.*, nota 1, p. 85.

<sup>49</sup> Ferrer, Aldo, *Hechos y ficciones de la globalización*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 1997, pp. 24-27.

circunstancias, se impondrán adoptar políticas amistosas con los mercados, es decir políticas funcionales para los intereses dominantes como son políticas neoliberales del Consenso de Washington, apertura de las fronteras a los movimientos de mercancías y de capitales, reducción del Estado en beneficio de los intereses privados, primacía absoluta de la regulación mercantil.

En esta visión fundamentalista de la globalización se presenta un problema instaurado en la crisis de la deuda externa resultando incompatible con un proceso profundo de integración regional como el europeo (CEE y UE), reduciendo a la integración a una simple liberalización del intercambio de mercancías e inversiones como en el caso del TLCAN.

El TLCAN es una versión ampliada del Acuerdo de Libre Cambio firmado en 1989 entre Estados Unidos y Canadá.<sup>50</sup> Dicho Tratado, que entró en vigor el 1° de enero de 1994, compromete a México a instrumentar una liberalización del comercio y de la inversión parecida al Acuerdo de Libre Cambio entre Estados Unidos y Canadá. Aunque el Tratado va más lejos al incorporar cuestiones entre las que destacan la protección de los derechos de propiedad intelectual, las reglas contra las restricciones a la inversión extranjera (las obligaciones referentes al contenido local y a los resultados de exportación) y la aplicación a los servicios de transporte. El TLCAN establece una zona de libre cambio más integradora que otras que se limitan al simple intercambio de mercancías. En efecto, a la movilidad de mercancías y servicios se suma la movilidad de los flujos de inversión directa y de capitales. Esto no quiere decir, que se pretende transformar la zona en una unión aduanal o un mercado común, sino que el Tratado representa más que una zona de libre cambio clásica.

Lo anterior se traduce en que no tendrán una política comercial común (tarifa exterior) respecto al resto del mundo, que si sucede en una unión aduanal. Y

---

<sup>50</sup> Oman Charles, *Globalisation et régionalisation: quels enjeux pour les pays en développement*, París, OCDE, p.131.

mucho menos en liberalizar el mercado de trabajo de los países miembros como se establece en un mercado común.

Por lo tanto, se concluye que la zona de libre cambio de América del Norte, que constituye una forma una forma muy liberal de integración, no es considerada como una etapa de unión aduanal o un mercado común, que son formas intervencionistas de integración.

Las nuevas formas de integración regional como la del Tratado reposan ante todo sobre los flujos de inversión directa y de capitales, y sobre redes internalizadas desarrolladas por las multinacionales. Además, la integración se opera entre socios con un nivel de desarrollo muy diferente.

En el caso del TLCAN se está ante una integración de jure o negociada que consolida una integración de facto o silenciosa<sup>51</sup>

En conclusión, la integración con la forma de regionalismo abierto y en forma principal el TLCAN es un ejemplo claro legitimado entre países con economías totalmente diferentes logrando efectos desiguales, es decir más ventajas para unos como es el caso de Canadá y Estados Unidos; y menos ventajas para otro caso México.

Por otro lado, es conveniente destacar la relación entre el regionalismo de segunda generación, es decir, el abierto y la mundialización. Se parte de la idea de construir un orden internacional con tres niveles. El nivel nacional con un Estado-nación, el nivel regional con dos o más Estados nacionales y el nivel mundial con todo o casi todos los Estados-nación del mundo. Cada uno de estos niveles está asociado a una forma de liberalización.

Al nivel nacional corresponde la liberalización unilateral o unilateralismo. En este caso, los países toman medidas

---

<sup>51</sup> Villareal, René, *Liberalismo social y reforma del Estado: México en la era del capitalismo posmoderno*, México, Nacional Financiera- Fondo de Cultura Económica, 1993, p. 249.

unilaterales para abrir sus economías convencidos de que es el mejor medio de elevar el bienestar de la nación. En el caso del nivel regional, la integración regional es utilizada como un instrumento para abrir las economías a la competencia, promoviendo el bienestar de la región. En el caso del mundo se recurre al multilateralismo no para promover el bienestar de un país o una zona, sino el del conjunto del mundo.<sup>52</sup>

La globalización requiere del multilateralismo y la regionalización podría implicar la exclusión o discriminación de terceras partes, surge la interrogante de hasta qué grado y en qué condiciones son compatibles la integración regional y el sistema multilateral abierto de comercio e inversión.<sup>53</sup>

Para responder a esta pregunta Héctor Guillén Romo<sup>54</sup> señala, el recordar que las relaciones comerciales internacionales se fundamentan en el principio de la cláusula de la nación más favorecida. A todo país exportador que se beneficia de este principio se le aplica la tarifa aduanal más favorable. Esta regla, incluida desde mediados del siglo XIX en numerosos acuerdos bilaterales en Europa, fue retomada en 1947 en el GATT y en 1995 en la OMC. Sin embargo, la OMC, como en el pasado lo hizo el GATT, tolera numerosas excepciones o derogaciones que permiten la instrumentación de acuerdos preferenciales discriminatorios. Más aún, los acuerdos regionales preferenciales son contrarios a los principios del multilateralismo no sólo porque constituyen una derogación al tratamiento de la nación más favorecida, sino porque las negociaciones se realizan en una zona sin supervisión multilateral y el respeto de los acuerdos es vigilado, y, eventualmente, sancionado en el ámbito zonal y no multilateral.

---

<sup>52</sup> Salin Pascal, *Liberálisme, París, Odeile Jacob, 2000*, capítulo 19.

<sup>53</sup> Michalski, Eolfgang, *¿Son compatibles el multilateralismo y el regionalismo?*, México, transición económica y comercio exterior, México, Banco.mext- Fondo de Cultura Económica, 1999, p.415.

<sup>54</sup> Guillén Romo, Héctor, *op. cit.*, nota 1, pp.95-99.

De cualquier modo, es posible pensar que los acuerdos preferenciales representan un relevo al multilateralismo. Algunos acuerdos regionales preferenciales reproducen las estructuras, o incluso, las reglas multilaterales, como es el caso de las estructuras del TLCAN, sus textos, sus procedimientos, que reproducen los de la OMC.

Los acuerdos regionales pueden desempeñar un papel experimental, sirviendo de laboratorio para soluciones multilaterales. La creación de zonas regionales preserva la competencia del multilateralismo en el tratamiento de las relaciones interzonas, facilitando la cooperación y simplifica las relaciones comerciales. Por otra parte, el multilateralismo puede ser observado como un paso previo al regionalismo. Por ejemplo: La adhesión de México al GATT precedió la creación de la zona de libre comercio de América del Norte. Finalmente, los acuerdos preferenciales regionales pueden ser considerados como una respuesta a ciertas deficiencias del multilateralismo, prueba de ello es que las reglas de la OMC no han sido capaces de hacer frente al neoproteccionismo. En efecto, algunos países, sobre todo industrializados recurren a numerosas prácticas para limitar las importaciones como las barreras administrativas, los abusos de los derechos del antidumping, los acuerdos de autolimitación de las importaciones, las normas de calidad o de presentación, los riesgos sanitarios o de polución. El multilateralismo carece de una doctrina de lealtad. Los Estados y sus opiniones públicas temen que el frágil balance entre ventajas e inconvenientes de la apertura comercial se desequilibre en virtud de prácticas que tienen por efecto más o menos directo mejorar la ventaja competitiva de algunos sectores: políticas de comprensión salarial, normas de trabajo y ambientales laxas, entre otros. Ante una ausencia de doctrina multilateral de la lealtad, se considera que los acuerdos de integración regional refuerzan y precisan las reglas de la lealtad. Así por ejemplo, la ratificación del Tratado de Libre Comercio sólo fue posible gracias a la introducción de anexos referentes a las normas de trabajo y al medio ambiente.

En estas condiciones, se puede afirmar que el debate entre partidarios del multilateralismo y defensores del regionalismo es un falso debate. El

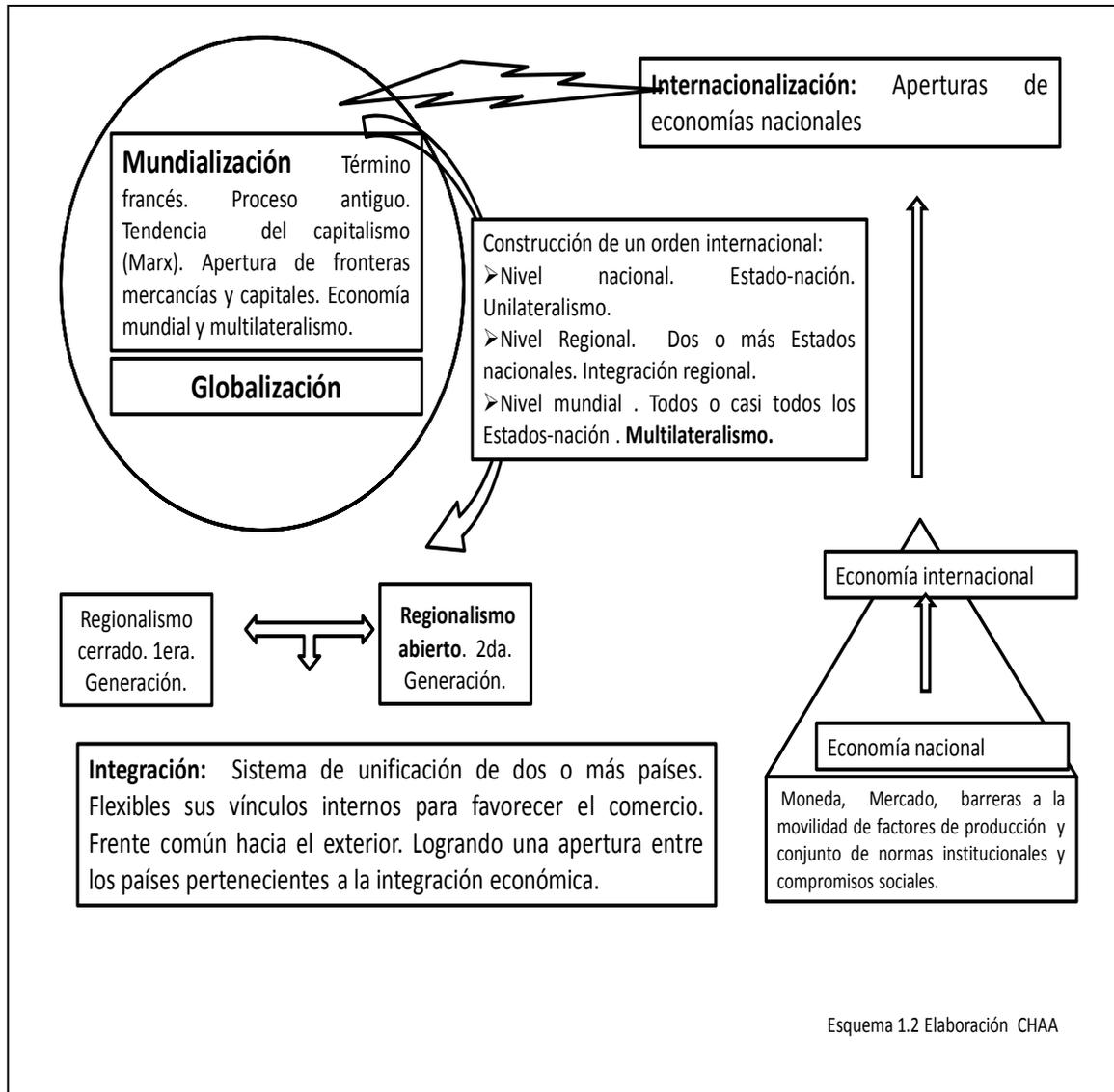
multilateralismo y el regionalismo constituyen dos formas complementarias para abrir las economías a diferentes niveles: mundial y regional.

Con la realización de acuerdos regionales se busca la consolidación de la mundialización neoliberal. La desreglamentación y la privatización desplazaron la frontera del poder entre lo público y lo privado. El crecimiento de las interdependencias lo trasladó del Estado-nación hacia las instituciones multilaterales.

Los gobiernos y las instituciones internacionales se preocupan en exceso por el comercio sin tomar en cuenta suficientemente otras dimensiones de la mundialización como la protección del medio ambiente, la diversidad cultural, la seguridad alimenticia, las transformaciones de las relaciones laborales que hoy en día se perciben en este mundo globalizado.

En conclusión la mundialización es un término utilizado para hablar de globalización, término empleado por los franceses, es un proceso muy antiguo asociado por Marx como uno de las grandes tendencias del capitalismo. Con la mundialización se contempla la apertura de las fronteras a los movimientos de mercancías y capitales, pretendiendo desarrollar una economía mundial en donde se prevé a todos o casi todos los Estados-nación del mundo y su principal forma de liberalización es el multilateralismo. Por lo que la mundialización-globalización requiere del multilateralismo y regionalismo abierto (integración económica); para abrir las economías a nivel mundial y regional. Esto será con la realización de acuerdos regionales que buscan la consolidación de la mundialización neoliberal. Por último, es conveniente destacar que la mundialización o globalización implica una ruptura con el movimiento de internacionalización debido a la desaparición de la economía internacional como principio de organización de la economía-mundo (la economía de una sola porción de nuestro planeta, en la medida que forma un todo económico). Por lo tanto, la diferencia entre la internacionalización y la mundialización es un proceso de apertura de las economías nacionales que la primera tiene y la segunda, alude a la integración, lo que implica el cuestionamiento de las cuatro dimensiones que fundamentan las economías

nacionales (la moneda, el mercado, las barreras a la movilidad de factores de producción y un conjunto de normas institucionales y compromisos sociales). Esto es una abstracción de la economía internacional y nacional por la economía mundial- nueva economía- global. Lo anterior se puede visualizar con el esquema 1.2.



### 1.3 El ámbito laboral en la globalización

Como se señaló en el subcapítulo anterior, los neoliberales prometieron opulencia gracias al libre juego del mercado, pleno empleo por medio del crecimiento, productividad a través de la competencia, prosperidad común por intermedio de la rentabilidad, valorización del mundo entero gracias a la libre circulación de los capitales. Todas estas promesas no han sido establecidas en la realidad que hoy se vive, debido a la presentación de los efectos negativos de esta mundialización principalmente en el capital transnacional que está más vinculado a la especulación y la usura que a la inversión y producción. Los volátiles circuitos financieros son más lucrativos que la producción de bienes de consumo para satisfacer las necesidades humanas, de ahí la constatación de un crecimiento económico sin generación proporcional de empleo. Esto es al no crearse empleos formales existen empleos informales como lo es el ambulante, que cada vez se acrecienta más.

Además son múltiples los cambios económicos, jurídicos y culturales que, como resultado de los procesos de adaptación a los diferentes momentos históricos, derivados, entre otras cosas, de las nuevas formas de intercambio de mercancías, valor y capital, modelan y explican una realidad cada vez más compleja.

Es en este contexto en que cada una de las disciplinas científicas realizan una descripción detallada, pero necesariamente parcial y limitada, de sus objetos de observación, lo que dificulta aún más esta tarea, siendo en la producción de normas en donde estos obstáculos se evidencian, pues en ellas se intenta objetivar y contener la vida humana a la que están abocadas a regular.<sup>55</sup>

De conformidad con lo anterior, el Derecho del Trabajo ha encontrado dificultades en diferentes momentos ante la frecuencia con que se ha visto desbordado por

---

<sup>55</sup> Kurczyn Villalobos, Patricia y et al, *Derecho Laboral Globalizado*, México, IJ-UNAM, 2007, p. 1.

nuevas realidades, siendo varias las relaciones sociales que difícilmente encuentran consecuencias jurídicas al no haber sido previstas por el legislador y que, sin embargo, en tiempos relativamente recientes han encontrado en los procesos de integración económica la causa normativa eficiente para su posterior formalización en instrumentos internacionales que toman la forma de tratados.

Con la integración económica, el derecho del trabajo se alimenta con fenómenos que trascienden las fronteras de los Estados lo que implica necesariamente relaciones que alteran el equilibrio de los sistemas sociales y jurídicos, expuestos ante situaciones catalogadas al principio como atípicas y después como normales.

Para Kurczyn “cuando analicemos las nuevas relaciones jurídico laborales derivadas de un proceso de integración económica y de normas jurídicas que han aterrizado en el mundo del deber ser, hablaremos de un derecho laboral globalizado”<sup>56</sup>

Ferrer nos recuerda una serie de hechos que impactaron tanto o más que los actuales el orden mundial: a finales del siglo XV el descubrimiento del nuevo Mundo, entre los siglos XVI y XVII la producción de azúcar y la esclavitud; a finales del siglo XVIII, la economía mundial sufre ciertas modificaciones que ponen en evidencia una serie de transformaciones dirigidas a presentar nuevas bases económicas en los aspectos material e ideológico y que sirven como catalizador en la reflexión de la problemática laboral. Desde el punto de vista material se presenta el tránsito de un modelo de producción a otro, originado por la revolución industrial, la revolución francesa (1789), la abolición de la esclavitud en las colonias inglesas (1833), francesas (1848), holandesas (1863) y en América Latina (S. XIX). En este siglo el ferrocarril, la navegación a vapor y la revolución en materia de

---

<sup>56</sup> *Ibídem*, p. 2.

comunicaciones (teléfono, cables submarinos, radio telegrafía), permitieron que el mundo quedara comunicado en tiempo real.<sup>57</sup>

Desde el punto de vista ideológico, se empieza a gestar cierta preocupación social, por ejemplo: en 1796 aparece un informe sobre la situación de los trabajadores en la industria del algodón en Manchester; en 1818 Roberto Owen aboga por la adopción de leyes protectoras del trabajo, en 1833 se adopta la primera ley de fábricas y comienza la inspección del trabajo; en 1845 Federico Engels hace pública la situación de los trabajadores en Inglaterra; en 1847 Carlos Marx escribe el Manifiesto del Partido Comunista, más tarde se dicta la Encíclica *Rerum Novarum* en 1890, en la que se expresa la posición de la Iglesia Católica ante los problemas laborales, y más tarde surgen los primeros seguros sociales.

Estas muestras locales respecto a cuestiones laborales originadas por el nacimiento de un nuevo modo de producción empezaron a gestarse posteriormente, a nivel internacional. En Europa, ejemplos como el de Necker o el de Legrand, que proponen la adopción de leyes de trabajo y de una reglamentación de trabajadores a nivel internacional; y por otra parte, la conformación 1864 de la primera Asociación Internacional de Trabajadores dan evidencia de ello.

Más adelante las cuestiones laborales adquieren mayor relevancia y son consideradas como elementos indispensables dirigidos a la conservación de la paz mundial y garantía de una leal competencia comercial dando nacimiento al derecho social internacional de forma institucionalizada, conformándose así la Sociedad de Naciones y en 1919 se crea la Organización Internacional del Trabajo como organismo especializado.

Después de la Segunda Guerra Mundial son numerosas las fuentes que han alimentado la regulación laboral internacional, principalmente en Europa y recientemente en América.

---

<sup>57</sup> Cfr. Ferrer, Aldo, *op. cit.*, nota 49, pp. 33-35.

El Consejo de Europa creado en 1949 ha dado lugar a diferentes normas que conciernen a la problemática laboral, entre las que destacan la Convención Europea de los Derechos del Hombre y las Libertades Fundamentales de 1948, la Carta Social Europea de 1961, la Convención Europea sobre el Estatuto Jurídico del Trabajador Migrante de 1977, etcétera.

Por otra parte, existen normas surgidas del seno de procesos avanzados de integración económica que al asumir la forma de comunidad encuentran su fundamento en el mismo Tratado de París de 1951, creando la Comunidad Europea del Carbón y el Acero más tarde el Tratado de Roma de 1957, lo que dio lugar a la Unión Europea. En este proceso, el estatus jurídico aparentemente responde al deseo por establecer armonía entre las diferentes legislaciones nacionales y mínimos estándares sociales reflejados en instrumentos internacionales como la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales.

La experiencia mexicana y latinoamericana es diametralmente distinta, pues se trata de una historia que se empieza a esbozar en una primera etapa desde 1917 y que padece diferentes sobresaltos en aras de una consolidación jurídica interna, que sienta una base sólida de mínimos sociales y que necesita de una segunda etapa, de mecanismo que permitan adecuar y flexibilizar sus modelos ante los diferentes cambios en los modelos productivos desde la década de sesenta. Si bien los flujos migratorios de mano de obra ya sea institucionalizados o no, han estado presentes desde finales de la Segunda Guerra Mundial, y es en esta etapa en la que las cuestiones laborales trascienden las experiencias locales, considerándose en instrumentos internacionales tales como el Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte (ACLAN) en el marco del Tratado de Libre Comercio para México, Estados Unidos y Canadá (TLCAN) y en el

marco del Tratado de Asunción que da vida al Mercado Común del Sur (MERCOSUR).<sup>58</sup>

En el sureste asiático, en los años sesenta apareció una economía de exportación fundamentada en una mano de obra barata, sobre todo en las industrias de ensamble con fuerte densidad de mano de obra. Habiéndose limitado primero a los “cuatro dragones” Hong Kong, Singapur, Taiwán y Corea del Sur, la primera oleada de industrialización asiática se extiende en los años ochenta a otros países de Asia como Malasia, Indonesia y Tailandia. Un poco después estos países calificados como “dragoncitos” fueron alcanzados por otros países como Vietnam y Filipinas, que no estaban dispuestos a quedarse atrás en la carrera hacia la industrialización. La situación se va a generalizar en casi toda Asia, con la participación de China e India en la competencia industrial mundial.

Pero la conjunción de salarios bajos y alta capacidad tecnológica no es un fenómeno meramente asiático. Algunos países de América Latina sobre todo Brasil y México y los países de Europa del Este conocen también esta conjunción, lo que los convierten en importantes competidores potenciales en los mercados mundiales de productos manufacturados.

La industria del tercer mundo al igual que la de las economías en transición incluye hoy la mayoría de los sectores industriales: industria ligera, industria automotriz, construcción naval, ensamble de aviones, armamento, etcétera. Aunque el tercer mundo continúa desempeñando un papel importante como productor de materias primas, la economía mundial contemporánea ya no funciona con base en una división internacional del trabajo, con la industria manufacturera por un lado, y la producción primaria por el otro, como sucedió antes de la Segunda Guerra Mundial.<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> Kurczyn Villalobos, Patricia y et al, *op. cit.*, nota 55, pp. 3-5.

<sup>59</sup> Guillén Romo, Héctor, *op. cit.*, nota 1, p. 50

De lo anterior se observa un desplazamiento de empresas hacia países que ofrecen una mano de obra calificada barata y condiciones de inversión interesantes. Existe la presencia en los almacenes de los países desarrollados de una cantidad creciente de productos provenientes de los países de bajos salarios y capacidad tecnológica como aspecto más tangible de la mundialización o globalización.<sup>60</sup>

La economía real se mundializa no sólo a través del comercio, sino también a través de las relocalizaciones.

Las relocalizaciones consisten en la transferencia de una actividad industrial o servicio fuera del territorio nacional con el propósito de separar el sitio de producción o de transformación de una mercancía del sitio de consumo. Para la empresa se trata de fabricar donde es más barato y vender donde hay mercados. En el caso de México es un ejemplo de ello, donde se constata desde hace muchos años el desarrollo de las maquiladoras. Asimismo, las transnacionales japonesas relocalizaron una parte importante de su industria manufacturera en Tailandia y Filipinas. En Europa, Alemania extiende su base industrial hacia Europa del Este, con lo que los llamados países “en transición” son incorporados a la economía mundial de mano de obra barata.<sup>61</sup>

La relocalización no sólo se refiere al sector industrial sino también al de servicios. La revolución informática y de las telecomunicaciones se diría, como parte de una globalización cibernética en donde se ha facilitado la transferencia de algunos servicios hacia el tercer mundo y Europa del Este, en donde no sólo se dispone de bajos salarios, sino también de una mano de obra altamente calificada. Por ejemplo, la contabilidad de grandes empresas puede, gracias a la red informática y al correo electrónico, ser organizada en los países subdesarrollados, donde los

---

<sup>60</sup> Brender, Anton, *La France face à la mondialisation*, París, La Découverte, p. 48.

<sup>61</sup> Guillén Romo, Héctor, *op. cit.*, nota 1, p. 54.

contadores y los informáticos calificados ganan menos de cien dólares por mes. Existe también el teletrabajo, en donde ya no es necesario que los trabajadores se encuentren en un lugar fijo (oficina) realizando su trabajo, sino lo pueden desarrollar desde lugares diferentes por medio de la computadora y establecer comunicación por correo electrónico.

Además las nuevas tecnologías permiten la reducción del tamaño de una empresa y enviar hacia fuera porciones y etapas del proceso productivo a desarrollar por tercero; y la aparición de colaboradores externos en calidad de contratistas, trabajadores, dependientes suministrados por empresas externas o trabajadores independientes externos. Al reducirse en dimensión, la gran empresa no deja de producir, sino que ya no lo hace directamente y en su integridad; parte muy importante la desplaza o encarga a otras empresas. Por lo que actualmente han surgido formas de prestación de servicios que incorporan a un tercero, generando así relaciones de carácter trilateral o triangular: un trabajador, un empleador formal, que remunera a aquél, y una empresa que es la destinataria del servicio o producto, a la que se suele denominar usuaria o principal. A lo anterior se le llama subcontratación que “implica un cambio de organización del trabajo que suponía la inserción del trabajador en una estructura rigurosamente jerárquica de grandes dimensiones como lo es laborar a tiempo completo y con estricto control de horarios, contar con un solo empleador y ser retribuido en función al tiempo, independientemente del resultado”<sup>62</sup>. A este fenómeno también se le denomina como tercerización, *outsourcing*.

En ciertas ocasiones la contratación de los trabajadores se realiza por medio del contrato civil-mercantil de cierta manera reemplazando un contrato laboral, con el fin de evitar el pago de ciertas prestaciones laborales como lo es la prima de antigüedad y la elusión del pago de cuotas y aportaciones de seguridad social.

---

<sup>62</sup> Cit. Ponencia Alfredo Sánchez Castañeda, *Diplomado en Derecho del Trabajo Comparado e Internacional*, IJ-CEINTRA, 2009.

Henri Bourguinat ha observado, “si los bienes exportados son cada vez más de alta tecnicidad y los relocalizados (competidos por las importaciones) son intensivos en trabajo (o en recursos naturales), no se puede decir que la mundialización tendrá un efecto positivo neto sobre el empleo. Nada garantiza además que entre los sacrificados por el comercio internacional no haya cada vez más personas de nivel técnico y cultural bajo, tendrán posteriormente dificultades para reintegrarse a la economía productiva”<sup>63</sup>

En este contexto, la globalización de los procesos productivos y de los intercambios se vuelve una máquina que promueve la exclusión en los países desarrollados debido a que no pueden competir con los costos de bajo salarios y por lo tanto, se pierden empleos. Pero estas condiciones de los países desarrollados están muy alejadas de las que existen en los países pobres donde el desempleo es más elevado, la protección social contemplada en educación, salud y jubilación es más débil y las normas de protección del medio ambiente menos estrictas. En todo esto, la apertura comercial, componente esencial de la globalización, provoca la desaparición de empresas en las actividades no competitivas. La competencia directa entre territorios del tercer mundo y del primer mundo no conduce a una convergencia de niveles de desarrollo. Por el contrario, una gran cantidad de industrias surgidas al amparo del modelo de industrialización por sustitución de importaciones desaparecieron.

En tales condiciones, en países donde la desigualdad del ingreso es fuerte y antigua, el crecimiento a la mundialización profundiza las desigualdades al favorecer a los sectores competitivos que logran insertarse de forma positiva en el mercado mundial y perjudicar a los no competitivos, que no resisten el proceso de apertura.<sup>64</sup>

Sumando a lo anterior, las industrias de exportación en mano de obra que logran subsistir en el tercer mundo en muchas ocasiones contribuyen escasamente al

---

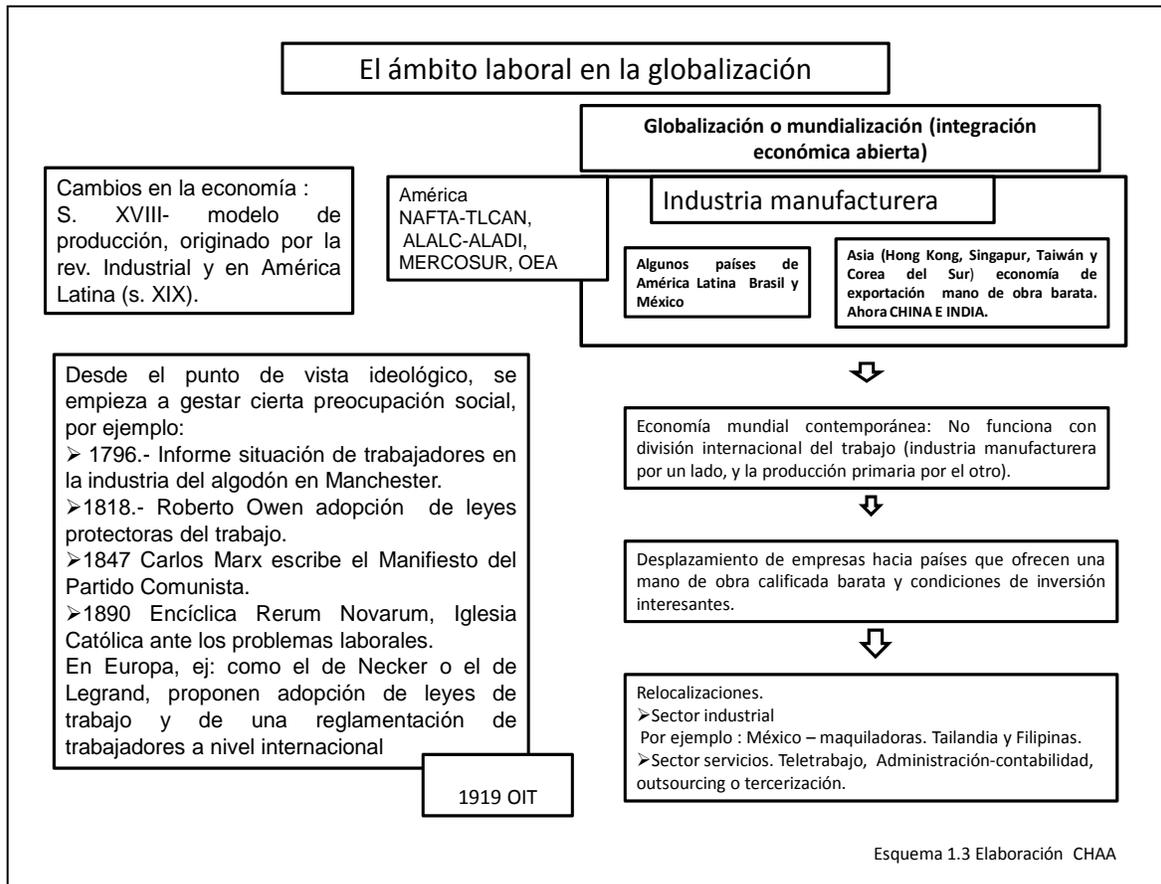
<sup>63</sup> Bourguinat, Henri, *La tyrannie des marchés*, París, Económica, 1995, p. 104.

<sup>64</sup> Guillén Romo, Héctor, *op. cit.*, nota 1, p. 58.

desarrollo económico de los países productores. Ello se explica por el hecho de que los países ricos se apropian de una buena parte de los ingresos de los productores directos del tercer mundo, cuyos bienes producidos son importados a precios muy bajos y una vez que las mercancías importadas entran al comercio al menudeo en los países ricos, su precio aumenta de manera exorbitante. El precio al menudeo de los bienes producidos en el tercer mundo es en muchas ocasiones más de diez veces superior al precio pagado al productor.

Esto significa que la mayor parte del ingreso de los productores de los países pobres en las industrias de exportación intensivas en mano de obra va a parar a manos de los comerciantes intermediarios y distribuidores de los países ricos.

En conclusión los cambios efectuados en la economía mundial ha provocado cambios en los modos de producción, prueba de ello es que con la globalización en la integración económica de un regionalismo abierto, es decir, con la apertura comercial de bienes y servicios se ha transformado el ámbito laboral. En el caso de las empresas multinacionales que buscan realizar su producción en países con mano de obra barata, generando grandes ganancias a las empresas. Las empresas multinacionales utilizan la relocalización en servicios en donde pueden utilizar trabajadores con formación profesional para que realicen trabajos por ejemplo contables a un precio muy económico, es decir, las empresas pagarán un salario bajo a diferencia de los salarios que pagarían en su propio país. Aunado a ello, existe también la figura de la subcontratación, es decir, la participación de terceros en la contratación de trabajadores, se habla del *outsourcing* implicando un cambio de organización del trabajo que suponía el laborar a tiempo completo y con estricto control de horarios, contar con un solo empleador y ser retribuido en función al tiempo, independientemente del resultado. Hoy en día se ha flexibilizado las condiciones laborales en donde la jornada puede variar en tiempo y en espacio prueba de ello es que se puede estar laborando en un lugar diferente al común de una oficina (teletrabajo). Estos puntos se desarrollaran a continuación. Con la finalidad de visualizar la conclusión, a continuación se presenta el esquema 1.3.



### 1.3.1 Outsourcing o Tercerización

Normalmente la relación laboral se entabla por el contrato de trabajo, entre dos partes claramente identificables: un trabajador, que brinda sus servicios, y un empleador que los recibe, aprovecha y remunera; pero, con la globalización y la aplicación del modelo neoliberal económico se tienen nuevas tecnologías que permiten la reducción del tamaño de la empresa y enviar hacia fuera porciones y etapas del proceso productivo a desarrollar por terceros. Como también la aparición de colaboradores externos en calidad de contratistas, trabajadores, dependientes suministrados por empresas externas o trabajadores independientes externos.

Hoy en día, la empresa se concentra en aquello que constituye su actividad principal y deriva, distribuye, desconcentra las actividades preparatorias, complementarias o accesorias en un grupo de empresas de menor dimensión y complejidad, que surgen como pequeñas o medianas unidades de producción, sometidas a la empresa grande pero conservando cierta autonomía que les permite mantener el manejo de la actividad de los trabajadores.

Al reducirse en dimensión, la gran empresa no deja de producir, sino que ya no lo hace directamente y en su integridad; parte muy importante la desplaza o encarga a otras empresas.

Por lo que actualmente han surgido formas de prestación de servicios que incorporan a un tercero y se generan relaciones de carácter trilateral o triangular:

- a. un trabajador
- b. un empleador formal, que remunera a aquél
- c. una empresa que es la destinataria del servicio o producto, a la que se suele denominar usuaria o principal

La subcontratación implica un cambio de organización del trabajo que suponía la “inserción del trabajador en:

- ✓ Una estructura rigurosamente jerárquica de grandes dimensiones.
- ✓ Laborar a tiempo completo y con estricto control de horarios.
- ✓ Contar con un solo empleador.
- ✓ Ser retribuido en función al tiempo, independientemente del resultado.

Ante esta figura de subcontratación, hay una variedad inmensa de denominaciones para las también variadas formas de triangulación, tales como: contratas y subcontratas, enganche, colocación, tercerización, outsourcing, descentralización, trabajo en régimen de subcontratación (que fue el utilizado por la OIT en los preparativos y debates de las Conferencias de 1996 y 1997), interposición, entre otras.

Algunas de estas formas se manifiestan en la presencia de auténticas empresas, autónomas de la principal, que realizan su propio local, con sus equipos y maquinarias propios y, naturalmente, con sus trabajadores determinadas tareas o funciones que, dentro de la estructura clásica, eran antes desempeñadas por aquella principal; es un fenómeno al que se denomina subcontratación u outsourcing.

En otras ocasiones se trata de personal de una empresa que se desplaza a laborar en otra empresa.

El *outsourcing* es un concepto económico acuñado en Estados Unidos. En Francia se conoce como “*délocalisation*”. En español todavía no hay una traducción de aceptación general, ya que se usan indistintamente los términos subcontratación, externalización y hasta tercerización.

El outsourcing es una estrategia en virtud de la cual los empleados de una compañía operadora son transferidos o controlados por una empresa distinta, la cual suministra el personal a la empresa operadora.

De esa manera, servicios personales subordinados son transformados en servicios personales independientes.

La subcontratación es definida por la OIT como:

... la expresión «trabajo en régimen de subcontratación» designa todo trabajo realizado para una persona física o jurídica (designada como «empresa usuaria») por una persona (designada como «trabajador en régimen de subcontratación»), cuando el trabajo lo realiza el trabajador en régimen de subcontratación personalmente, en condiciones de dependencia o de 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.<sup>65</sup>

La figura del outsourcing nace en Estados Unidos, en 1989, como un intento de las empresas para reducir sus costos fijos y conseguir al mismo tiempo, flexibilizar la estructura productiva y optimizar el uso de recursos.

El éxito conseguido en Kodak Inc. (conocido como “Efecto Kodak”), tras su implantación, gracias, en parte, a un megacontrato firmado con IBM, *Digital Equipment Corp.* y *Businessland* para externalizar la mayor parte de sus sistemas de información llevó a una nueva concepción del *outsourcing*. Centrándose en reducir costos, a través de una red con empresas transnacionales situadas por todo el mundo

Existen otras dos empresas pioneras en el *outsourcing*: Manpower y Codelco. El giro de Manpower es la prestación de servicios “temporales”, inicialmente de secretariado, y posteriormente todas las áreas profesionales y actúa como intermediario. Codelco (Corporación Nacional del Cobre de Chile; empresa minera estatal de Chile), lanzó un plan al que llamó de “desvinculación”, en el cual disminuyeron la cantidad del personal de planta, y por ende de los costos fijos, con un gasto considerable en indemnizaciones como artimaña que los trabajadores se retiraran y supuestamente seguir trabajando con el mismo sueldo a través de empresas contratistas.

Como ejemplo de empleabilidad de la figura del outsourcing son los *Call Centers* y servicios de *Telemarketing* es muy popular en países en vías de desarrollo como la India y China, en Asia, y Argentina y Chile en América. Dichos países han encontrado en el modelo de los *Call Centers* una manera de dar trabajo a sus habitantes mediante la prestación de servicios. Las grandes empresas aprovechan el bajo costo, el buen nivel de inglés de los habitantes y las economías estables de los países.

---

<sup>65</sup> Definición de la OIT, Debates de las Conferencias de 1996 y 1997.

El modelo de los Call Centers y el Telemarketing es un centro de atención de llamadas (*Call Center* en inglés) es un área donde agentes o ejecutivos especialmente entrenados realizan llamadas (llamadas salientes u *outbound*) o reciben llamadas (llamadas entrantes o *inbound*) desde y/o hacia: clientes (externos o internos), socios comerciales, compañías asociadas u otros.<sup>66</sup>

Los *Call Centers* son operados por una compañía proveedora de servicios que se encarga de administrar y proveer soporte y asistencia al consumidor según los productos, servicios o información necesitada. También se realizan llamadas en función de implementar la venta y cobranzas de la empresa

El *telemarketing* es una herramienta de comunicación telefónica al servicio de las empresas y organizaciones que negocien con productos o servicios. Sus costos son más reducidos que los métodos tradicionales de ventas. Se realiza con teleoperadoras debidamente instruidas para hablar por teléfono.

Tanto los *Call Centers* como el *Telemarketing* es realizado mediante outsourcing, por ejemplo, cuando nosotros hablamos a nuestro banco, será muy probable que nos conteste una señorita en Monterrey o incluso en Argentina o Chile, quien tendrá toda nuestra información a través de una computadora y estará perfectamente informada de las ofertas que tiene el banco para nosotros.

Otro ejemplo es el de Nextel, que recibe las llamadas de atención a clientes de todo el país en Monterrey, teniendo su base operativa en la Ciudad de México.

Tanto los *Call Centers* como el *Telemarketing* reducen el costo de operaciones de las empresas, ya que no necesitan contar con un centro de atención al cliente en sus instalaciones ni tienen que pagar una fuerte suma por los salarios de los operadores.

Otro ejemplo muy claro ocurre en Estados Unidos, donde la gran mayoría de compañías de teléfonos tienen *Call Centers* en la India.

---

<sup>66</sup> Definición citada en la Ponencia Alfredo Sánchez Castañeda, *op. cit.*, nota 62.

Cuando una persona llama a la operadora para poder hablar mediante el servicio de larga distancia, una persona con un marcado acento hindú lo comunicará. En otros casos, tratará de venderle un nuevo producto o servicio, todo, desde miles de kilómetros de distancia.

El inicio de la subcontratación en México se da en 1975 y hasta nuestros días, la empresa de computadoras IBM efectúa la producción en sus propias instalaciones en Guadalajara, mientras otros “externalizan” líneas de producción completas y sólo ponen el nombre de su empresa a los productos finales.

En 1993 IBM introdujo el Jetway, el cual permite que se siga realizando toda la producción en las instalaciones de la empresa pero por parte de proveedores y contratistas, quienes para efectos de la producción y el almacenamiento alquilan partes de las instalaciones fuera de la parte principal. Este sistema permite una combinación de los principios *Just in time* y *Just in place* y se distingue por una gran flexibilización. No fue hasta 2003 cuando IBM abandonó este principio y decidió asignar todos los procesos de producción a un solo contratista: la empresa SCI, pues esta empresa había sido la encargada de toda la producción de Hewlett-Packard en Jalisco.

De todo lo anterior que se ha expuesto, se necesita saber ¿en dónde está el derecho laboral en la discusión del outsourcing o tercerización?

La respuesta es que el derecho laboral mexicano entra en la tercerización cuando se remite a la figura de intermediario contemplada en el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo como la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores (artículo 13 LFT).

En el artículo 13 se menciona que las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de LFT y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

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

II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. 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 ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo. (Artículo 15).

El Artículo 21 de la ley laboral presume la existencia de la relación laboral entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, en consecuencia la empresa receptora del servicio es objetivamente el auténtico patrón.

Artículo 539-F. Las autorizaciones para el funcionamiento de agencias de colocaciones, con fines lucrativos, sólo podrán otorgarse excepcionalmente, para la contratación de trabajadores que deban realizar trabajos especiales.

Dichas autorizaciones se otorgarán previa solicitud del interesado, cuando a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se justifique la prestación del servicio por particulares y una vez que se satisfagan los requisitos que al efecto se señalen. En estos casos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 539-D, el servicio deberá ser gratuito para los trabajadores y las tarifas conforme a las cuales se presten, deberán ser previamente fijadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

De lo anterior, con relación a los artículos mencionados de la Ley Federal del Trabajo se manifiesta lo que está regulado acerca del tema.

En materia de seguridad social, es importante hacer referencia a la reciente reforma del 28 de abril del 2008, a la Ley del Seguro Social en el Senado de la República, en la cual pretende regular un poco esta figura que tanta repercusión negativa ha traído para muchos trabajadores se tiene como algunos de los objetivos:

Evitar que se continúen desarrollando efectos y simulaciones que permitan incumplimiento en la recaudación de las cuotas obrero-patronales por parte de las empresas que desarrollan los esquemas empresariales de subcontratación e intermediación laboral.

Establecer la obligación solidaria de las empresas que contraten o subcontraten a otras en la prestación de servicios, con lo cual se pretende evitar que mediante un acto simulado de subcontratación los patrones eludan el pago correspondiente a las cuotas y aportaciones de seguridad social.<sup>67</sup>

La iniciativa de reformas a la Ley del Seguro Social aprobada por la Cámara de Diputados recientemente contiene las siguientes medidas:

---

<sup>67</sup> FI-1125 Dictamen de Reformar diversas disposiciones de la Ley de Seguro Social.

1. La obligación solidaria de las empresas beneficiarias u operadoras con respecto a las contribuciones de seguridad social a cargo de las empresas de suministro de personal.
2. La obligación de las empresas de suministro de personal de presentar información sobre las empresas beneficiarias u operadoras y los empleados suministrados.
3. La obligación de las empresas de registrarse en el IMSS; presentar información sobre las empresas de suministro de personal y empleados suministrados; permitir inspecciones y proporcionar información sobre servicios prestados, y
4. La obligación de las empresas de suministro de personal de clasificar el riesgo de sus actividades considerando los servicios más riesgosos prestados por el personal suministrado.

El contenido de la reforma legal del 28 de abril de 2008 viene a fortalecer las facultades del Instituto Mexicano del Seguro Social, toda vez que el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo ya establece la obligación solidaria de los beneficiarios de los servicios respecto de las obligaciones contraídas por el patrón con los trabajadores.

Se aprobó el decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social. Se reforman la fracción VIII del artículo 5-A, las fracciones XX y XXI, del artículo 304 A y, la fracción IV del artículo 304-B; se adicionan los párrafos tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo, con lo que el actual tercero pasa a ser noveno, del artículo 15-A; el párrafo segundo del artículo 75, y la fracción XXII del artículo 304-A, de la Ley del Seguro Social, que en resumen tiene que ver con las obligaciones detalladas en la iniciativa de reforma que ya se mencionó.

El *outsourcing* tiene ventajas como las que señala Trump Donald J. la generación de empleos a largo plazo. Y el premio Nobel, Dr.

Lawrence R. Klein, fue co-autor de un estudio que demuestra que el outsourcing global crea más empleos e incrementa los salarios, por lo menos de los trabajadores de Información y Tecnología (IT workers). El estudio demuestra que el outsourcing ayudó a las compañías a ser más competitivas y más productivas. Eso significa, continúa Trump, que generan más ganancias, que se dispersan en la economía, creando más empleos a la larga.<sup>68</sup>

Otra de las ventajas es que la empresa se concentra en lo que sabe hacer y que los individuos aspiran a una mayor autonomía y asunción de responsabilidades, a poder elegir su vida y guiar su orientación profesional.

Asimismo, las organizaciones se hacen más flexibles, tienden a descentralizarse y centrarse en sus puntos de beneficios. Se han emergido nuevos valores: el concepto ganador-ganador, la autonomía, la libertad individual, la confianza, el respeto, la comunicación, calidad y eficiencia.

Además de la mayor eficiencia que puede brindar el *outsourcing*, la cual deriva principalmente en la especialización, la estrategia puede tener un beneficio fiscal y otro laboral legítimos:

- ✓ Primero, la empresa operadora transfiere a la empresa de suministro de personal la obligación del reparto de utilidades con respecto a los trabajadores. Esto puede beneficiar o no a los trabajadores, dependiendo de cuál de las dos empresas tiene la mayor utilidad.
- ✓ Segundo, la empresa operadora amortigua los riesgos laborales asociados con los trabajadores al colocar a la empresa suministradora entre ella y los trabajadores. Los artículos 13 y 15 de la Ley Federal del Trabajo, la empresa beneficiaria u operadora es solidariamente responsable de las obligaciones laborales relacionadas con estos empleados, en el caso de

---

<sup>68</sup> Trump, Donald J. *Outsourcing Creates Jobs in the Long Run*. En el *Trump Blog* [blog en Internet]. EE.UU. 29 de agosto de 2005.

que la empresa suministradora no tenga los recursos para hacer frente a dichas operaciones.

- ✓ Existe un tercer beneficio el cual típicamente se asocia con el *outsourcing* de personal, el cual puede catalogarse como agresivo o ilegal, es decir, las empresas de suministro de personal son usadas para reducir el riesgo de trabajo de sus trabajadores y con ello reducir igualmente las primas pagadas al IMSS. Estas empresas a veces clasifican sus actividades como “servicios administrativos”, lo cual les permite pagar una prima de riesgo por debajo de lo que correspondería si se tomara en consideración el trabajo realmente realizado.

Hay grandes críticas hacia la subcontratación o *outsourcing*, porque los empleados que prestan el servicio a la empresa contratante son empleados de la empresa “prestadora” del servicio, por lo tanto, es ésta quien debería responder por sus derechos laborales, como los de seguro social. En este caso, se puede llegar a dar una confusión de responsabilidades, por lo tanto, se han llevado a cabo acuerdos entre la STPS, el IIMSS y el INFONAVIT, para regular el *outsourcing* e incluso actualizar las leyes laborales.

De las anteriores ventajas existen riesgos del outsourcing tanto en Estados Unidos como en Europa existe una gran preocupación por la pérdida de empleos derivada de los procedimientos de subcontratación de servicios y producción de bienes hacia terceros países donde la mano de obra suele ser más barata<sup>69</sup>.

Otro tipo de riesgos es la evasión fiscal que las empresas de outsourcing comenten, ante ello las respuestas del Estado Mexicano han sido a través del Servicio de Administración Tributaria (SAT). En junio de 2008 el SAT anunció un programa de fiscalización conjunta con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT) para combatir la evasión fiscal a través del outsourcing de personal, con una meta inicial de 455 empresas.

---

<sup>69</sup> Como se mencionó en el subcapítulo 1.3.

En octubre de 2008, el SAT anunció un acuerdo de intercambio de información con la Secretaría de Trabajo y otras dependencias con el mismo propósito, y la Cámara de Diputados sostuvo una comparecencia con el director general del IMSS, a quien se dirigieron repetidas preguntas sobre la evasión fiscal a través del outsourcing.

En diciembre de 2008, el SAT anunció haber presentado una querrela que resultó en el libramiento de una orden de aprehensión en contra de un consultor fiscal que, según el propio SAT, había sido pionero en el diseño e implementación de esquemas fiscales agresivos. El principal mecanismo que el consultor utilizó fue el denominado esquema de sociedades cooperativas, en el cual priva a los trabajadores de la sociedad cooperativa del servicio médico y se les desconoce antigüedad en el empleo y su derecho a percibir utilidades, mientras que el erario federal y local dejan de percibir importantes sumas de contribuciones por concepto de impuesto sobre la renta por la prestación de un servicio personal subordinado, aportaciones de seguridad social e impuestos locales sobre nóminas.

De lo anterior se cuestiona si existe una protección social o protección fiscal porque el programa del Gobierno Federal parece dirigirse más bien contra lo que considera esquemas fiscales agresivos implementados por medio de determinados tipos de sociedades mercantiles. El SAT define su objetivo de la siguiente manera:

La conducta de evasión consiste en transferir a los trabajadores de las empresas a Sociedades Cooperativas, Sociedades en Nombre Colectivo, Empresas Integradoras e Integradas, con el propósito de evitar el pago de reparto de utilidades, impuestos federales y locales, así como contribuciones de seguridad social.<sup>70</sup>

Este objetivo está relacionado con el siguiente criterio, publicado por el SAT en el Diario Oficial de la Federación:

---

<sup>70</sup> SAT Boletín de prensa del 16 de junio de 2008.

**05/ISR. SOCIEDADES COOPERATIVAS. SALARIOS Y PREVISIÓN SOCIAL.**

Se considera que realiza una práctica fiscal indebida: Quien para omitir total o parcialmente el pago de alguna contribución o para obtener un beneficio en perjuicio del fisco federal, constituya o contrate de manera directa o indirecta a una sociedad cooperativa, para que ésta le preste servicios idénticos, similares o análogos a los que sus trabajadores o prestadores de servicios le prestan o hayan prestado.

La sociedad cooperativa que deduzca las cantidades entregadas a sus socios cooperativistas, provenientes del Fondo de Previsión Social, así como el socio cooperativista que no considere dichas cantidades como ingresos por los que está obligado al pago del ISR en la realización o la implementación de cualquiera de las prácticas anteriores.

Este criterio también es aplicable a las sociedades en nombre colectivo o en comandita simple.<sup>71</sup>

De las citas anteriores, se puede inferir lo siguiente respecto de los alcances y objetivos del programa de fiscalización mencionado:

En primer lugar, el Gobierno Federal combate estrategias de conversión de empleados en socios con el propósito de obtener beneficios fiscales. Por un lado, las sociedades cooperativas tienen un régimen privilegiado previsto en la Ley del Seguro Social. Si bien esta ley prevé la obligación de inscribir a los socios de las sociedades cooperativas, las sociedades de este tipo registradas en el IMSS hasta el 30 de junio de 1997, reciben un subsidio del 50 por ciento sobre una parte de sus contribuciones de seguridad social.

---

<sup>71</sup> Diario Oficial de la Federación del 9 de enero de 2008.

Por otro lado, las sociedades en nombre colectivo y las sociedades en comandita simple no tienen la obligación formal de inscribir a sus socios industriales en el IMSS ni la de pagar las contribuciones de seguridad social respectivas. Así, al convertir trabajadores en socios, la empresa reduce su carga fiscal.

En segundo lugar, el Gobierno Federal está combatiendo prácticas que caen en el terreno de la evasión fiscal, pero también otras que caen más bien en el terreno de la elusión fiscal, donde posiblemente se carezcan de las facultades legales adecuadas para cumplir los objetivos de su programa y donde serán necesarias las reformas legales del caso.

Como conclusión se puede asegurar que el outsourcing cambia la prestación de servicios porque ya no se presenta la forma tradicional de la figura del empleador y el trabajador sino que interviene un tercero (empresa tercerizadora). El cambio implica la modificación en la organización del trabajo como el contar no solo con empleador sino un tercero y establecer la obligación solidaria entre dos organizaciones.

La OIT define a la subcontratación y lo principal que menciona es mantener la relación de subordinación característica de toda relación laboral.

Los call centers y servicios de telemarketing son ejemplo de empleabilidad de la figura del outsourcing; en donde las grandes empresas aprovechan el bajo costo de salarios y operaciones en ciertos países como China, India, Brasil, Chile, Argentina, México, Colombia, entre otros.

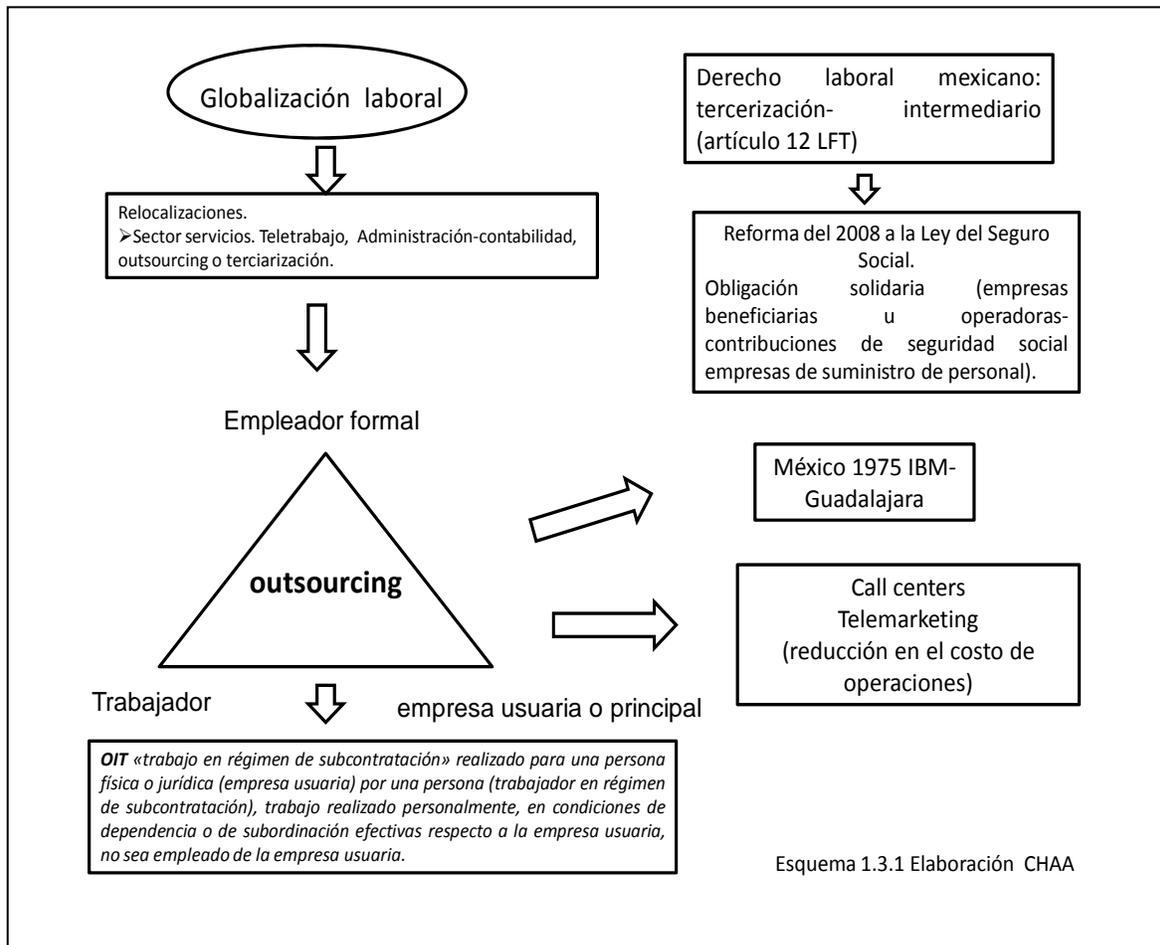
En nuestra legislación laboral mexicana (LFT) se señala la figura de intermediario y se menciona que es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

En cuanto a la seguridad social se tiene la reforma del 2008 a la Ley del Seguro Social, que pretende regular un poco la figura del outsourcing debido al incumplimiento en la recaudación de las cuotas obrero-patronales por parte de las empresas tercerizadora y establecer la obligación solidaria de las empresas

beneficiarias u operadoras con respecto a las contribuciones de seguridad social a cargo de las empresas de suministro de personal.

La figura del outsourcing representa ventajas y desventajas; entre los beneficios se tiene que la empresa se concentra a sus tareas principales y los individuos pueden aspirar a una mayor autonomía y responsabilidad. La empresa operadora transfiere a la empresa de suministro la obligación del reparto de utilidades con respecto a los trabajadores y puede beneficiar o no a ellos dependiendo a la utilidad de cada empresa. La empresa operadora es la responsable en amortiguar los riesgos laborales, en el caso de que la empresa suministradora no tenga los recursos para hacer frente a dicha operaciones. Además las empresas de suministro de personal son usadas para reducir el riesgo de trabajo de sus trabajadores y reducir las primas pagadas al IMSS porque clasifican sus actividades como servicios administrativos lo que implica pagar una prima por debajo de la que correspondería al trabajo realmente realizado.

Los riesgos son la evasión fiscal de las empresas de outsourcing, al utilizar el esquema de sociedades cooperativas en el cual los trabajadores se ven perjudicados en cuanto a la seguridad social, antigüedad en el empleo y su derecho a percibir utilidades. Además el erario federal y local deja de percibir contribuciones de Impuesto Sobre la Renta (ISR) por la prestación de un servicio personal subordinado, aportaciones de seguridad social e impuestos locales sobre nóminas. Lo anteriormente expuesto se puede observar en el cuadro 1.3.1.



### 1.3.2 Teletrabajo

Los cambios ocurridos en la economía, en la política y en lo social han puesto grandes retos a la sociedad. Los conceptos espacio-tiempo-tecnología adquieren nuevas dimensiones. Por lo tanto, para hacer frente al desafío de la competencia global, la innovación tecnológica, el desarrollo sostenible y la revalorización de la fuerza de trabajo, las organizaciones requieren de estrategias y diseños que permitan laborar y operar a directivos y trabajadores, no sólo dentro, sino fuera de los espacios intraorganizacionales<sup>72</sup>. En algunas organizaciones estos factores

<sup>72</sup> Gil Montelongo, María Dolores, "Teletrabajo: ¿Hacia una nueva de forma organizacional?", *Análisis Organizacional*, México, volumen 1 núm. 1, 2006 p. 49.

generan tanto cambios tecnológicos como organizativos, cuyo objetivo es lograr un cierto equilibrio entre sustentabilidad, productividad, calidad y costos que sea de acuerdo con su nivel y con el contexto en el que se desenvuelven.

A principios de la década de 1970 y en la búsqueda de lograr soluciones según las necesidades del entorno que consideraran el acelerado desarrollo tecnológico como por ejemplo, las redes computacionales y las telecomunicaciones, en Estados Unidos aparece la noción del teletrabajo. Dicha noción hace referencia a la finalidad de evitar desplazamientos y ahorrar costos innecesarios, trasladando las cargas de trabajo a los espacios extraorganizacionales propios de los trabajadores. La forma de pasar a un trabajo intraorganizacional a extraorganizacional se ha evolucionado y se representa a través del desligamiento de laborar en un lugar determinado y con un horario específico como normalmente se ha hecho.

Por lo tanto, se considera que los nuevos esquemas de organización deben integrar aspectos de las nuevas formas de trabajo como la flexibilidad y la capacidad de estimular la participación de sus integrantes. Estos aspectos pueden facilitarse con el teletrabajo.

El teletrabajo se encuentra en una estrecha relación con las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), ya que la difusión y desarrollo de dichas tecnologías ha propiciado que, actualmente el teletrabajo conviva en todos los ámbitos de la red, pues de ello se requiere que se dependa de una computadora e internet.

Thornburn afirma que “el aspecto clave del teletrabajo no es su carácter técnico, sino el carácter organizativo y social como en el caso de la gestión del empleado a distancia, la información de los resultados de trabajo, la regulación, los impuestos, los seguros, las compensaciones y beneficios, así como las relaciones

laborales”.<sup>73</sup> Se agrega la productividad y conveniencia de la empresa debido a que los gastos de mantenimiento del desarrollo del teletrabajo corren de parte del trabajador y no de la empresa provocando una disminución de gastos a la misma.

El teletrabajo ha sido utilizado con diferentes términos como telecommuting (teledesplazamiento), telework (trabajo a distancia), networking (trabajo en red), flexible working (trabajo flexible).

La definición que comúnmente se le ha dado al término teletrabajo, es la de realizar un trabajo lejos o a distancia. El primer término que surgió para denominar el teletrabajo es telecommuting, acuñado en 1973 por Jack Nilles<sup>74</sup> para referirse a la sustitución por las telecomunicaciones de los desplazamientos debidos al trabajo.

Nilles define al Teletrabajo como una modalidad de trabajo por medio de la cual empleados regulares de una empresa ejecutan sus tareas parcial o totalmente (ideal entre 1 y 3 días por semana) desde una ubicación geográfica diferente a la del centro de ocupación oficial de la empresa (puede ser su domicilio particular, centros de teletrabajo, oficinas satélites, sucursales, oficinas de clientes / distribuidores, etc.), vinculándose con ella por medios telemáticos (desde un simple teléfono hasta complejos sistemas informáticos, según necesidades puntuales).<sup>75</sup>

Para la OIT el teletrabajo es una forma de trabajo en la cual:

---

<sup>73</sup> Thornburn 1994, citado por Gil Montelongo, María Dolores, “Teletrabajo: ¿Hacia una nueva de forma organizacional?”, *Análisis Organizacional*, México, volumen 1 núm. 1, 2006 p. 51.

<sup>74</sup> Físico y ex investigador de la NASA. Presidente de la firma de consultoría JALA Associates, de Los Ángeles, considerado como el padre del teletrabajo.

<sup>75</sup> Definición de Jack Nilles. En <http://www.jala.com/latinamerica.php> consultado 29 de marzo de 2010.

- 1) El mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina, y
- 2) La nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación.<sup>76</sup>

Dicha definición, según la OIT ha obtenido consenso en los últimos años y se ha utilizado en diversos trabajos con respecto a este tema, sobre todo en Latinoamérica.

De las anteriores definiciones se puede decir que el teletrabajo es el trabajo realizado a distancia a través del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) permitiendo que el trabajador pueda trabajar de forma parcial o total, dependiendo del análisis de funciones que se realice sobre cada potencial del teletrabajador y sobre el grupo de pertenencia e interacción que posea dentro de la empresa, dependiendo también de las facilidades de infraestructura disponibles, del perfil psicosociotécnico del empleado y del nivel de involucramiento de los managers. Al momento de tener una distancia en el contacto personal con colegas de trabajo que comúnmente se desarrolla en una oficina implica un mejor desarrollo en sus actividades e incremento en su productividad puesto que se tiene un ambiente agradable dentro de su esfera laboral.

El teletrabajo aparece a fines del siglo XX como una nueva flexible de organización del trabajo y se aplica a multitud de actividades laborales. Así el teletrabajador o ciberworker presta sus servicios fuera del entorno empresarial tradicional del empleador y tiene menor número de horas de presencia física dentro de la organización o puede trabajar la mitad de la jornada dentro de la empresa y la otra mitad fuera de ella.

---

<sup>76</sup> Definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), citada por Gil Montelongo, María Dolores, *op. cit.* nota 72, p. 53.

Asimismo el teletrabajo se está desarrollando en todo el mundo lo que está provocando cambios en la mano de obra, avances tecnológicos, presiones económicas y de la competencia, condiciones del tráfico y problemas del medio ambiente. Por las propicias características de este tipo de trabajo, se estima que cambiará costumbres y estilos de vida, lo que modificará entre otros aspectos, la estructura de la organización y las relaciones laborales<sup>77</sup>.

Como el teletrabajo implica la utilización de TIC's, el teletrabajador debe tener conocimientos técnicos. En los últimos años la tendencia ha sido de digitalizar el trabajo en todos los aspectos susceptibles de serlos, esta modalidad se ha extendido paulatinamente a una gran número de actividades, como por ejemplo, consultoría, asesoría legal, fiscal, jurídica y contable, ventas, pagos electrónicos, trabajo secretarial, servicios de traducción, medicina, educación y formación, arquitectura, diseño gráfico, diseño web, edición, captura de datos, programación de sistemas informáticos, ingeniería, telemarketing, teleprocesamiento, vigilancia electrónica, seguimiento de valores bursátiles, comercio electrónico, la vigilancia de bosques y medio ambiente, entre otros.

Además el teletrabajador puede llevar a cualquier parte su actividad y desarrollarla y esto es un punto a su favor por lo que se puede decir que contar con una tecnología adecuada la oficina va con él.

El teletrabajo desde el punto de vista del derecho laboral no está regulado en la Ley Federal del Trabajo y queda claro que se requieren políticas adecuadas para orientar y apoyar el desarrollo del mismo.

A este respecto, se llevaron a cabo algunos esfuerzos. Uno es el efectuado en Ginebra en diciembre del 2003 durante la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información que abarcó la primera fase y en Túnez en noviembre de 2005 con la segunda fase, cuyo plan de acción fue aprobado por 175 países en donde México estaba y en el que se enfatizó la importancia determinando áreas de prioridad para

---

<sup>77</sup> *Ibidem*, p. 54.

establecer políticas orientadas a: Alentar el desarrollo de las mejores prácticas para los trabajadores electrónicos, empleadores electrónicos, a nivel nacional, sobre principios de justicia e igualdad de género, respetando todas las normas internacionales relevantes. Así se acordó promover nuevas formas de organización del trabajo y los negocios con el propósito de aumentar la productividad, el crecimiento y bienestar a través de la inversión en TIC y recursos humanos. Y promover el trabajo para permitir que los ciudadanos, especialmente en los países en desarrollo y las pequeñas economías, puedan vivir en sus sociedades y trabajar en cualquier parte, y aumentar las oportunidades de empleo para mujeres y personas con discapacidades. Al promover el teletrabajo se deberá prestar especial atención a las estrategias que favorecen la creación de empleos y la retención de la fuerza laboral calificada.<sup>78</sup>

En diversos países, lo anterior generó la producción de documentos en los que se realizan propuestas en materia de políticas, acuerdos colectivos y guías que permitan el desarrollo y la orientación del trabajo a distancia.

En nuestro país, se publicó lo siguiente en la primera sección del Diario Oficial de la Federación:

considerando que dada la importancia de que el servicio fijo de transmisión bidireccional de datos sea prestado por los concesionarios de redes públicas de telecomunicaciones que propician los servicios de televisión y/o audio restringidos por microondas terrenal a través de bandas de frecuencia del espectro radioeléctrico para uso determinado otorgadas a los concesionarios mediante el título de concesión respectivo (en lo sucesivo los Concesionarios), con el fin de impulsar una mayor penetración de servicios de valor agregado como los que

---

<sup>78</sup> Cumbre Mundial sobre la sociedad de la información diciembre 2003, Ginebra y noviembre 2005, Tunes. En <http://www.itu.int/wsis/basic/index-es.html> consultado 30 de marzo de 2010.

actualmente se prestan vía Internet, tales como el acceso lógico y aplicaciones básicas sobre dichas redes se tendrá un impacto positivo en la utilización de nuevas tecnologías para la capacitación y educación a distancia, así como para aplicaciones de telemedicina, teletrabajo y comercio electrónico, como medios que impulsen el desarrollo económico, social y cultural del país, así como incentivar la infraestructura de acceso a dichas redes...<sup>79</sup>

Lo anterior muestra la intención de implementar esta modalidad en nuestro país, aunque la Ley Federal del Trabajo no contempla de manera expresa la regulación del teletrabajo, es posible hacer este tipo de contratación cumpliendo con los requisitos del artículo 25, que debe contener el escrito en el que consten las condiciones de trabajo fracción cuarta en donde se indica el lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo; y se especificará que el trabajador prestará sus servicios en esta modalidad, mientras se realizan las modificaciones pertinentes a la Legislación laboral.

También el artículo 311 que se refiere al trabajo a domicilio se considera como el fundamento legal más cercano a la figura del teletrabajo, que se labora a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación. Pero el reconocer al teletrabajo como una de las formas de trabajo a domicilio, permite que las personas que realicen este tipo de actividades, cuenten con la protección de las normas de trabajo y de seguridad social.

En cuanto a las modalidades del teletrabajo, la mayoría de los autores lo clasifican en tres básicamente:

- ✓ El trabajo en casa.- El lugar de trabajo es el domicilio y se estipula mediante un contrato con el empleador que establece la realización de tareas específicas durante algunos días de la semana y el resto se desarrolla en la empresa. También puede referirse trabajando la mayor parte del tiempo en

---

<sup>79</sup> Diario Oficial de la Federación (DOF) 18 de diciembre de 2003.

el domicilio con visitas ocasionales en la oficina. Para realizar este tipo de tareas se utiliza normalmente una conexión a internet y una computadora conectada a la red de computadoras de la oficina.

- ✓ El trabajo móvil.- También denominado como nómada o itinerante, se refiere a aquéllos trabajadores cuya actividad requiere frecuentes desplazamientos por lo que desarrollan la mayor parte de su actividad en diferentes lugares, desde un hotel, desde casa, desde las oficinas de un cliente o incluso mientras están de viaje. De esta manera, logran disminuir tiempo en desplazamientos y dedicarles más tiempo a sus clientes.
- ✓ El trabajo de telecentros.- También son denominados como oficina remota. Se trata de una oficina con recursos compartidos que dispone de las instalaciones de telecomunicaciones y de los equipos informáticos necesarios para desarrollar actividades del teletrabajo. Los telecentros se subdividen de acuerdo a sus objetivos y funcionamiento: Telecentro u oficina satélite, son lugares distantes entre sí que trabajan conjuntamente en un entorno dirigido compartiendo recursos, cuyo objetivo es la reducción de los desplazamientos, la prestación de servicios a usuarios de la zona y el desarrollo de la comunidad local. Los Telecottages son pequeños centros ubicados en una zona rural que proveen un espacio con telecomunicaciones avanzadas conexiones de datos para uso de la población local con el objetivo de promover el crecimiento económico en áreas alejadas de los centros urbanos (formación para el teletrabajo remoto y tele-educación); y oficina vacacional se trata de una oficina localizada en un área vacacional comunicada con la oficina central, donde los empleados asisten por cortos periodos de tiempo o algunos días a la semana, ya sea solos o con un equipo de trabajo, combinando trabajo y ocio, con el objetivo de estimular la creatividad.

El teletrabajo tiene ventajas y desventajas desde determinados ámbitos como son desde el punto de vista de la organización, el trabajador y en la sociedad y el entorno, estas son tratadas en el capítulo tercero de esta investigación.

En América Latina, la introducción del teletrabajo ha sido realizada por empresas multinacionales como IBM en Argentina, de Dupont, Xerox, Nortel, Semco, Siemens, Alcoa, AT&T, Kodak, Trevisan Consultores, Andersen Consulting, Cisco Systems, Anixter, entre otras en Brasil; y de Jhonson y Jhonson, Sodimac, IBM, Cisco Systems y Codelco en Chile<sup>80</sup>.

En México, el teletrabajo se incorpora lentamente en las organizaciones debido a que uno de los problemas principales de la administración en muchas de las organizaciones mexicanas es el excesivo conservadurismo de las estructuras organizacionales, que se refleja en el ejercicio de una administración tradicional y una resistencia natural al cambio; sin embargo, el contexto actual de un mundo globalizado está forzando a las empresas a adoptar mecanismos de flexibilidad y competitividad, por lo que algunas no le temen incursionar en el teletrabajo, como es el caso, de Mobil Oil México donde los vendedores que atienden a las empresas, prácticamente no tienen que ir a su trabajo. Realizan las actividades laborales desde su casa y realizan un reporte desde sus computadoras vía módem o mediante la utilización de sus teléfonos celulares y reciben mensajes e instrucciones diariamente por los mismos medios.

Otro ejemplo es la cadena de Hoteles NH, que utiliza el teletrabajo para la capacitación de sus empleados.

Asimismo, se encuentran algunas universidades que incorporan al teletrabajo para cubrir sus programas de estudios a distancia, como por ejemplo: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto Tecnológico de Estudios Superiores Monterrey, Instituto Politécnico Nacional. De la misma manera, las organizaciones dedicadas a la prestación de servicios y venta de productos de tecnología informática y telecomunicaciones (Microsoft, Micromuse, Dell, Cisco, system,

---

<sup>80</sup> Nilles, Jack 1996 citado por Gil Montelongo, María Dolores, *op. cit.* nota 73, p. 60.

Softek, Atnova, Vedir, AT&T) promueven el teletrabajo en México como una solución para reducir costos y aumentar la productividad.

En conclusión, el teletrabajo es una forma de realizar el trabajo a distancia, es decir, fuera de la oficina y con ello se busca a nivel empresarial reducir los costos de producción y mejorar la competitividad y productividad teniendo por un lado la flexibilización de las condiciones laborales de los teletrabajadores, es decir, un trabajo en donde se contará con un horario abierto y a la par la visión de cumplir con determinados objetivos. Lo cual implica mayor libertad de organización del propio trabajador para cumplir con ellos.

Ante ello, el trabajo se aborda en los últimos años con un mundo cada día más global y por un empuje hacia la innovación tecnológica, que el teletrabajo tiene como herramienta principal en el manejo de TIC. Reducción de costos para aumentar la competitividad y productividad, búsqueda de una mayor flexibilidad laboral, re-configuración de las organizaciones, lucha contra el desempleo y el aprovechamiento de las oportunidades del mercado globalizado. Una de las desventajas en el teletrabajo como se verán en forma más concreta en el capítulo tercero de esta investigación, son los costos que debe absorber el trabajador y que en la manera de organización laboral tradicional eran absorbidos por la empresa. Pérdida de prestaciones indirectas como es el caso de los bonos de puntualidad y la complicada protección social y laboral para el trabajador.

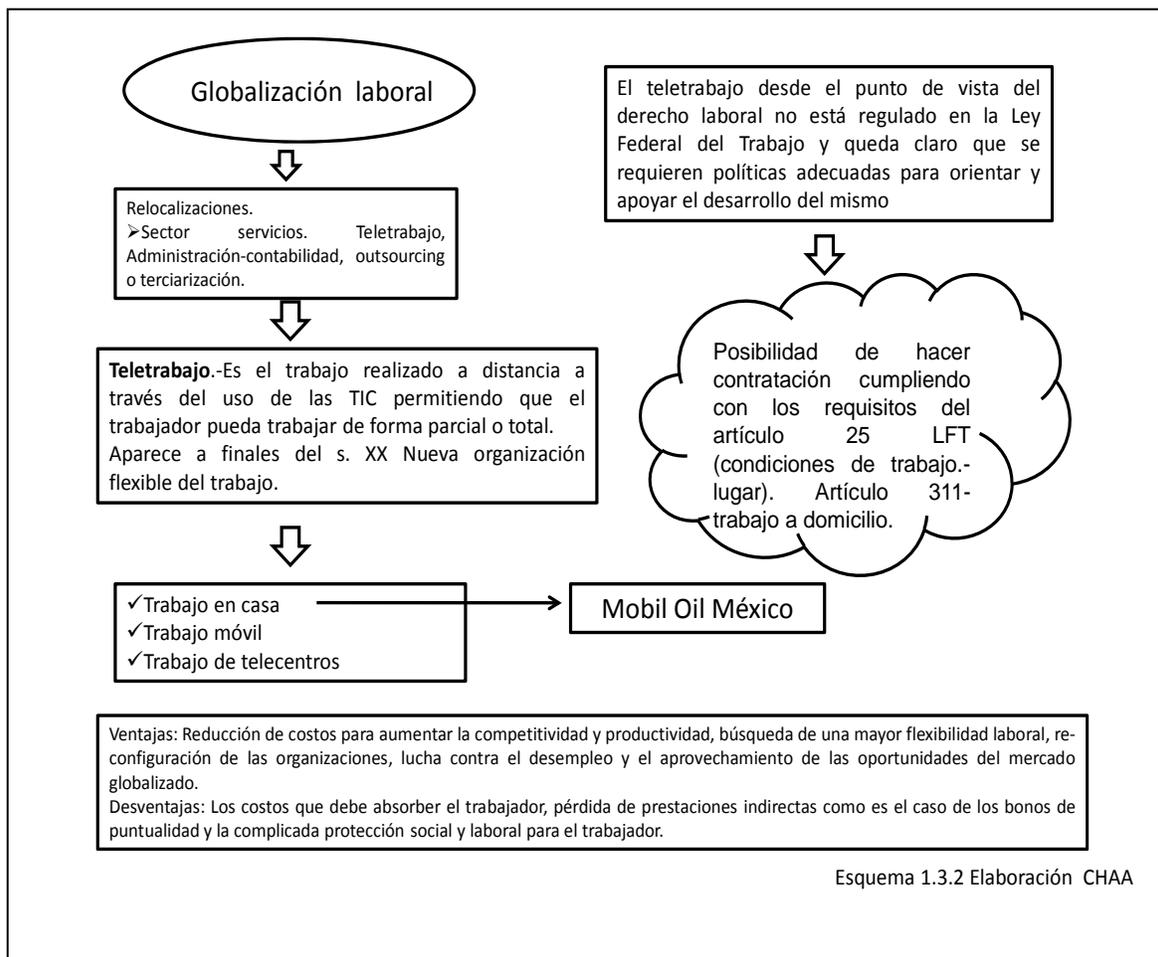
Sin embargo, lo que sucede en la competencia global desde otras regiones siempre puede encontrarse países que ofrecen mano de obra barata y menores costos por servicios con poco valor agregado.

Así se tiene el nuevo enfoque del teletrabajo que se centra en el factor humano y enfatiza el papel de desarrollo al agregar valor al teletrabajo para que pueda ser presentado de manera positiva para beneficio de las personas, empleadores y comunidades, y es el siguiente: El teletrabajo sea igualmente cuantitativo y cualitativo logrando mayores niveles de destreza, autonomía, responsabilidad y

motivación por parte de los teletrabajadores que podrían llevar a mejores condiciones de trabajo y mayor desempeño en las organizaciones.

El teletrabajo y el uso de TIC's se puede dar en diferentes ámbitos como: tele-educación, telemedicina, calls centers, ventas, asesoría jurídica, comercio electrónico, entre otros. Con ello el objetivo es crear un círculo virtuoso que integre el capital humano, la nueva tecnología y la organización del trabajo para crear crecimiento económico, competitividad, más empleo y mejores condiciones de trabajo.

Lo expuesto en este punto se puede observar en el cuadro 1.3.2:

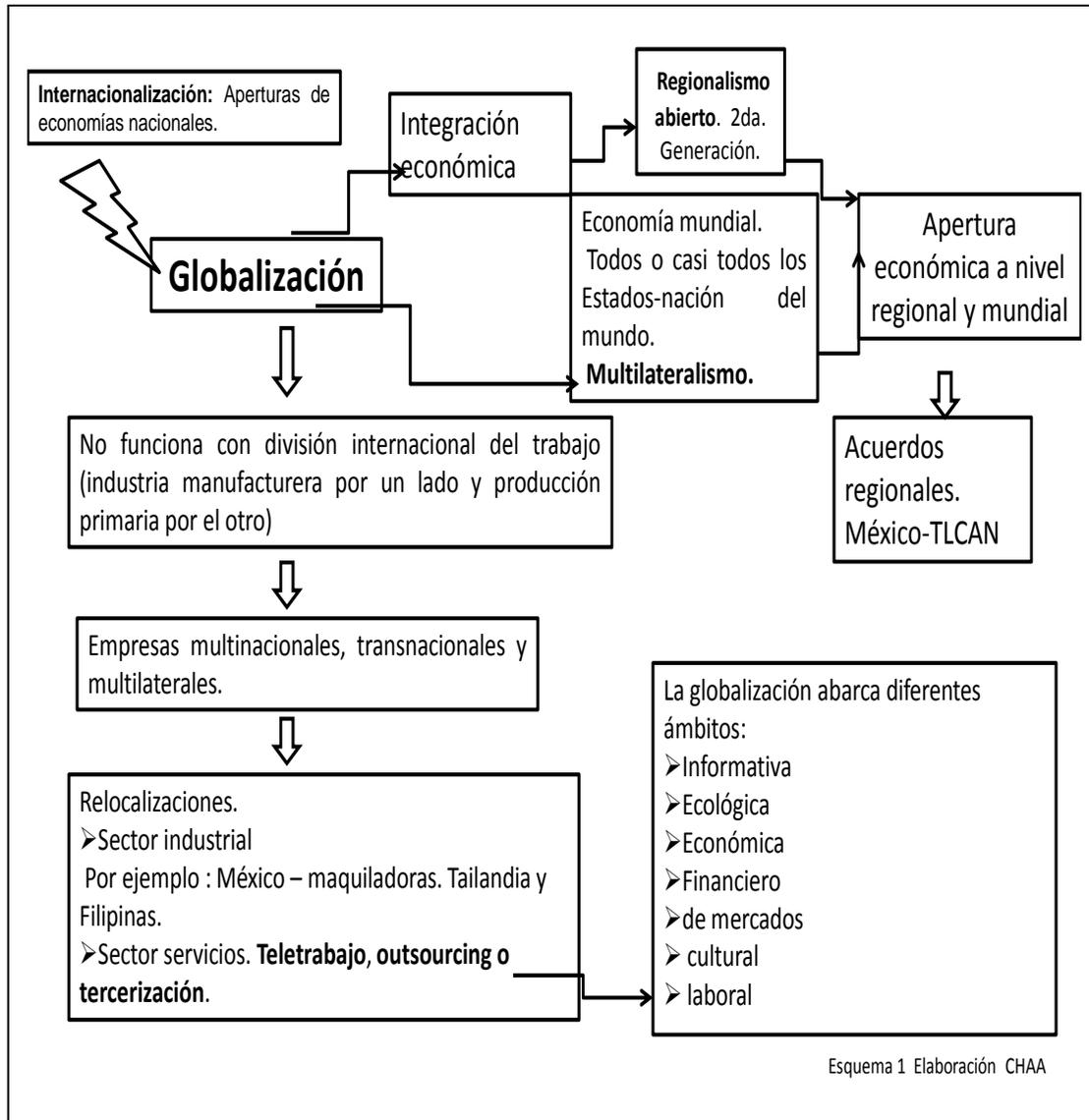


Como conclusión general se puede decir, lo siguiente: La globalización o mundialización es un fenómeno económico que apareció desde la década de los

80 con una apertura comercial dada en las condiciones de un regionalismo abierto que busca adicionar dos causas (productivas y financieras); es decir, no sólo es una liberalización comercial. Como parte de una integración económica, las empresas multinacionales empiezan a expandirse bajo el control de ciertas reglas que son impulsadas por ellas mismas y a las cuales se someten los países integrados en este fenómeno. Con la mundialización se pretende desarrollar una economía mundial en donde se prevé a todos o casi todos los Estados-nación del mundo y su principal forma de liberalización es el multilateralismo. Por lo que la mundialización-globalización requiere del multilateralismo y regionalismo abierto (integración económica) como ya se mencionó; para abrir las economías a nivel mundial y regional. Esto será con la realización de acuerdos regionales que buscan la consolidación de la mundialización neoliberal, por ejemplo en el caso de México es a través del TLCAN.

En esta nueva economía-global no funciona con una división internacional del trabajo, es decir, la industria manufacturera por un lado y la producción primaria por el otro. Por lo que se presenta la relocalización en el sector industrial y de servicios manifestándose contratación de servicios profesionales como lo es el caso de contadores y administradores con un salario bajo y que pueden realizar el trabajo correspondiente, ahorrando capital la empresa. Por otro lado, el trabajador ya puede ser contratado por un tercero mediante la figura de outsourcing o tercerización. Además hoy en día y mediante la nueva tecnología un trabajador puede laborar desde cualquier parte y no necesariamente en una oficina, esto es parte de una globalización de la cooperación del trabajo respecto a la producción y se le denomina teletrabajo con la herramienta indispensable del uso de las Tecnologías de la Información y de Comunicación (TIC). Lo anterior para que las empresas logren una mayor productividad y competitividad tienen que estar preparados para enfrentar las nuevas tecnologías y aprovecharlas a su favor por lo que, las organizaciones tienen que tener a trabajadores capacitados ante dicha situación y los cambios que se presenten, esto es la formación profesional. En ella tiene que haber un diálogo social entre los principales actores sociales como son empleadores, gobierno, sindicatos y trabajadores. Para visualizar la conclusión del

capítulo 1 La Globalización y su impacto en el mundo laboral, se presenta el esquema general 1.



## **CAPÍTULO 2**

### **Legislación Internacional del trabajo frente a las tendencias mundiales**

Los instrumentos jurídicos universales y regionales sobre derechos humanos se sitúan también en la protección de derechos laborales convirtiéndose así en derechos humanos laborales.

En el presente capítulo se desarrolla un análisis de los instrumentos universales y regionales que contemplan a los derechos humanos laborales.

Desde 1919 con la creación del Tratado de Versalles y ante las demandas en materia laboral de contar con un organismo internacional que proteja los derechos laborales a escala mundial. En este capítulo se destaca la estructura, funcionamiento y propuestas de la Organización Internacional del Trabajo ante la globalización. Y por último se realizan cuadros sobre el contenido y alcance de los convenios ratificados por nuestro país con el objetivo de conocerlos y analizarlos debido a la gran importancia jerárquica que tienen en nuestra legislación nacional.

#### **2.1 Hitos históricos en la adopción de principios e instrumentos jurídicos universales y regionales sobre derechos humanos laborales**

Eusebio Fernández relaciona el carácter historicista de los derechos humanos con los diferentes derechos que existen ahora. Las etapas en la evolución de los Derechos Humanos han estado marcadas con el papel específico que le ha correspondido en cada una de ellas al Estado. De comenzar siendo en sus orígenes un concepto político que engloba una serie de libertades frente al Estado (concepto propio de la etapa individualista liberal), a la concepción de derechos cívico-políticos que se ejercen en el seno del Estado (etapa de positivización y constitucionalización de los derechos del hombre), para seguir con la aparición de

los derechos económico-sociales y culturales como categoría de derechos humanos distintas a las dos anteriores (en esta última etapa el Estado actúa como promotor y garante del bienestar económico y social, y corresponde al Estado social de Derecho).<sup>81</sup>

Los derechos han sido tratados doctrinariamente por “generaciones”. La clasificación de una manera más general que se emplea es la de los derechos de primera, segunda y tercera generación debido a la expansión de los derechos humanos en su contenido.<sup>82</sup>

Los derechos civiles y políticos corresponden a la primera generación por ser los primeros derechos consagrados en los ordenamientos jurídicos internos e internacionales, los económicos, sociales y culturales son los de la segunda y tienen como objetivo fundamental garantizar el bienestar económico, el acceso al trabajo, la educación y a la cultura, de tal forma que asegure el desarrollo de los seres humanos y de los pueblos. Los de solidaridad o de los pueblos son de la tercera generación que Gross Espiel los explica de la siguiente manera: ...mientras los derechos civiles y políticos suponen en lo esencial un deber de abstención del Estado, los económicos, sociales y culturales implican un hacer estatal que brinde los servicios, las prestaciones y los medios necesarios para que puedan existir. Los de la tercera generación combinan ambos elementos, ya que requiere un no hacer de la autoridad a efecto de no inhibir su libre ejercicio, pero necesitan también de un hacer estatal (políticas de desarrollo, de paz, de defensa del medio ambiente, etc.). Pero exigen también una acción de la comunidad internacional, ya que no puede haber

---

<sup>81</sup> Fernández, Eusebio, El problema del fundamento de los Derechos Humanos, Anuario de Derechos Humanos, Madrid, No. 1, enero 1981, p. 95.

<sup>82</sup> De esta expansión nos habla René Cassin en Les Droits de l'homme, Recueil des Cours, Academie de Droit International, vol. 140, 1974, p.326.

desarrollo, ni paz, ni reconocimiento del patrimonio común de la humanidad, ni consiguientemente vigencia efectiva de estos derechos de la tercera generación, sin una acción internacional correlativa<sup>83</sup>

La concepción latinoamericana de los derechos humanos se desarrolló inspirándose en el pensamiento liberal e individualista imperante en el transcurso del siglo XIX. Sin duda que la Constitución Mexicana de 1917 marcó, no sólo en América Latina sino en el mundo entero, una tendencia que después influyó en casi todos los Estados del Continente.

La inclusión de los derechos económicos, sociales y culturales señaló el triunfo de una concepción integral de los derechos del hombre en Latinoamérica, los que sólo podrían realizarse en un sistema democrático como forma necesaria del Estado.

Durante muchos años, hasta la tercera década del Siglo XX la concepción latinoamericana de los derechos del hombre estaba contemplada en los textos institucionales y legales de los Estados de América Latina.

Posteriormente, desde la Conferencia de Bogotá de 1948, se declararon internacionalmente los derechos del hombre y se concretó el proceso latinoamericano para su reconocimiento y protección.<sup>84</sup>

---

<sup>83</sup> Gross Espiel, Héctor, *Estudios sobre Derechos Humanos*, Madrid, Civitas, 1988, p. 329.

<sup>84</sup> Palabras de Guillermo López Guízar en el Diplomado de Derecho del Trabajo Comparado e Internacional, México, IIJ-CEINTRA, 2008.

### **2.1.1 Instrumentos jurídicos universales que contemplan derechos humanos laborales:**

Al referirse de instrumentos jurídicos universales se parte de la idea de universalidad que comprende a todos. El primer instrumento jurídico universal es la Declaración Universal de los Derechos Humanos que desde hace más de 60 años estableció que los derechos humanos son inherentes a todos y conciernen a la comunidad internacional en su totalidad. Además en la pertinencia actual de dicho instrumento se puede decir que los derechos humanos son valores universales que trascienden culturas y tradiciones jurídicas a los compromisos internacionales que se adquieren a través de escala nacional en órganos internacionales y constituciones y leyes nacionales.

#### **2.1.1.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)**

En diciembre de 1948 se expidió en Francia la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Este acontecimiento se dio a partir del término de la Segunda Guerra Mundial, con motivo de las atrocidades cometidas por los regímenes autoritarios, una de las primeras cuestiones que se discutieron estuvieron relacionadas con la protección de los derechos humanos en el ámbito internacional, y así, en el preámbulo de la Carta de la Organización de las Naciones Unidas, suscrita en la ciudad de San Francisco el 26 de junio de 1945, se señaló entre sus finalidades esenciales, la necesidad de “reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de los hombres y mujeres de las naciones grandes y pequeñas”<sup>85</sup>. Además, en ese instrumento se definieron las pautas para establecer el primer organismo internacional, es decir, el Consejo Económico y Social (ECOSOC), que tuvo desde entonces como una de sus funciones: hacer recomendaciones con el objeto de promover el respeto a los derechos humanos y

---

<sup>85</sup> Fix- Zamudio, Héctor, *México y las Declaraciones de Derechos Humanos*, México, IJ-UNAM, 1999, pp. XII-XIII.

las libertades fundamentales de todos, y la efectividad de tales derechos y libertades.

El ECOSOC promovió el establecimiento de otros dos organismos: en primer lugar, la Comisión de los Derechos Humanos, creada en 1946 e integrada por representantes gubernamentales; y en segundo lugar, la Subcomisión de Prevención de Discriminaciones y Protección de Minorías, establecida en 1947 y formada por expertos independientes. Ambos organismos han sido la fuente de un gran número de estudios, declaraciones y convenios internacionales sobre Derechos Humanos en el ámbito de las Naciones Unidas.

El Consejo Económico y Social solicitó a la Comisión de Derechos Humanos presentar un proyecto de convención o declaración universal de derechos fundamentales, y la Subcomisión encargó de la redacción de dicha propuesta a un comité compuesto por representantes de varios países, inclusive del bloque socialista, el que se apoyó esencialmente en el anteproyecto elaborado por el ilustre jurista y filósofo francés René Cassin. Dicho proyecto fue aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, por 48 votos a favor, ninguno en contra y sólo ocho abstenciones.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos prevé los siguientes puntos principales:

Toda persona tiene derecho a:

- la libre elección de su trabajo; en condiciones equitativas y satisfactorias; y la protección contra el desempleo;
- sin discriminación alguna; a igual salario por trabajo igual;
- una remuneración equitativa y satisfactoria; que le asegure una existencia conforme a la dignidad humana completada por protección social;
- sindicarse para la defensa de sus intereses<sup>86</sup>

---

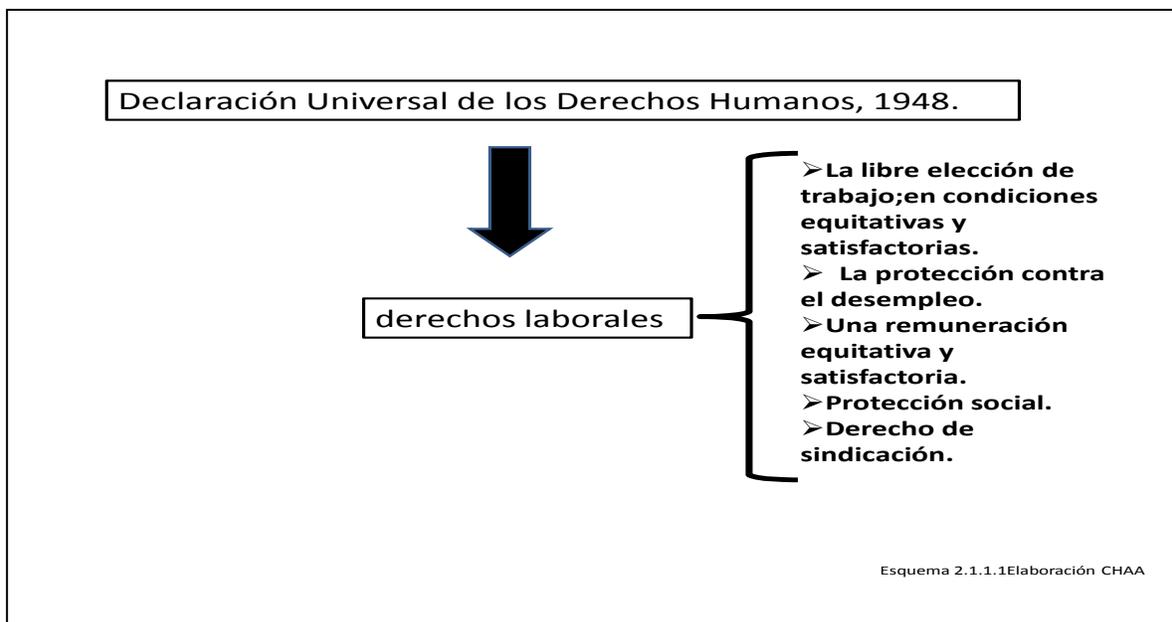
<sup>86</sup> Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.

Las Naciones Unidas al elevar a los Derechos Humanos al grado de Declaración Universal, nuestro país México adoptó los lineamientos generales que garantizan el desarrollo pleno y armónico de toda persona humana. La Constitución Política de 1917 fue pionera de los derechos sociales dado así que se caracterizó como la primera Constitución Social marcando no sólo en América Latina sino en el mundo entero, una tendencia que después influyó en casi todos los Estados del Continente.

El capítulo de garantías individuales de la Constitución ya consagraba, desde 1917, casi todos los derechos básicos establecidos en la DUDH.

Además nuestro país abogó desde el inicio de Naciones Unidas por la adopción de una Declaración que contuviera los derechos del hombre; y el 10 de diciembre de 1948, México voto a favor y una de las valiosas aportaciones de México en la Declaración fue la inclusión de la figura del juicio de amparo consagrada en el orden jurídico mexicano, desde el siglo pasado, que quedó reflejado en el artículo 8 de la DUDH.

En derechos humanos laborales la DUDH deduce el derecho al trabajo con una remuneración equitativa y satisfactoria sin discriminación alguna. A continuación se presenta el esquema 2.1.1.1 con la finalidad de exponer los derechos laborales que representa este instrumento.



### 2.1.1.2 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)

Los derechos humanos han sido tratados internacionalmente – en lo jurídico- por las Naciones Unidas a través de los Pactos, es por ello que en el mismo proceso que se realizó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas comenzó a redactar un par de pactos vinculantes sobre derechos humanos destinados a imponer obligaciones concretas a sus partes debido a que la DUDH no imponía obligaciones vinculantes. Así se crea en 1966 el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos se establece el derecho de asociación en materia laboral y se menciona que:

“Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses”.<sup>87</sup>

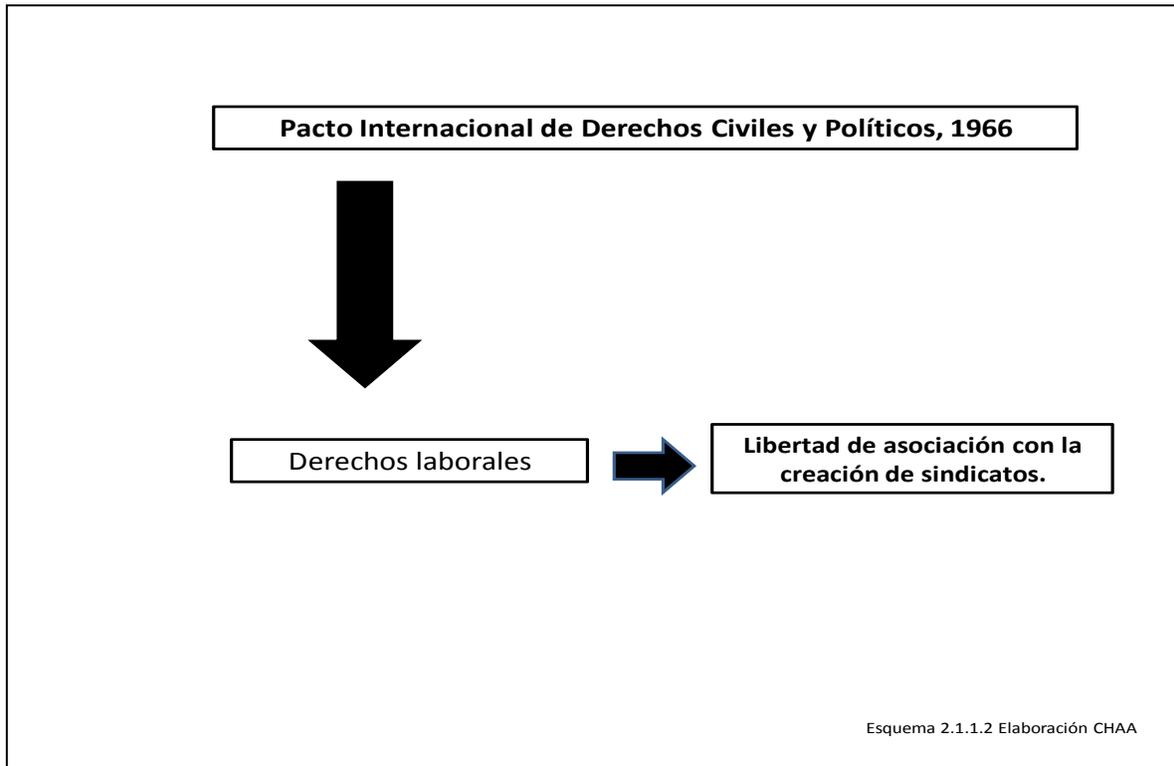
El PIDCP es vinculado por México el 23 de marzo de 1976 y el Senado lo aprobó el 18 de diciembre de 1980, según decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 09 de enero de 1981. Entrada en vigor: 23 de marzo de 1976, general; 23 de junio de 1981, México.<sup>88</sup>

Con la creación de este Pacto se le dió una protección a los derechos humanos de primera generación y en materia laboral se da la libertad de asociación con la creación de sindicatos. Como se ejemplifica con el esquema 2.1.1.2.

---

<sup>87</sup> Artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966.

<sup>88</sup> Pedroza de la Llave, Susana Thalía y García Huante, Omar, *Compilación de Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos firmado y ratificados por México 1921-2003*, México, Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2003, t. I, p.251.



### **2.1.1.3 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)**

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales es un tratado multilateral general que reconoce derechos de segunda generación y establece mecanismos para su protección y garantía.

El PIDESC tiene su origen en el mismo proceso que condujo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 debido a que se creó la misma estableciendo los principios generales de los Derechos Humanos, y una convención o pacto que contenga compromisos vinculantes. En la redacción de la convención hubo diferencias significativas entre los miembros de las Naciones Unidas sobre la importancia relativa de negativos referente a los derechos Civiles

y Políticos versus positivos Económicos, Sociales y Culturales. Lo anterior ocasiono la creación de dos Pactos: El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ambos documentos aprobados en 1966.

El PIDESC en lo referente a la materia laboral contempla lo siguiente:

- el derecho de toda persona a tener un trabajo libremente escogido;
- el derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias;
- un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones;
- condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias;
- seguridad e higiene en el trabajo;
- el descanso y el disfrute del tiempo libre;
- derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección;
- el derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones;
- el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley;
- el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país; y
- el derecho a la seguridad social.<sup>89</sup>

---

<sup>89</sup> Artículos 7, 8 y 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.

México se vincula con dicho documento el 23 de marzo de 1981, al adherirse al PIDESC, el gobierno de México lo hace en el entendido de que el artículo 8 del Pacto que reconoce “el derecho de los trabajadores a formar o afiliarse a los sindicatos y protege el derecho a la huelga. Se permite que estos derechos se limita a los miembros de las fuerzas armadas, de policía o funcionarios del Gobierno”; se aplicará dentro de la República Mexicana dentro de las modalidades y conforme a los procedimientos previstos en las disposiciones aplicables en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de sus leyes reglamentarias.<sup>90</sup>

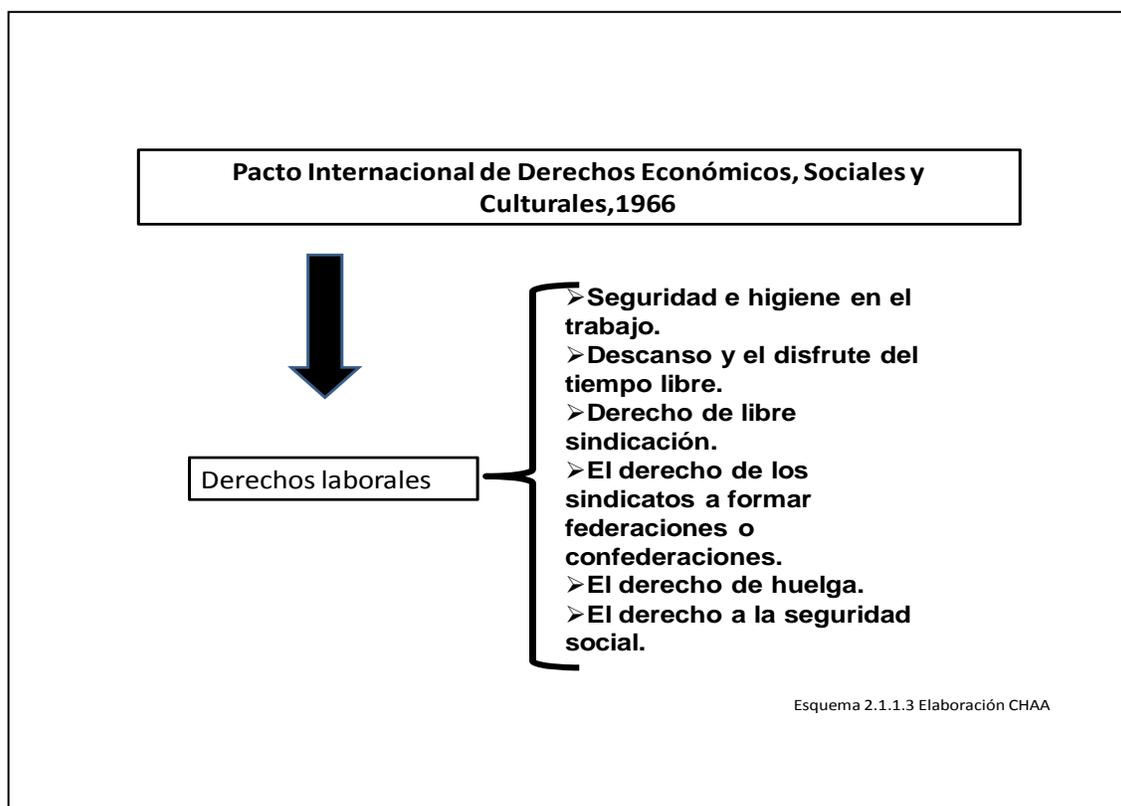
En cuanto al derecho de formar sindicatos se encuentra previsto constitucionalmente en el Artículo 123 apartado A fracción XVI “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera”.

En lo referente al derecho de huelga se tiene contemplado en el Artículo 123 constitucional apartado A fracción XVII “las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros”.

Este Pacto significó un reconocimiento a la libre elección del trabajo con una remuneración equitativa que permita vivir en condiciones dignas tanto el trabajador como su familia y el derecho al descanso. Además se prevé el derecho de huelga, el derecho de los sindicatos a conformar federaciones y confederaciones. Destacándose la No injerencia sindical. A continuación se representa todo lo anterior con el esquema 2.1.1.3

---

<sup>90</sup> Pedroza de la Llave, Susana Thalía y García Huante, Omar, *op. cit.*, nota 88, p.337.



#### **2.1.1.4 Los Derechos Humanos en la Normativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

La referencia por antonomasia de los derechos humanos laborales, es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), creada en 1919 como una organización intergubernamental de carácter tripartito, que busca la justicia social, tiene en su actividad normativa un gran instrumento para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la clase trabajadora. Para la OIT, los derechos humanos

laborales son “el conjunto de derechos vinculados al trabajo y, por ende, a los trabajadores”<sup>91</sup>.

A principios del decenio de 1990, era evidente que el mundo había cambiado. La globalización, la revolución de la tecnología de la información, el fin de la guerra fría y la emergencia de una economía de mercado universal por primera vez desde 1914 dieron el impulso necesario para abrir un debate mundial sobre las normas fundamentales del trabajo tanto dentro como fuera de la Organización Internacional del Trabajo.

El debate se intensificó al resultar evidente que el crecimiento económico por sí solo no era suficiente. Cuando surgió el proceso comúnmente llamado globalización, se dio por supuesto que la internacionalización, los cambios tecnológicos, la economía de mercado y la democratización, proporcionarían los elementos esenciales para el crecimiento, el empleo y el bienestar. No fue el caso en todas partes.

Indicador tras indicador revelaron que el crecimiento era desigual, tanto dentro de los países como entre distintos países. La pobreza no había sido erradicada, seguía existiendo la injusticia social, y aumentaban las desigualdades. En 1960, el PIB per cápita de los 20 países más ricos era 18 veces más alto que el PIB de los 20 países más pobres. En 1995, era 37 veces más alto. Si bien aumentaban las exportaciones de los países en desarrollo, con respecto al total de las exportaciones mundiales, ese aumento se limitaba a un pequeño número de dichos países. En el mundo entero, el número de personas que viven con menos de un dólar por día prácticamente no varió en el decenio de 1990.<sup>92</sup>

La preocupación creciente que originó esta situación dio lugar a un enérgico debate sobre el comercio y las normas laborales (con frecuencia denominado "debate sobre la cláusula social") cuando se creó la Organización Mundial del

---

<sup>91</sup> Ponencia Guillermo López Guízar, *op. cit.* nota 84.

<sup>92</sup> Antecedentes de la Declaración sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998.

Comercio en 1994. En la misma época, la Conferencia Internacional del Trabajo comenzó un extenso examen de las cuestiones relacionadas con las normas.

En 1995, la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas sobre Desarrollo Social, celebrada en Copenhague, acordó una serie de compromisos que definieron un nuevo campo de acción. Y es importante destacar que el tercer compromiso de la Cumbre afirma que el pleno empleo es una prioridad básica de las políticas económicas y sociales. Además, los delegados acordaron proteger los derechos básicos de los trabajadores y, con ese fin, promover "la observancia de los convenios pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo, incluidos los que tratan de la prohibición del trabajo forzoso y el trabajo infantil, la libertad de asociación, el derecho de sindicación y de negociación colectiva y el principio de la no discriminación". Estas afirmaciones prepararon el terreno para la elaboración de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Este proceso fue respaldado por la Conferencia Ministerial de la recientemente creada Organización Mundial del Comercio (OMC), celebrada en 1996 en Singapur. Además de afirmar su respeto por las normas fundamentales del trabajo los Ministros de Comercio señalaron que éstas eran de la competencia de la OIT. El mismo año, un importante estudio de la OCDE sobre normas laborales constituyó una aportación más en ese sentido.

En junio de 1998, los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, reunidos en la Conferencia Internacional del Trabajo, tomaron una medida histórica al adoptar la Declaración.

El Director General de la época, Sr. Michel Hansenne, declaró lo siguiente: la OIT asume las tareas que le ha encomendado la comunidad internacional, adoptando a tal efecto, habida cuenta de las realidades de la mundialización de la economía, una verdadera plataforma social mínima de ámbito mundial. Así, la Organización

Internacional del Trabajo está en condiciones de abordar con optimismo el nuevo siglo que se acerca.<sup>93</sup>

En materia laboral, la sociedad ha desarrollado determinados valores sociales y, en base a ellos, ha generado normas sobre las condiciones de trabajo y los derechos fundamentales en el trabajo, que están previstas en la Declaración sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998; constituyen la garantía universal de los derechos fundamentales de la OIT. Normas respecto de la libre elección del trabajo; la edad mínima para trabajar; la no discriminación laboral por razones de raza, sexo, religión y condición social y el derecho a organizarse y negociar libremente. Normas relativas a estas materias existen desde hace décadas en la OIT.

La Declaración sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento constituyen la garantía universal de los derechos fundamentales de la OIT, siendo indispensable para que los trabajadores puedan participar de los beneficios de la globalización. De esta manera la OIT, ha deseado dar una respuesta a los desafíos planteados por la mundialización de la economía y su impacto social.

La Declaración aporta una nueva e importante contribución, en donde se reconoce que todos los miembros de la OIT, aún cuando no hayan ratificado los 8 convenios fundamentales, tienen el compromiso de respetar de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los mismos.

Los 8 convenios fundamentales de los Derechos Sociales son las siguientes:

En materia de libertad sindical se tiene el convenio 87 referente a libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948; y el convenio 98 denominado Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.

---

<sup>93</sup> <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/background/lang--es/index.htm>.

Consultado 01 marzo de 2010.

En cuanto a la protección contra el trabajo forzoso se encuentran, el convenio 29 trabajo forzoso, 1930; y el convenio 105 abolición del trabajo forzoso, 1957.

Por lo que se refiere a la protección contra la discriminación tenemos al convenio 100 igualdad de remuneración, 1951 y al convenio 111 sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Por último, pero no por ello menos importante, es el trabajo infantil y los convenios aplicables a dicho tema son, el convenio 138 Edad mínima, 1973 y el convenio 182 Peores formas de trabajo infantil, 1999<sup>94</sup>.

La Declaración de 1998 es de gran importancia en el marco jurídico de la OIT en donde obliga a los miembros de dicho organismo a dar cumplimiento a los 8 convenios fundamentales a pesar de que el país miembro no lo haya ratificado. Por ejemplo México tiene ratificados setenta y ocho convenios pero sólo sesenta y siete están en vigor, cuyo contenido se expondrá más adelante en el subcapítulo 2.2.3 Convenios de la OIT ratificados por México.

En materia de aplicación de las normas internacionales, el no cumplimiento de las mismas no las priva necesariamente de legitimidad ni de materialidad normativa, como tampoco de sustento ético y moral. Su incumplimiento puede poner en cuestión esta afirmación, pero ello puede tener que ver con los procedimientos e instituciones instituidos para asegurar su cumplimiento más que con su contenido.

Sin embargo, el incumplimiento de la norma podría incluso no depender de la inexistencia de procedimientos e instituciones instituidos para salvaguardar la aplicación de la ley o de la complejidad de los procedimientos. Variables como una cultura de impunidad, (tanto en la esfera pública como en la privada), organizada sobre la base de la delimitación y ejercicio de responsabilidades cuyo incumplimiento no genera consecuencias, así como la aplicación de un doble estándar, interactúan recíprocamente para alimentar el proceso de inaplicabilidad

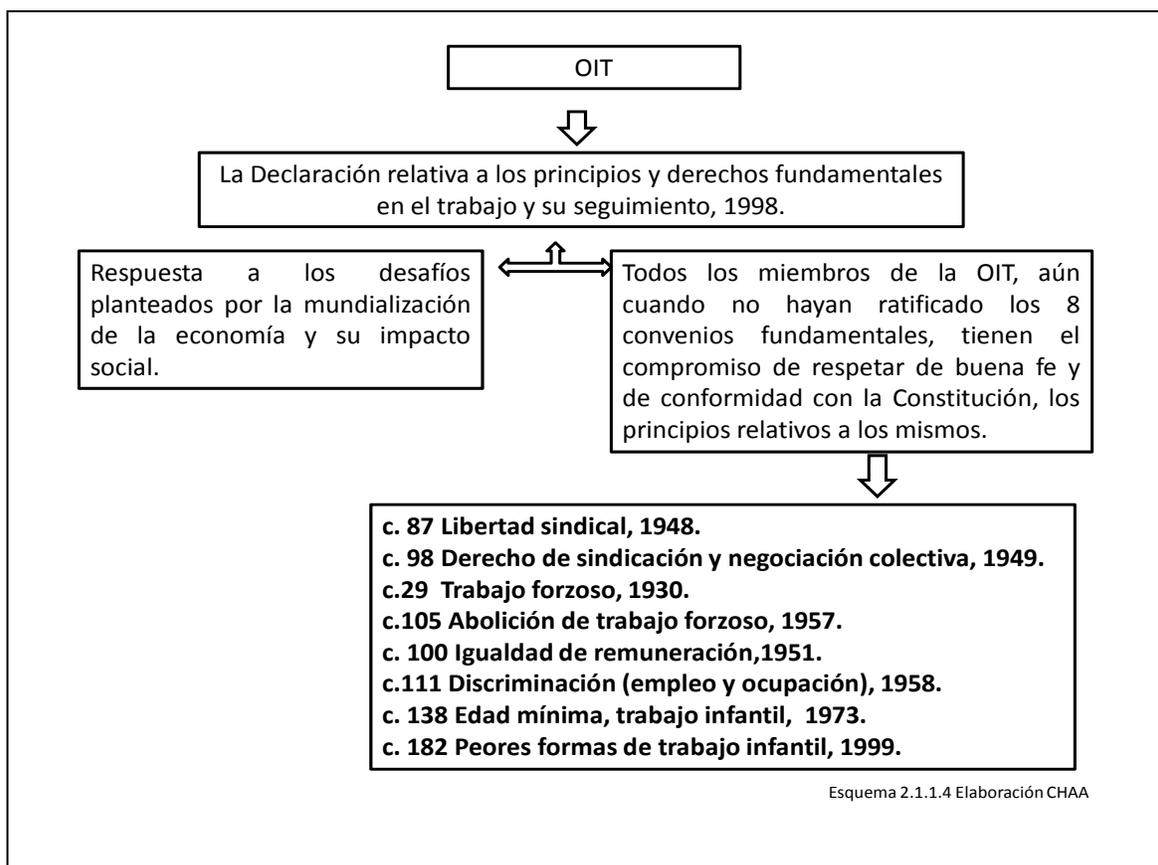
---

<sup>94</sup> Declaración sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998.

y no efectividad de las normas internacionales sobre derechos humanos, incluidos los laborales.

En todo caso, no puede perderse de vista que otro factor determinante en este mismo plano es, por un lado, el de la existencia de *voluntades políticas* para crear normas, o para asegurar su aplicación, que, históricamente, siempre han derivado de una determinada correlación de fuerzas políticas y sociales, y, por otro, el hecho de que esas mismas correlaciones y sus variaciones explican los avances y retrocesos ocurridos y por ocurrir en el proceso.

Lo anterior se representa con el esquema 2.1.1.4



### **2.1.2 Instrumentos jurídicos regionales que contemplan derechos humanos laborales:**

El continente americano ha sido pródigo en la adopción de instrumentos sobre derechos humanos entre los que están comprendidos con mayor o menor extensión los derechos laborales<sup>95</sup>.

En 1945, en México se adopta “la Declaración de Principios Sociales de América”, la que considera de interés público internacional la adopción de una legislación social que proteja a los trabajadores.

En abril de 1948, en el marco de la IX Conferencia Internacional Americana en Bogotá se adoptaron tres importantes instrumentos:

#### **2.1.2.1 Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (1947)**

El hemisferio americano fue el primero que introdujo a nivel regional los derechos laborales dentro del marco de regulación internacional, al adoptar la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales en la Conferencia Americana de Río de Janeiro en 1947<sup>96</sup>.

La Carta de Garantías Sociales, o también denominada Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, fue adoptada un año antes a la propia constitución de la Organización de Estados Americanos y a la adopción de la Declaración Americana de Derechos Humanos, 1948. Este instrumento internacional no sólo fue un importante antecedente en el plano regional, sino también contribuyó en los esfuerzos que se venía implementando en el seno de las Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo por regular internacionalmente los derechos laborales.

---

<sup>95</sup> Cit. ponencia Guillermo López Guízar, *op. cit.* nota 84.

<sup>96</sup> *Idem.*

La Carta regula lo siguiente:

- El trabajo no es artículo de comercio y debe tener condiciones dignas.
- A trabajo igual debe corresponder igual remuneración, cualquiera que sea el sexo, raza, credo o nacionalidad del trabajador.
- Salario mínimo determinado en forma tripartita que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural.
- Prohíbe a las mujeres el trabajo nocturno en establecimientos industriales y en labores peligrosas o insalubres.
- Se debe garantizar la estabilidad en el trabajo.
- Normas sobre seguridad, higiene y moralidad.
- Derecho a un sistema de seguro social obligatorio.<sup>97</sup>

En 1969 se adopta en San José, Costa Rica, la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José” y los temas fundamentales son la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio y el derecho de asociación libre con fines laborales.

Se destaca que la Convención Americana crea la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

En 1988 se adopta en San Salvador, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”. Mismo que contempla el derecho al trabajo digno y libremente escogido, una remuneración digna y decorosa para ellos y sus familias, un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción. Estabilidad de los trabajadores en sus empleos; seguridad e higiene en el trabajo; prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o

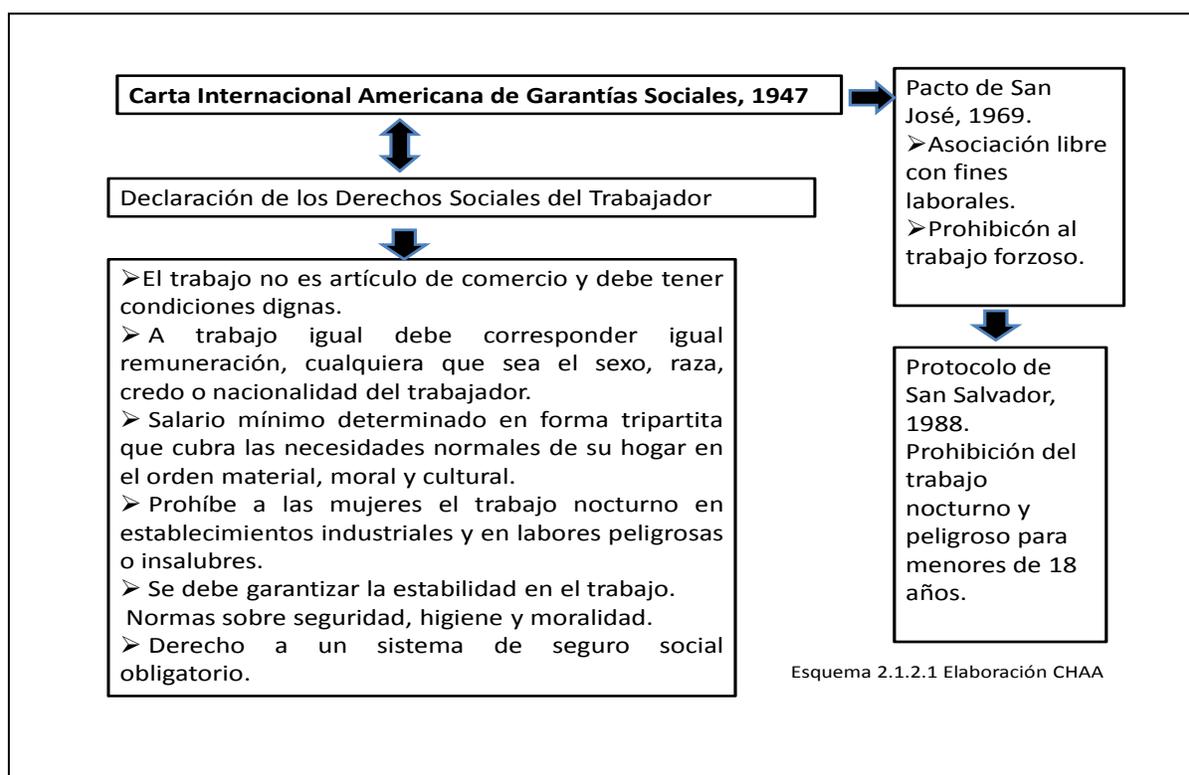
---

<sup>97</sup> Artículos de la mayoría 39 Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, 1947.

peligrosas a los menores de 18 años y, en general de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Derecho de los trabajadores a organizar sindicatos, federaciones y confederaciones y a afiliarse al de su elección y a funcionar libremente, el derecho de huelga y el derecho a la seguridad social.

La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales estipula la estabilidad en el empleo, la igualdad en remuneración, prohibición del trabajo nocturno en mujeres, estabilidad en el trabajo y derecho a la seguridad social. Posteriormente en 1969 la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José” prohíbe el trabajo forzoso y manifiesta el derecho de asociación libre con fines laborales. En 1988, en el “Protocolo de San Salvador” se estipula la prohibición del trabajo nocturno y peligroso para menores de 18 años.

Todo lo anterior se ejemplifica en el siguiente esquema 2.1.2.1.



### 2.1.2.2 Carta de la Organización de Estados Americanos

La Carta de la OEA fue suscrita en Bogotá en 1948 y reformada por el Protocolo de Buenos Aires en 1967, posteriormente en 1985 nuevamente se reforma por el Protocolo de Cartagena de Indias, en 1992 por el Protocolo de Washington y por último en 1993 por el Protocolo de Managua.

La Carta de la OEA estipula en cuanto a lo tema laboral las siguientes cuestiones:

- Trabajo digno
- Salarios justos
- Derecho de asociación y autonomía para trabajadores y empleadores
- Derecho a la negociación colectiva
- Derecho de huelga<sup>98</sup>

Y manifiesta:

Los Estados miembros reconocen que, para facilitar el proceso de la integración regional latinoamericana, es necesario armonizar la legislación social de los países en desarrollo, especialmente en el campo laboral y de la seguridad social, a fin de que los derechos de los trabajadores sean igualmente protegidos, y convienen en realizar los máximos esfuerzos para alcanzar esta finalidad.<sup>99</sup>

Existe la protección de derechos humanos laborales en cuanto a tener un trabajo digno y una remuneración justa. En la carta de la OEA se prevé que el trabajo es un derecho y un deber social que otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren

---

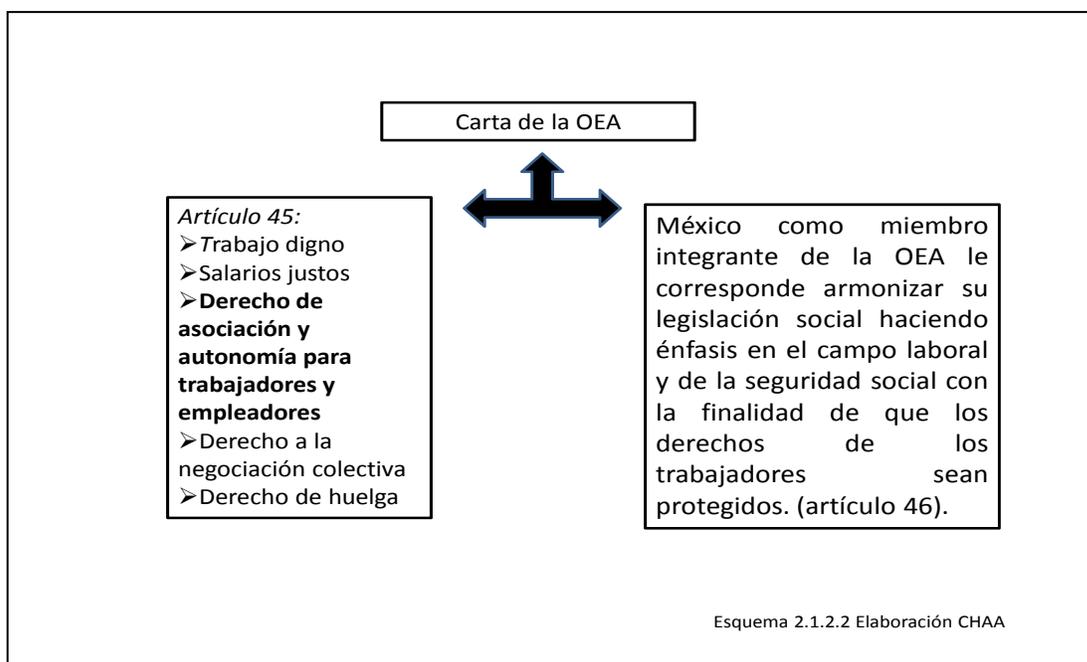
<sup>98</sup> artículo 45 Carta de la Organización de Estados Americanos, 1967, 1985, 1992 y 1993.

<sup>99</sup> artículo 46 Carta de la Organización de Estados Americanos, 1967, 1985, 1992 y 1993.

la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar. También se considera al derecho de asociación ya no sólo para trabajadores sino también para empleadores. Además se tiene el derecho de negociar colectivamente lo que se conoce como el contrato colectivo de trabajo. Se menciona el derecho de huelga. Por último, es importante mencionar que México como miembro integrante de la OEA y el cual ratifico dicho tratado en 1948, le corresponde armonizar su legislación social haciendo énfasis en el campo laboral y de la seguridad social con la finalidad de que los derechos de los trabajadores sean protegidos, tal y como lo señala el artículo 46 de la Carta de la OEA.

Si nos remontamos a la historia de nuestro derecho mexicano del trabajo se tiene desde la constitución de 1917, la introducción de derechos sociales y en el artículo 123 se establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. Derechos que con el cambio de las nuevas relaciones laborales y el entorno global que se vive se han olvidado de su debido cumplimiento.

A continuación se presenta el siguiente esquema 2.1.2.2.



### **2.1.2.3 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948)**

Históricamente, fue el primer acuerdo internacional sobre derechos humanos, anticipando la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sancionada seis meses después. El valor jurídico de la Declaración ha sido muy discutido, debido a que no forma parte de la Carta de la OEA y tampoco ha sido considerada como tratado, a la vez que la propia OEA no la incluye entre los documentos publicados en su sitio web.

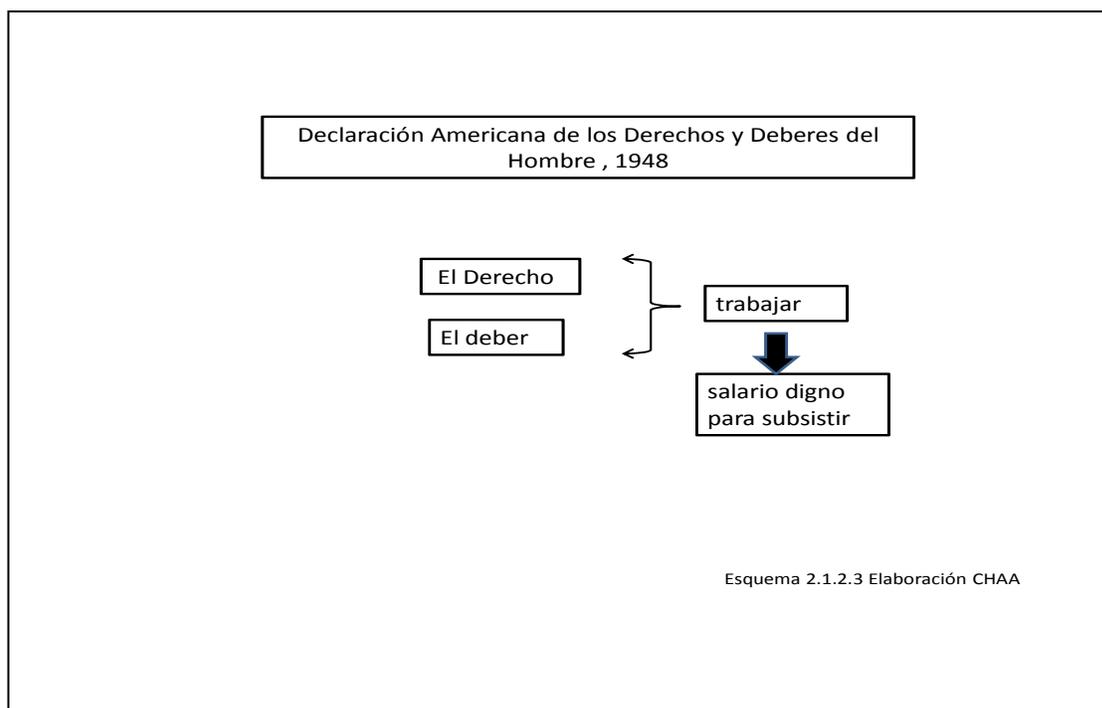
La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, establece:

Contempla el derecho al trabajo y salario digno. Pero por otro lado se estipula el deber de trabajar, es decir, toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad. También se manifiesta el derecho al descanso, a la seguridad social y de asociación profesional y sindical.<sup>100</sup>

En la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre se manifiesta como deber y derecho del hombre, el de trabajar. Además se contempla el derecho a un salario digno con el fin de obtener los recursos para subsistir. Lo anterior se ejemplifica en el esquema 2.1.2.3.

---

<sup>100</sup> Arts. X, XXXVII, XV, XVI y XXII Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948.



## 2.2 Propuestas de la Organización Internacional del Trabajo frente a las tendencias mundiales

Como se analizó en el capítulo anterior, el fenómeno de la globalización ha traído beneficios de liberación comercial pero también ha incrementado la desigualdad de oportunidades, parte de ello se debe a que las economías comprendidas son desiguales, es decir, los países desarrollados aprovechan instalar empresas multinacionales en países subdesarrollados por el motivo de lograr la producción con mano de obra barata, dejando muchas ganancias a los países desarrollados.

Por lo tanto, existe el aumento de la competencia a nivel global ha provocado pérdida de puestos de trabajo, inequidad en los niveles de ingreso de los trabajadores, pérdida de capacidad de negociación de los trabajadores; son sólo algunos de los cambios provocados por la globalización en materia laboral. Ante

ello, la OIT ha decidido darle a la globalización un “rostro humano”, a través del mensaje de promover el Trabajo Decente, promoción de empleo e igualdad de oportunidades, protección de seguridad social, respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, entre otros. Para ello se necesita establecer procesos transparentes de diálogo social que involucre a todos los actores (gobierno, empleadores, sindicatos, productores y consumidores), en la búsqueda de soluciones para cerrar los déficits de empleo; así como el dialogo social es el instrumento que permite orientar la transformación de las relaciones laborales en los centros de trabajo y a nivel nacional, permitiendo hacer realidad el trabajo decente con el objetivo de alcanzar mejoras de productividad y condiciones de trabajo de calidad.<sup>101</sup>

### **2.2.1 Antecedentes, estructura y funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

Una de las expresiones más importantes de un proceso de integración económica es el establecimiento de un régimen jurídico internacional que abarca diversos rubros y materias, entre las cuales se incluye la materia laboral. De esta manera, los procesos de integración económica resultan ser uno de los más grandes catalizadores para la conformación o consolidación de un derecho internacional del trabajo.<sup>102</sup>

Es en este contexto que las normas internacionales de trabajo se presentan como un mecanismo protector de los derechos de los trabajadores en el ámbito supranacional. La Organización Internacional del Trabajo ha realizado una labor normativa muy amplia a través de los convenios y recomendaciones que la misma

---

<sup>101</sup> Cit. ponencia Guillermo López Guízar, *op. cit.* nota 84.

<sup>102</sup> Kurczyn Villalobos, Patricia y et al, *op. cit.*, nota 55, p. 18.

ha adoptado y sugerido como normas mínimas a reconocer en las legislaciones nacionales de los países que los ratifican.<sup>103</sup>

De esta manera, la OIT ha jugado un papel importante en la conformación del régimen internacional del trabajo actualmente vigente en diferentes regiones del mundo. Es por ello que resulta necesario conocer qué es la OIT (antecedentes, estructura y funcionamiento), como organismo especializado en materia laboral de la Organización de Naciones Unidas.

Los antecedentes de la OIT pueden dividirse en, por lo menos, cuatro etapas: el nacimiento de un nuevo modelo económico, la internacionalización del problema laboral, la concretización de una estructura internacional del trabajo y la creación misma de la OIT.<sup>104</sup>

Respecto del nacimiento de un nuevo modelo económico mundial, tenemos que la historia económica mundial acusa hacia finales del siglo XVIII ciertas modificaciones que ponen en evidencia una serie de transformaciones encaminadas a estructurar la economía sobre nuevas bases. Estos movimientos y transformaciones han sido analizados de manera abundante, sobre todo con respecto a los países europeos.

Para ciertos análisis, estas transformaciones serían la expresión de una transición entre un modo de producción y otro. De cualquier manera, se trataba de la aparición de una nueva forma de hacer las cosas<sup>105</sup> que sería portadora de modificaciones a dos niveles por lo menos: material y subjetivo.

Por lo que se refiere a los aspectos materiales, los cambios radicales en el modo de producir por medio de un proceso acelerado de industrialización, que se tradujo en el establecimiento de nuevas formas de producir los medios necesarios para la sociedad.

---

<sup>103</sup> *Idem.*

<sup>104</sup> *Ibidem*, p. 19.

<sup>105</sup> *Idem.*

Algunos hechos concretos son la muestra de estas transformaciones, por ejemplo: la Revolución Industrial, movimiento que dio un amplio impulso a la mejoría de los instrumentos con los cuales se producía; las revoluciones latinoamericanas de independencia, realizadas en su mayoría en la primera mitad del Siglo XIX; la abolición de la esclavitud en las colonias inglesas (1833), francesas (1848), holandesas (1863), en general en América Latina (Siglo XIX) y la revolución francesa (1789), sucesos que permitieron dar lugar a nuevas formas de producir.

En relación con los aspectos subjetivos, esta nueva situación material, sobre todo en los mecanismos relativos a las formas de organizar el trabajo y la economía de una manera más global, se tradujo en una reflexión amplia respecto a esas nuevas condiciones de la economía y principalmente respecto de las condiciones en las cuales se desarrolla el trabajo. En este periodo se asiste a una forma de conciencia de las nuevas condiciones de trabajo y sus peligros.

Diversos hechos muestran cómo esta reflexión surge como una preocupación social, por ejemplo, en 1796 aparece un informe sobre la situación de los trabajadores en la industria de algodón en Manchester, en 1818 Roberto Owen aboga por la adopción de leyes protectoras del trabajo, en 1833 se adopta la primera ley de fábricas y dan los inicios de la inspección del trabajo; en 1845 Engels publica la situación de los trabajadores en Inglaterra; en 1847 Carlos Marx escribe el Manifiesto del Partido Comunista y la corriente marxista surge de una combinación de la economía política inglesa, el socialismo francés y la filosofía alemana; del surgimiento de la clase obrera y de la unión de un sector importante de los trabajadores para la defensa de sus derechos en Europa Occidental; y finalmente del concurso intelectual de Carlos Marx y Federico Engels. Más tarde aparece, en 1890, la Rerum Novarum que expresa la posición de la Iglesia Católica sobre los problemas laborales; que hasta entonces se había ocupado de hechos políticos y desde luego teológicos, encuentra la necesidad de incursionar

en el campo social. Y posteriormente surgen los primeros seguros sociales (1833-1889, con Bismark en Alemania).<sup>106</sup>

Mención especial merece la organización de los trabajadores, la cual fue prohibida entre 1781-1800 en Francia e Inglaterra, pero más tarde, en 1824, se logra la libertad sindical; mismo año en que se suprime como delito en Inglaterra y 40 años después en Francia.

Todo el anterior contexto exhibe cómo el nacimiento de un nuevo modelo económico pasó a ser un elemento que aceleraría la reflexión sobre la problemática laboral, lo que propició una discusión de carácter internacional.

Muchos criticaron las nuevas condiciones de trabajo y denunciaron hasta que punto podían ser perjudiciales para el ser humano. Pero estas críticas eran muy concretas, específicas, limitadas y a veces localizadas geográficamente. Sin embargo, en los años ulteriores se asiste a un movimiento encaminado a poner en evidencia que la problemática de la nueva organización de la economía era común en las diferentes naciones donde en esas modificaciones se habían iniciado. Se habló de la posibilidad de solucionar estos problemas con la adopción de medidas con una dimensión internacional.

Algunos hechos muestran esta preocupación; Necker (banquero suizo) señala la importancia que internacionalmente tiene toda medida dirigida a proteger a los trabajadores; Legrand, reformista alsaciano, entre 1838 y 1859 propone la adopción de leyes de trabajo y de una reglamentación protectora de los trabajadores de alcance internacional. En 1864 nace la primera asociación internacional de trabajadores.<sup>107</sup>

Así estas ideas fueron el precedente de los primeros intentos por crear una instancia supranacional, encargada de ocuparse a ese nivel de la protección de

---

<sup>106</sup> *Ibidem*, p. 20.

<sup>107</sup> *Ibidem*, p. 21.

los trabajadores. A finales del Siglo XIX y principios del XX diversas iniciativas son muestra de ello.

En 1889, el gobierno suizo propone un congreso internacional del trabajo. Posteriormente, se funda la Segunda Internacional y en su Congreso de París se propone promulgar leyes protectoras de los trabajadores, precisando que dicha protección se haga por medio de acuerdos internacionales.

En 1890 hay una Conferencia Internacional de Legislación de Trabajo que adopta resoluciones sobre la reglamentación del trabajo en minas, descanso dominical y el trabajo de mujeres. Posteriormente, en 1896 el gobierno suizo plantea la posibilidad de crear un organismo internacional del trabajo. Más tarde, en 1897, se realiza el Congreso Internacional de Reformas Sociales, el cual propone la creación de una Oficina Internacional de Protección Obrera. Así, en 1900, se funda en Basilea, suiza, la Asociación Internacional de Legislación del Trabajo<sup>108</sup>. En 1901 se crea la Federación Internacional de Sindicatos y en 1906 la Asociación Internacional de Legislación del Trabajo se transforma en Oficina Internacional del Trabajo (precursora de la OIT), la cual publicó 14 volúmenes de leyes y reglamentos laborales. En Suiza la Conferencia Diplomática de Berna adopta los primeros convenios internacionales del trabajo (sobre trabajo nocturno de mujeres y sobre fósforo blanco). En 1913, en el protocolo final de la Conferencia Internacional para la Protección Obrera se sientan los criterios para la adopción de convenios internacionales sobre trabajo nocturno y jornada de trabajo; y en 1916 el Congreso Sindical de Leeds formula una lista de derechos sociales y laborales que se habría que reconocer en el tratado de paz que se discutía para poner fin a la Primera Guerra Mundial, y propone la creación de una Organización Internacional del Trabajo (OIT), indicando que deberían incluirse disposiciones que garantizaran un mínimo de protección del trabajo.

En 1917, dos conferencias internacionales de trabajadores concluirían redactando la Carta de Berna, antecedente del Tratado de Versalles, situación que aunada a

---

<sup>108</sup> *Ibidem*, p. 22.

la fuerza de las organizaciones obreras logró que, en la sesión plenaria del 25 de enero de la Conferencia de Paz para poner fin a la Primera Guerra Mundial, se designara una comisión de legislación de trabajo que fue la que preparó la parte XIII del tratado de paz.

Se debe de mencionar que la Primera Guerra Mundial (1914-1918) y la Revolución Rusa (octubre de 1917) produjeron profundos cambios económicos y políticos, con un realineamiento sindical que quedó definitivamente configurado terminada la Segunda Guerra Mundial. Dichos acontecimientos partieron el mundo en dos grandes bloques, el llamado comunista encabezado por la URSS y el capitalista, liderado por los Estados Unidos y Europa Occidental. Para enfrentar la política social de los países denominados socialistas y tratar de homogenizar el derecho laboral en el mundo capitalista se creó la Organización Internacional del Trabajo, en virtud del Tratado de Versalles en 1919, al mismo tiempo que la Sociedad de Naciones (antecedente de la Organización de las Naciones Unidas), de la cual hace parte como organismo especializado, que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos.

Ante las demandas de la comunidad internacional, hacia finales de la Primera Guerra Mundial, en el sentido de que una paz verdadera y duradera debería estar garantizada también por el reconocimiento internacional de una protección obrera, el primero de febrero de 1919 se crea la Comisión de Trabajo que presidió Samuel Gompers, presidente de la Federación Mexicana del Trabajo en Estados Unidos, dicha comisión estuvo integrada por nueve países (Estados Unidos, Polonia, Inglaterra, Francia, Italia, Japón, Bélgica, Cuba y Checoslovaquia).

En febrero de 1919 la Conferencia Internacional Sindica y Socialista, reunida en Berna, solicita que en el futuro Tratado de Paz se incluya una carta de trabajo, se indiquen 15 puntos básicos relativos a la protección de los trabajadores, así como la creación de una comisión permanente de trabajo.

De esta manera se crea la OIT en 1919. Esa carta de trabajo, que reconoce a nivel internacional una serie de principios laborales, quedaría incluida en las

secciones I y II de la Parte XIII del Tratado de Versalles. Estas mismas ideas aparecerían reproducidas también en los demás tratados de paz concluidos entre 1919 y 1920.

La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Había un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento. Había también una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados. El Preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles, al reflejar estas ideas establecía: La paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social; considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones; si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Las áreas que podrían ser mejoradas enumeradas en el Preámbulo continúan vigentes, por ejemplo:

- Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;
- Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno;
- Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo;
- Protección de niños, jóvenes y mujeres.
- Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero;

- Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones;
- Reconocimiento del principio de libertad sindical;
- Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.<sup>109</sup>

La OIT ha realizado aportes importantes al mundo del trabajo desde sus primeros días. La primera Conferencia Internacional del Trabajo en Washington en octubre de 1919 adoptó seis Convenios Internacionales del Trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria.

La OIT estableció su sede en Ginebra en el verano de 1920 con el francés Albert Thomas como primer Presidente de la Oficina Internacional del Trabajo, que es la secretaría permanente de la Organización. Con gran ímpetu impulsó la adopción de 16 Convenios Internacionales del Trabajo y 18 Recomendaciones en menos de dos años.

Este primer fervor pronto fue moderado, porque algunos gobiernos pensaban que había demasiados Convenios, el presupuesto era excesivo y los informes muy críticos. Sin embargo, la Corte Internacional de Justicia, bajo presión del Gobierno de Francia, declaró que el ámbito de acción de la OIT se extendía también a la reglamentación de las condiciones de trabajo del sector agrícola.

El irlandés Edward Phelan, había ayudado a escribir la Constitución de 1919 y desempeñó otra vez un papel importante durante la reunión de Filadelfia de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en medio de la Segunda Guerra Mundial, en la cual participaron representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de 41 países. Los delegados aprobaron la Declaración de Filadelfia

---

<sup>109</sup> [http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Origins\\_and\\_history/langes/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Origins_and_history/langes/index.htm).

Consultado 06 marzo 2009.

incorporada a la Constitución, que constituye aún una Carta de los propósitos y objetivos de la OIT. En 1946, la OIT se convirtió en el primer organismo especializado de la recién creada Organización de las Naciones Unidas. En 1948, todavía bajo la dirección de Phelan, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Entre 1970 y 1973, con el británico Wilfred Jenks como Director General, la OIT avanzó en el desarrollo de normas y de mecanismos para la supervisión de su aplicación, en particular en la promoción de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Michel Hansenne de Bélgica asumió el cargo en 1989 y condujo la OIT después del fin de la Guerra Fría. Puso énfasis en la importancia de colocar la justicia social al centro de las políticas económicas y sociales internacionales. También orientó a la OIT hacia una descentralización, con mayores actividades y recursos fuera de la sede de Ginebra.

El 4 de marzo 1999 el chileno Juan Somavia asumió el cargo de Director General. Somavia ha planteado la importancia de convertir el Trabajo Decente un objetivo estratégico internacional y de promover una globalización justa. También ha destacado el trabajo como un instrumento para la superación de la pobreza y el papel de la OIT en el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, que incluyen la reducción de la pobreza a la mitad para 2015.<sup>110</sup>

La Organización Internacional del Trabajo está estructurada de la siguiente manera:

Por una asamblea general que se congrega todos los años (la Conferencia Internacional del Trabajo), de un órgano ejecutivo (el Consejo de Administración) y

---

<sup>110</sup> Tema de las Memorias del Director General, 87 a. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1999 y 89ª. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2001.

de una secretaría permanente (la Oficina Internacional del Trabajo), pero además despliega su acción por intermedio de otros órganos, como las conferencias regionales, las comisiones de industria y los grupos expertos.<sup>111</sup>

La Conferencia Internacional del Trabajo, elige al Consejo de Administración; adopta el presupuesto de la OIT, financiado por contribuciones de los Estados Miembros; establece normas internacionales y controla su aplicación; adopta resoluciones que señalan pautas a la política general y las actividades futuras de la OIT; decide la admisión de nuevos Estados Miembros, y ofrece un foro mundial donde debatir problemas sociales y laborales. Cada delegación nacional a la Conferencia está compuesta por dos delegados gubernamentales, un delegado de los empleadores y uno de los trabajadores, acompañados, según sea necesario, por consejeros técnicos. Los delegados de los empleadores y de los trabajadores tienen voz y voto propios; pueden no estar de acuerdo con sus gobiernos o entre sí, y a menudo no lo están.

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, es el órgano ejecutivo de la OIT, y sus miembros son elegidos cada tres años en la Conferencia. Se puede decir que es el eje de todas las actividades de la OIT. Normalmente celebra tres períodos de sesiones al año en marzo, junio y noviembre; y a los cuales se les denomina “reuniones”. Establece el temario llamado “orden del día”, de la Conferencia y demás reuniones de la OIT, toma nota de las decisiones que éstas adoptan y resuelve el curso que debe dárseles. Nombra al Director General y dirige las actividades de la Oficina Internacional del Trabajo.

El Consejo, al igual que la Conferencia es tripartito. El Consejo está compuesto por 56 miembros titulares (28 Gobiernos, 14 Empleadores y 14 Trabajadores) y por 66 miembros adjuntos (28 Gobiernos, 19 Empleadores y 19 Trabajadores). Diez de los puestos gubernamentales quedan reservados a los Miembros de

---

<sup>111</sup> Organización Internacional del Trabajo, Las normas internacionales del trabajo. Manual de educación obrera, Ginebra, OIT, 1998, pp. 9-10.

mayor importancia industrial (Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y Federación de Rusia). Los demás miembros gubernamentales son elegidos por la Conferencia cada tres años (las últimas elecciones se celebraron en junio de 2008). Los miembros empleadores y trabajadores son elegidos en su capacidad individual.

El Consejo de Administración desempeña una función muy importante en el control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo; a tal efecto, y para la protección de los derechos sindicales en particular, ha instituido tres órganos, los cuales son: la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical y el Comité de Libertad Sindical.

La Oficina Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra, es la secretaría permanente de la OIT. Prepara documentos e informes que constituyen el material básico indispensable para las conferencias y reuniones especializadas de la Organización; desempeña las funciones de una secretaría; busca y contrata expertos en cooperación técnica y orienta la ejecución de los consiguientes programas en el mundo entero; despliega actividades de investigación y educación; recopila informaciones y estadísticas de todo el mundo sobre la totalidad de los temas relativos a la esfera laboral; reúne y elabora documentación con datos y estadísticas propios; lleva a cabo estudios, investigaciones, encuestas y análisis que más tarde se dan a conocer; publica una amplia gama de obras y revistas especializadas referentes a problemas laborales y sociales, y presta su asistencia a los servicios de los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La OIT posee una red de oficinas regionales repartidas por el mundo.

Las conferencias regionales son tripartitas puesto que congregan a representantes gubernamentales, empresariales y obreros de una región dada para que puedan estudiar asuntos que competen a la OIT y revisar especial interés para esa región. Sin embargo no adoptan normas internacionales de trabajo (convenios y recomendaciones), no ejercen ningún control sobre cuestiones financieras y no

pueden pronunciarse por la admisión de nuevos Estados Miembros. La estructura de la OIT comprende asimismo las Oficinas Regionales, por ejemplo: La Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, además cuenta con el apoyo de otras oficinas como lo es la Oficina de la OIT para Cuba y México, cuya sede se encuentra en la Ciudad de México. Estas oficinas transmiten informaciones y prestan asesoramiento y asistencia a los tres grupos que integran el sistema tripartito de la OIT de la región correspondiente, y al mismo tiempo, se preocupan de que la OIT esté al corriente de los problemas, acontecimientos y políticas sociales en el mundo. Por otra parte, la OIT ha reforzado su capacidad técnica con el establecimiento de 15 equipos multidisciplinarios subregionales que agrupan un total de unos 140 especialistas. De este modo, sus servicios son más fácilmente accesibles a los mandantes y se aumentan las posibilidades de diálogo y de interacción.

Conviene mencionar también las reuniones sectoriales, bipartitas o tripartitas, que permiten a los mandantes de la OIT intercambiar opiniones acerca de los problemas planteados en diferentes sectores económicos y ramas de actividad, así como de sus posibles soluciones. Las conclusiones que se obtienen de estas reuniones, constituyen una orientación para adoptar políticas y medidas en los planos nacional e internacional.

Las reuniones sectoriales abarcan los 22 sectores siguientes: agricultura, plantaciones, otras actividades rurales, metales, industrias químicas, comercio, industria de la construcción, educación, servicios financieros, otros servicios especializados, productos alimentarios, bebidas, tabaco; industria forestal y maderera, industria de la pulpa de papel y del papel, servicios de salud, hotelería, turismo, restauración, actividades marítimas y portuarias, pesca, transporte fluviales; construcción mecánica y electrónica; medios de comunicación, cultura, artes gráficas, minas (industrias del carbón y otras actividades extractivas); producción de petróleo y de gas, refinamiento de petróleo; correos y otros servicios de comunicación; función pública; industrias textiles; del vestido; del cuero y del calzado; transportes (incluidos la aviación civil, los ferrocarriles y los

transportes por carretera); fabricación de material de transporte; y servicio de distribución ( agua, gas, electricidad).

Para examinar cada sector se efectúa una reunión aproximadamente cada cuatro años. Durante los intervalos pueden celebrarse reuniones regionales que traten de los mismos sectores, con el fin de permitir el examen de ciertos problemas en un contexto de mayor proximidad.

Por último, no hay que olvidar mencionar a los comités, comisiones y grupo de expertos que se ocupan de diferentes temas, por ejemplo: La Comisión Paritaria Marítima, la Comisión Paritaria del Servicio Público, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones; algunas comisiones se ocupan de temas especializados, tales como seguridad social, el desarrollo rural, la salud y la seguridad y asesoran al Consejo de Administración sobre las cuestiones que se le remiten.

Algunas comisiones conjuntas de la OIT con otros organismos especializados de las Naciones Unidas se ocupan de cuestiones que interesan a las organizaciones respectivas. Existen, por ejemplo, comisiones comunes de ese tipo con la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), con la Organización Marítima Internacional (OMI), con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y con la Organización Mundial de la Salud (OMS).

El funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo, se realiza a través del principio del tripartismo, el cual constituye la fuerza de esta organización que permite a los representantes de los trabajadores, de los empleadores y de los gobiernos, participar en todos los debates y en las decisiones.

Esta intervención directa caracteriza también a cada etapa de las actividades normativas de la OIT. Prueba de ello es que si se busca el origen de un convenio o una recomendación, se descubre en una iniciativa tomada por uno o varios trabajadores; que los miembros trabajadores del Consejo de Administración participan en la determinación del temario (orden del día) de la Conferencia

Internacional del Trabajo; que los delegados trabajadores a la Conferencia toman parte en la articulación y adopción de normas internacionales del trabajo, además a las organizaciones de los trabajadores les corresponde a nivel nacional como internacional, el importante papel de vigilar el cumplimiento efectivo de los convenios ratificados, y que los trabajadores disponen de procedimientos especiales para protestar cuando se violan los derechos sindicales o no se respetan las disposiciones de un convenio ratificado.

Se puede decir que la OIT trata de responder a las necesidades de los hombres y mujeres trabajadores reuniendo los gobiernos y los representantes de los empleadores y trabajadores con el fin de elaborar normas de trabajo, desarrollar políticas en la material y concebir los programas apropiados. La estructura tripartita de la OIT le proporciona un carácter único entre las organizaciones internacionales, ya que las organizaciones de empleadores y trabajadores participan en todas las discusiones con los gobiernos en posición de igualdad.

La Oficina de Actividades de los Empleadores de la OIT colabora con las organizaciones empresariales para que puedan ofrecer apoyo efectivo a sus miembros.

La Oficina de Actividades de los Trabajadores sirve de apoyo para el vínculo entre la OIT y una de sus tres partes fundamentales: el movimiento sindical. Y hay una serie de programas para apoyar a los sindicatos.

La OIT apoya el tripartismo en los 177 Estados miembros mediante la promoción del diálogo social en el diseño y la aplicación de estrategias nacionales. Las condiciones de empleo justas, el trabajo decente y un desarrollo que beneficie a todos no pueden ser alcanzados sin el consentimiento y el esfuerzo de trabajadores, empleadores y gobiernos. Con el fin de respaldar este esfuerzo uno de los objetivos estratégicos de la OIT es el reforzamiento del diálogo entre sus mandantes tripartitas. Ayuda a gobiernos y a organizaciones de empleadores y trabajadores a establecer relaciones laborales sólidas, a adaptar la legislación

laboral para hacer frente a retos económicos y sociales, y a mejorar la administración del trabajo.

En la Declaración de Filadelfia se prevé:

La lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.<sup>112</sup>

La OIT define al diálogo social como “todos los tipos de negociación, consultas e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas que son de interés común”<sup>113</sup> La manera en que se efectúa este diálogo social varía de acuerdo al país y la región. Así mismo establece que para un diálogo social efectivo se requieren:

- Respeto por los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva;
- Organizaciones de trabajadores y empleadores que sean fuertes e independientes, con la capacidad técnica y los conocimientos necesarios para participar en un diálogo social;
- Voluntad política y compromiso de todas las partes de participar en el diálogo social;
- Respaldo institucional adecuado.

---

<sup>112</sup> Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, Filadelfia, 1944.

<sup>113</sup> Definición de la Organización Internacional del Trabajo. [www.oit.org](http://www.oit.org) Consultado 06 marzo 2009.

Para que el diálogo social funcione, el Estado debe ser activo pues le cabe la responsabilidad de crear un clima político y civil estable para que las organizaciones de empleadores y trabajadores puedan funcionar sin temor a represalias. La negociación colectiva es la forma más difundida de diálogo social y constituye un indicador útil sobre la capacidad de los países para comprometerse con el tripartismo al nivel nacional.

En ocasiones los interlocutores tripartitos pueden abrir el diálogo social a otros actores importantes de la sociedad con el fin de obtener consensos más amplios. Las formas de diálogo social varían de acuerdo a las necesidades. Puede ser tripartita, con la participación del gobierno, o bipartita. Puede ser informal o institucional, y con frecuencia resulta en una combinación de estas dos formas. Es posible que se produzca a nivel nacional, o regional o dentro de una sola empresa. Puede ser intergremial, sectorial, o combinar ambos.

Por otro lado, parte del funcionamiento de la OIT es la cooperación técnica que tiene como objetivo general la aplicación del programa de Trabajo Decente al nivel nacional, y apoya a los mandantes con el fin de lograr que este concepto se haga realidad para todas las mujeres y hombres. Los programas de cooperación técnica y de generación de capacidades contribuyen a conectar la actividad normativa de la OIT con la gente. Una extensa red de oficinas en África, Asia, América Latina, Europa Central y Oriental, y Medio Oriente, ofrecen orientación técnica sobre políticas y asistencia en el diseño y puesta en práctica de programas de desarrollo.

Desde comienzos de los años 1950 la OIT ha entregado cooperación técnica a países de todos los continentes y de todos los niveles de desarrollo económico. Durante la última década se invirtieron un promedio de 130 millones de dólares anuales en proyectos de cooperación técnica que implican una estrecha colaboración entre países receptores, donantes, y la OIT con su red de oficinas alrededor del mundo.

En este momento la OIT tiene más de 1.000 proyectos de cooperación técnica en más de 80 países, realizados con el apoyo de unas 60 instituciones donantes. Se recibe el respaldo de gobiernos, así como de la Unión Europea, agencias de la ONU, Banco Mundial, bancos regionales de desarrollo, organizaciones de trabajadores y empleadores, y asociaciones sectoriales. La OIT ha descentralizado la mayor parte de estas actividades, realizadas en la actualidad por oficinas en más de 40 países.

Es importante mencionar que más de la mitad de los recursos de la OIT están destinados a programas de cooperación técnica divididos en cuatro categorías principales:

- Reforma de la legislación del trabajo
- Administración del trabajo y solución de diferencias
- Fortalecimiento de la capacidad de organizaciones de empleadores y trabajadores para organizarse y negociar colectivamente
- Concienciación

Las actividades normativa y de cooperación técnica de la OIT están respaldadas por un programa de investigaciones, formación, educación y publicación. Se han creado dos instituciones especializadas: el Instituto Internacional de Estudios Laborales y el Centro Internacional de Formación en Turín, Italia.

Los objetivos estratégicos de la OIT de derechos en el trabajo, empleo, protección social y diálogo social se traducen en generación de capacidades y cooperación técnica en diversas áreas como:

- ✓ Promoción y aplicación de la Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo que incluye:
  - Libertad sindical y derecho a la negociación colectiva;
  - Erradicación del trabajo forzoso y obligatorio;
  - Erradicación del trabajo infantil;
  - Erradicación de la discriminación en el lugar de trabajo.

- ✓ Generación de mayores oportunidades para que mujeres y hombres tengan la oportunidad de un empleo decente y productivo, lo que incluye:
  - Reconstrucción e inversiones generadoras de empleo;
  - Inversión en conocimientos, calificaciones y empleabilidad;
  - Estimular el empleo a través del desarrollo de la pequeña empresa.
- ✓ Mejoría de la cobertura y efectividad de una protección social para todos, lo que incluye:
  - El Programa de seguridad y salud en el trabajo, que busca mejorar la seguridad y la productividad;
  - Una seguridad social que responda a las necesidades de la gente.
- ✓ Profundización del tripartismo y el diálogo social mediante el fortalecimiento de las capacidades y de la base de conocimientos de los interlocutores sociales.

Reflejando estas normas, el objetivo de trabajo decente de la OIT en un contexto de globalización justa implica la generación de capacidades para:

- Mejorar los derechos de todos los trabajadores, tanto en el sector formal como en el informal.
- Promover oportunidades de trabajo que impliquen empleos de calidad y seguridad social básica.
- Protección contra vulnerabilidades y contingencias que pueden causar la pérdida de empleos.

De todo lo anterior se concluye que la OIT ha jugado un papel determinante en la conformación de una legislación internacional laboral; su labor históricamente destacable pone a esta organización en un lugar que permite identificarla como promotora de la protección de los derechos laborales a escala mundial. Esta protección que hoy en día, se presenta, a veces, como una preocupación conexas en los procesos de integración económica, ha sido a todo lo largo del siglo XX una bandera que la OIT ha enarbolado y demostrado con acciones concretas como ejemplo: la promoción del trabajo decente. De esta manera, la labor de la OIT debe ser vista como un esfuerzo por rescatar uno de los principios elementales del

derecho del trabajo, a saber, la protección y mejoramiento de los derechos obreros, en este caso planteados con una dimensión internacional.

A continuación se engloba en el esquema 2.2.1 la información proporcionada de la OIT.



## 2.2.2 Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008)

Los gobiernos, trabajadores y empleadores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en medio de un ambiente de profunda incertidumbre en el mundo laboral en torno a cuestiones que van desde la turbulencia financiera y la caída de la economía al creciente desempleo, la informalidad y una insuficiente protección social, han adoptado una histórica Declaración con el objetivo de fortalecer la

capacidad de la Organización de promover la Agenda de Trabajo Decente y forjar una respuesta efectiva a los crecientes desafíos de la globalización.

La Organización Internacional del Trabajo adoptó la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización *equitativa* el 10 de junio de 2008. Esta es la tercera declaración de principios y políticas de gran alcance adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo desde la Constitución de la OIT en 1919. Es heredera de la Declaración de Filadelfia, de 1944, y de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998. La Declaración de 2008 expresa la visión contemporánea del mandato de la OIT en la era de la globalización.

Con la adopción de este texto los representantes de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de 182 Estados Miembros subrayaron la contribución clave de la OIT tripartita al progreso y la justicia social en el contexto de la globalización. Se comprometieron a unir sus esfuerzos para reforzar la capacidad de la OIT en el avance hacia dichas metas a través de la Agenda de Trabajo Decente.

La Declaración institucionaliza el concepto de Trabajo Decente desarrollado por la OIT desde 1999, y lo sitúa en el centro de las políticas de la Organización para alcanzar sus objetivos constitucionales.

Constituye una brújula para la promoción de una globalización equitativa basada en el Trabajo Decente, entendiéndose como “aquella ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana”<sup>114</sup>; así como una herramienta práctica para acelerar el progreso en la aplicación de la Agenda de Trabajo Decente a nivel de país. Asimismo, refleja una perspectiva productiva que destaca la importancia de las empresas sostenibles para la creación de más empleo y oportunidades de ingresos para todos.

---

<sup>114</sup> Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008.

También expresa la universalidad de la Agenda de Trabajo Decente: todos los Miembros de la Organización deben propiciar políticas basadas en los objetivos estratégicos, a saber, el empleo, la protección social, el diálogo social y los derechos en el trabajo. Al mismo tiempo, hace hincapié al reconocer que esos objetivos son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente, garantizando la función de las normas internacionales del trabajo como medio útil para alcanzar todos esos objetivos.

Un punto importante que la Declaración ha tomado en cuenta es afirmar que, en vista de que la política comercial y la política de los mercados financieros repercuten en el empleo, la función de la OIT es evaluar esos efectos con miras a que el empleo pase a ser un elemento fundamental de las políticas económicas.

Nace en un momento de gran incertidumbre en el mundo del trabajo, en que continúan situaciones de abusos de los derechos laborales y aumentan las preocupaciones acerca del curso de la globalización y la necesidad de que las organizaciones internacionales conjunten mejor su labor en estos campos.

La Conferencia Internacional del Trabajo<sup>115</sup>, consideró el contexto de la globalización caracterizado por la difusión de nuevas tecnologías, los flujos de ideas, el intercambio de bienes y servicios, el incremento de los flujos de capital y financieros, la internacionalización del mundo de los negocios y de sus procesos y del diálogo, así como de la circulación de personas, especialmente de trabajadoras y trabajadores, están modificando profundamente el mundo del trabajo:

Por una parte, el proceso de cooperación e integración económicas ha ayudado a que algunos países se beneficien de altas tasas de crecimiento económico y creación de empleo, incorporen a muchos pobres de las zonas rurales en la economía urbana moderna, progresen respecto de sus objetivos de desarrollo y fomenten la innovación en la elaboración de productos y la circulación de ideas;

---

<sup>115</sup> Conferencia Internacional del Trabajo congregada en Ginebra con motivo de su nonagésima séptima reunión, 10 de junio de 2008.

Por otra parte, la integración económica mundial ha llevado a muchos países y sectores a enfrentar grandes desafíos en lo relativo a la desigualdad de ingresos, los altos niveles de desempleo y pobreza persistentes, la vulnerabilidad de las economías ante las crisis externas y el aumento tanto del trabajo no protegido como de la economía informal, que influyen en la relación de trabajo y la protección que ésta puede ofrecer.

Se reconoce que, en estas circunstancias, es aún más necesario conseguir mejores resultados y que éstos se repartan de manera equitativa entre todos a fin de responder a la aspiración universal de justicia social, alcanzar el pleno empleo, asegurar la sostenibilidad de sociedades abiertas y de la economía mundial, lograr la cohesión social y luchar contra la pobreza y las desigualdades crecientes.

La Declaración tiene como elemento central de las políticas económicas y sociales al Trabajo Decente, basado en cuatro objetivos estratégicos de la OIT:

- ✓ Promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible en cuyo marco:
  - las personas puedan adquirir y actualizar las capacidades y competencias que necesitan para poder trabajar de manera productiva en aras de su propia realización personal y el bienestar común;
  - todas las empresas, tanto públicas como privadas, sean sostenibles para hacer posible el crecimiento y la generación de mayores oportunidades y perspectivas de empleo e ingresos para todos; y
  - la sociedad pueda conseguir sus objetivos de desarrollo económico y de progreso social, así como alcanzar un buen nivel de vida;
  
- ✓ Adoptar y ampliar medidas de protección social – seguridad social y protección de los trabajadores – que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales, con inclusión de:
  - la ampliación de la seguridad social a todas las personas, incluidas medidas para proporcionar ingresos básicos a quienes necesiten esa protección, y la adaptación de su alcance y cobertura para responder a

las nuevas necesidades e incertidumbres generadas por la rapidez de los cambios tecnológicos, sociales, demográficos y económicos;

– condiciones de trabajo saludables y seguras; y

– medidas en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esa clase de protección;

✓ Promover el diálogo social y el tripartismo como los métodos más apropiados para:

– adaptar la aplicación de los objetivos estratégicos a las necesidades y circunstancias de cada país;

– traducir el desarrollo económico en progreso social y el progreso social en desarrollo económico;

– facilitar la creación de consenso respecto de las políticas nacionales e internacionales que inciden en las estrategias y programas en materia de empleo y trabajo decente; y

– fomentar la eficacia de la legislación y las instituciones laborales, en particular respecto del reconocimiento de la relación de trabajo, la promoción de buenas relaciones laborales y el establecimiento de sistemas eficaces de inspección del trabajo; y

✓ Respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que revisten particular importancia, no sólo como derechos sino también como condiciones propicias, necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta:

- que la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir el logro de esos cuatro objetivos estratégicos;
- y
- que la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no puede invocarse ni utilizarse de modo alguno como ventaja comparativa legítima y que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas.<sup>116</sup>

En conclusión la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, precisa el trabajo decente que desde 1999 ha venido desarrollando y se establece como la ocupación productiva justamente remunerada en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana.

Debido a la integración económica mundial se ha llevado a muchos países y sectores a enfrentar grandes desafíos en lo relativo a la desigualdad de ingresos, los altos niveles de desempleo y pobreza persistentes, la vulnerabilidad de las economías ante las crisis externas y el aumento tanto del trabajo no protegido como de la economía informal, que influyen en la relación de trabajo y la protección que ésta puede ofrecer. En vista de que la política comercial y la política de los mercados financieros repercuten en el empleo, la OIT promueve el trabajo decente con el objetivo de lograr a que pase a ser un elemento fundamental de las políticas económicas.

Lo anterior se visualiza con el esquema 2.2.2.

---

<sup>116</sup> Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008.



### 2.2.3 Convenios de la OIT ratificados por México

En el texto de nuestra Constitución Política los términos “convenio”, “acuerdo”, “convención” o “pacto” internacionales son usados de manera distinta, sin embargo, el interés teórico y práctico por conocer sus diferencias se desvanece al tener México ratificada la Convención de Viena y en cuyo texto se establece la igualdad o uniformidad de trato a todas aquellas normas internacionales que sean denominadas pactos, convenciones, tratados, etcétera. De esto se concluye que al menos en nuestro país, las diferentes clasificaciones que se hagan de las normas internacionales tendrán, aparentemente, sólo una importancia teórica que en el ámbito laboral nos lleva a hablar de normas internacionales.<sup>117</sup>

En relación con el texto constitucional, el artículo 133 no deja muy en claro cuál sería el lugar que jerárquicamente ocuparían los denominados tratados internacionales en relación con la misma Constitución y con las leyes federales y locales, no existiendo a lo largo del tiempo un criterio uniforme; sin embargo, la

<sup>117</sup> Kurczyn Villalobos, Patricia y et al, *op. cit.*, nota 55, p. 10.

tesis de jurisprudencia (LXXVII/99) sobre esta polémica establece lo siguiente: TRATADOS INTERNACIONALES. SE UBICAN JERÁRQUICAMENTE POR ENCIMA DE LAS LEYES FEDERALES Y EN UN SEGUNDO PLANO RESPECTO DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.<sup>118</sup>

Esta interpretación del artículo 133 constitucional deriva de que estos compromisos internacionales son asumidos por el Estado mexicano en su conjunto y comprometen a todas sus autoridades frente a la comunidad internacional; por ello se explica que el Constituyente haya facultado al presidente de la República a suscribir los tratados internacionales en su calidad de jefe de Estado y, de la misma manera, el Senado interviene como representante de la voluntad de las entidades federativas y que, por medio de su ratificación, obliga a sus autoridades.

Durante el 12 y 13 de febrero del 2007, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sesionó en Pleno para discutir sobre la jerarquía de los tratados en el sistema jurídico mexicano; en virtud de que este alto tribunal conocía, en aquel momento, de varios asuntos que tenían como denominador común que sus defensores ofrecían como argumento que los tratados internacionales son de jerarquía normativa superior a las leyes expedidas por el presidente de la República. En ninguno de esos casos se impugnaba la constitucionalidad del tratado, sino al contrario el tratado se daba por bueno, pero se planteaba el desacuerdo de la ley con el tratado. Es por ello que se propuso que el Pleno analizara todos los asuntos en conjunto y se discutiera el tema de la jerarquía normativa de los tratados internacionales. Se puso nuevamente en discusión la tesis de 1999 y la idea de la Corte era establecer un criterio único tan amplio como para comprender la mayoría de los casos en que estuviera involucrado un tratado internacional, y que fuera lo más durable posible.

---

<sup>118</sup> Tesis Aislada LXXVII/99, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Pleno, Noviembre 1999.

En el año 2007, la SCJN adoptó las siguientes tesis que no logran crear jurisprudencia:

P.IX-2007. TRATADOS INTERNACIONALES. SON PARTE INTEGRANTE DE LA LEY SUPREMA DE LA UNIÓN Y SE UBICAN JERÁRQUICAMENTE POR ENCIMA DE LAS LEYES GENERALES, FEDERALES Y LOCALES. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 133 CONSTITUCIONAL.<sup>119</sup>

Se concluye en dicha tesis que los tratados internacionales se ubican jerárquicamente debajo de la Constitución Federal y por encima de las Leyes Generales, Federales y Locales, en la medida en que el Estado mexicano al suscribirlos, de conformidad con lo dispuesto en la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados entre los Estados y Organizaciones Internacionales o entre Organizaciones Internacionales y, además atendiendo al principio fundamental de Derecho Internacional consuetudinario *pacta sunt servanda*, contrae libremente obligaciones frente a la comunidad internacional que no pueden ser desconocidas invocando normas de derecho interno y cuyo incumplimiento supone, por lo demás, una responsabilidad de carácter internacional.

P.VIII-2007. SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL Y LEY SUPREMA DE LA UNIÓN. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 133 CONSTITUCIONAL.<sup>120</sup>

En esta tesis se hace mención al principio de supremacía constitucional implícito en el artículo 133 constitucional y se traduce en que la Constitución General de la República, las leyes generales del Congreso de la Unión y los tratados internacionales que estén de acuerdo con ella, constituyen la “ley suprema de la Unión”, esto es, conforman un orden jurídico superior, de carácter nacional, en el

---

<sup>119</sup> P. IX-2007, Tesis Aislada 172650, *Semanario Judicial de la Federación*, Novena época, t. XXV, abril de 2007, p. 6.

<sup>120</sup> P. VIII/2007, Tesis Aislada 172667, *Semanario Judicial de la Federación*, Novena época, t. XXV, abril de 2007, p. 6.

cual la Constitución se ubica en la cúspide y, por debajo de ella los tratados internacionales y las leyes generales.

Durante los dos días (12 y 13 de febrero), en la discusión se conformaron dos grupos en el Pleno de la SCJN, uno a favor de la tesis de 1999 y otro en contra. Los primeros fueron los que predominaron en la votación, pero su triunfo se puede calificar de frágil por la escasa ventaja de un voto y la falta de contundencia en la argumentación. Pero, tampoco la argumentación de los que votaron en contra fue clara y definitiva. Al final se mantuvo la tesis de 1999 que en tiempo de “globalización” ha probado limitada utilidad porque se aplicó en asuntos comerciales derivados de los acuerdos de libre comercio que México ha celebrado, pero que no se ha reflejado en la invocación de tratados sobre derechos humanos en donde la Corte tiene un gran déficit.

Con base en todo lo anterior, se concluye que los tratados internacionales ratificados de acuerdo al 133 constitucional adquieren una jerarquía superior a las leyes federales y sólo están por debajo de la Constitución.

México, como país miembro de la OIT desde el 12 de septiembre de 1931, puede adoptar o ratificar los convenios creados por la OIT y una vez que los convenios han sido ratificados los Países deberán incorporar las disposiciones de los instrumentos a su legislación y prácticas nacionales pero sobre todo dar cumplimiento a los mismos.

Nuestro país tiene ratificados setenta y ocho convenios pero sólo sesenta y siete están en vigor; once no lo están, en virtud de que tres no cuentan con el número requerido de ratificaciones y ocho fueron derogados por convenios ratificados posteriormente.

Primero se presentarán en la siguiente tabla, los 8 convenios sobre los derechos fundamentales en el trabajo contemplados en la Declaración de 1998, en donde se reconoce que todos los miembros de la OIT, aún cuando no los hayan ratificado tienen el compromiso de respetarlos de buena fe.

## CONVENIOS SOBRE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

DERECHO PROTEGIDO	CONVENIO	FECHA RATIFICACIÓN	OBJETIVOS
Libertad Sindical	Convenio 87 – 1948 Libertad Sindical y protección del Derecho de sindicación	1950	Asegurar la protección del derecho de asociación de los trabajadores y de los empleadores sin injerencia de los poderes públicos.
	Convenio 98 Derecho de sindicación y de negociación Colectiva	Sin ratificar	Derecho libremente ejercido de los trabajadores y los empleadores, sin distinción alguna, a organizarse para fomentar y defender sus intereses respectivos.
Protección contra el trabajo forzoso	Convenio 29- 1930 Trabajo forzoso	1934	Supresión del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.
	Convenio 105- 1957 Trabajo forzoso	1959	Abolición en todas sus formas del trabajo forzoso u obligatorio impuesto con determinados fines.
Protección contra la discriminación	Convenio 100-1951 Igualdad de remuneración	1952	Remuneración igual para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.
	Convenio 111- 1958 Discriminación (empleo y ocupación)	1961	Promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de ocupación con objeto de eliminar toda discriminación.
Trabajo infantil	Convenio 138-1973 Edad mínima	Sin ratificar	Abolición del trabajo infantil: Fijación de la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en un nivel que no sea inferior a la edad en que cesa la enseñanza obligatoria (normalmente a los 15 años).
	Convenio 182- 1999 Las peores formas de trabajo infantil	2000	Prohíbe las peores formas de trabajo infantil y propone medidas inmediatas para la eliminación de las mismas con urgencia.

Esquema 2.2.3 Elaboración CHAA

En segundo lugar, para tener una visión más concreta del contenido de los Convenios Ratificados por México ante la OIT, elaboré los siguientes esquemas:

## CONVENIOS RATIFICADOS POR MÉXICO

DERECHO PROTEGIDO	CONVENIO	FECHA RATIFICACIÓN	OBJETIVOS
Otros Convenios importantes en materia de libertad sindical	Convenio 11- 1921 Derecho de asociación en la agricultura	1937	Protege a los representantes de los trabajadores en las empresas y promueve el otorgamiento de facilidades para el desempeño de sus actividades.
	Convenio 135-1971 Representantes de los trabajadores	1974	
	Convenio 141-1975 Organizaciones de trabajadores rurales	1978	Consagra la libertad sindical y el derecho de sindicalización para los trabajadores rurales, fomentando organizaciones constituidas por ellos, así como su participación en el desarrollo económico y social.
Empleo y recursos humanos	Convenio 96-1949 Agencias retribuidas de colocación	1991	Obliga a adoptar y aplicar políticas y programas de orientación y formación profesionales en estrecha relación con el empleo.
	Convenio 142-1975 Desarrollo de los recursos humanos	1978	
	Convenio 159-1983 Readaptación profesional y empleo (personas con discapacidad)	2001	Obligación de aplicar una política nacional sobre readaptación profesional y empleo de personas con discapacidad.

Esquema 2.2.4 Elaboración CHAA

## CONVENIOS RATIFICADOS POR MÉXICO

DERECHO PROTEGIDO	CONVENIO	FECHA RATIFICACIÓN	OBJETIVOS
Administración del trabajo	Convenio 150- 1978 Administración del trabajo	1982	Obligación de organizar y hacer funcionar eficazmente un sistema de administración del trabajo, en consulta, cooperación y negociación con los actores sociales.
	Convenio 160- 1985 Estadísticas del trabajo	1988	Obligación de recoger, compilar y publicar regularmente estadísticas del trabajo.
	Convenio 144- 1976 Consulta Tripartita	1978	Obligación de efectuar consultas entre representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores acerca de la preparación y aplicación de las normas internacionales del trabajo.
Condiciones de Trabajo Salarios	Convenio 26- 1928 Fijación de salarios mínimos (industria)	1934	Obligación de establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique y proteja a todos los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas.
	Convenio 99-1951 Métodos para fijar salarios mínimos (agricultura)	1952	
	Convenio 131-1970 Fijación de salarios mínimos	1973	
	Convenio 95- 1949 Protección del salario	1955	Establece el pago rápido del salario, en condiciones normales, al abrigo de prácticas abusivas.
	Convenio 173- 1992 Protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador	1993	Determina el modo de pago con cargo a los activos fijos del empleador insolvente, privilegiando a los trabajadores, antes que a los empleadores.

## CONVENIOS RATIFICADOS POR MÉXICO

DERECHO PROTEGIDO	CONVENIO	FECHA RATIFICACIÓN	OBJETIVOS
Condiciones de Trabajo Horarios, descanso y vacaciones.	Convenio 106- 1957 Descanso semanal (comercio y oficinas)	1959	Establece un mínimo de veinticuatro horas consecutivas de descanso por semana.
	Convenio 52- 1936 Vacaciones anuales pagadas. Derecho a 6 días laborales al menos. Convenio 140- 1974 Licencia pagada de estudios.	1938 1977	Fomenta la educación y formación de los trabajadores durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas.
	Convenio 30- 1930 Horas de trabajo en comercio y oficinas, 48 hrs. por semana. Convenio 43- 1934 Horas de trabajo en la fabricación de vidrio plano. No más de 42 hrs. por semana. Convenio 49- 1935 Reducción de horas de trabajo en fabricación de botellas. Convenio 14-1921 Descanso semanal (industria)	1934 1938 1938 1938	Establece las horas de trabajo del personal y no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día. El número de horas de trabajo de dichas personas no podrá exceder de un promedio de cuarenta y dos horas por semana. Establece un mínimo de veinticuatro horas consecutivas de descanso por semana.

## CONVENIOS RATIFICADOS POR MÉXICO

DERECHO PROTEGIDO	CONVENIO	FECHA RATIFICACIÓN	OBJETIVOS
Seguridad y salud en el trabajo. Disposiciones generales.	Convenio 155- 1981 Seguridad y salud de los trabajadores.	1984	Obligación de formular aplicar y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, en consulta con los actores sociales.
	Convenio 161- 1985 Servicios de salud en el trabajo.	1987	Compromiso de establecer servicios de salud en el trabajo con funciones esencialmente preventivas y consultivas.
Seguridad y salud en el trabajo. Sustancias y agentes tóxicos.	Convenio 13- 1921, Cerusa.	1938	Previene el saturnismo, la intoxicación provocada por sales de plomo y en especial por la cerusa (carbonato de plomo).
	Convenio 115- 1960 (Protección contra radiaciones).	1983	Protege contra la exposición a radiaciones ionizantes durante el trabajo.
	Convenio 170- 1990 Productos químicos.	1992	Previene contra las enfermedades y accidentes causados por los productos químicos en el trabajo o reduce su incidencia.
Seguridad y salud en el trabajo. Protección en determinadas ramas de actividad.	Convenio 167- 1988 Seguridad y salud en la construcción.	1990	Obligación de adoptar todas las precauciones apropiadas para garantizar que todos los lugares de trabajo en la construcción sean seguros y estén exentos de riesgos para la salud.
	Convenio 120-1964 Higiene en el comercio y oficinas.	1968	Necesidad de que en todos los locales de oficinas, comerciales o administrativas, rijan normas básicas de higiene.

## CONVENIOS RATIFICADOS POR MÉXICO

DERECHO PROTEGIDO	CONVENIO	FECHA RATIFICACIÓN	OBJETIVOS
Seguridad y salud en el trabajo. Protección en determinadas ramas de actividad.	Convenio 27- 1929 Indicación del peso en fardos (barcos).	1934	Obligación de marcar el peso de todo fardo u objeto de (1 tonelada métrica) o más de peso bruto, transportado por vía marítima, lacustre o fluvial.
	Convenio 152- 1979 Seguridad e higiene en trabajos portuarios.	1982	Protección de los trabajadores portuarios encargados de trabajos y operaciones de carga o descarga de los buques.
Seguridad Social	Convenio 102- 1952 Norma mínima de la seguridad social.	1961	Determinación, habida cuenta de la flexibilidad requerida a causa de las diversas situaciones nacionales, de niveles mínimos de prestaciones en las principales ramas de la seguridad social.
	Convenio 118-1962 Igualdad de trato.	1978	Garantía de los beneficios de la seguridad social para los extranjeros, en base a la reciprocidad entre Estados ratificantes y de la igualdad de trato con los nacionales.
	Convenio 12-1921 Indemnizaciones por accidentes (agricultura) Convenio 17-1925 Indemnizaciones por accidentes (a las demás ramas) Convenio 19- 1925 (Igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales (accidentes)) Convenio 42- 1934 Indemnización por enfermedades profesionales.	1937 1934 1934 1937	Se contempla la indemnización por accidentes.

## CONVENIOS RATIFICADOS POR MÉXICO

DERECHO PROTEGIDO	CONVENIO	FECHA RATIFICACIÓN	OBJETIVOS
Trabajo de Mujeres	Convenio 45- 1935 Trabajo subterráneo	1938	Prohíbe el empleo de mujeres en trabajos mineros subterráneos
Trabajo de Menores	Convenio 123- 1965 Edad mínima en trabajo subterráneo.	1968	Obligación de determinar medidas necesarias y sanciones para asegurar la edad mínima de 16 años en este tipo de actividades.
	Convenio 90- 1948 Trabajo nocturno de los menores en la industria.	1956	Prohibición del trabajo nocturno de niños y adolescentes.
	Convenio 124-1965 Examen médico de los menores en trabajos subterráneos.	1968	Obligatoriedad de un minucioso examen médico de admisión al empleo, seguido de exámenes periódicos.
Trabajadores Migrantes	Convenio 21- 1926 sobre la simplificación de la inspección de los emigrantes a bordo de los buques.	1938	Inspección de los emigrantes a bordo de los buques.
Pueblos y Trabajadores Indígenas	Convenio 169- 1989 Pueblos indígenas y tribales.	1990	Protege los derechos de los pueblos indígenas y tribales en los países independientes y garantiza el respeto de su integridad.
Categorías especiales de trabajadores gente de mar. Disposiciones generales.	Convenio 108- 1958 Identidad de la gente de mar. Convenio 9-1920 Colocación de la gente de mar Convenio 22-1926 Contrato de enrolamiento de la gente de mar.	1961 1939 1934	Obligación de otorgar a los nacionales que ejerzan la profesión de marinos un "Documento de identidad de la gente de mar".

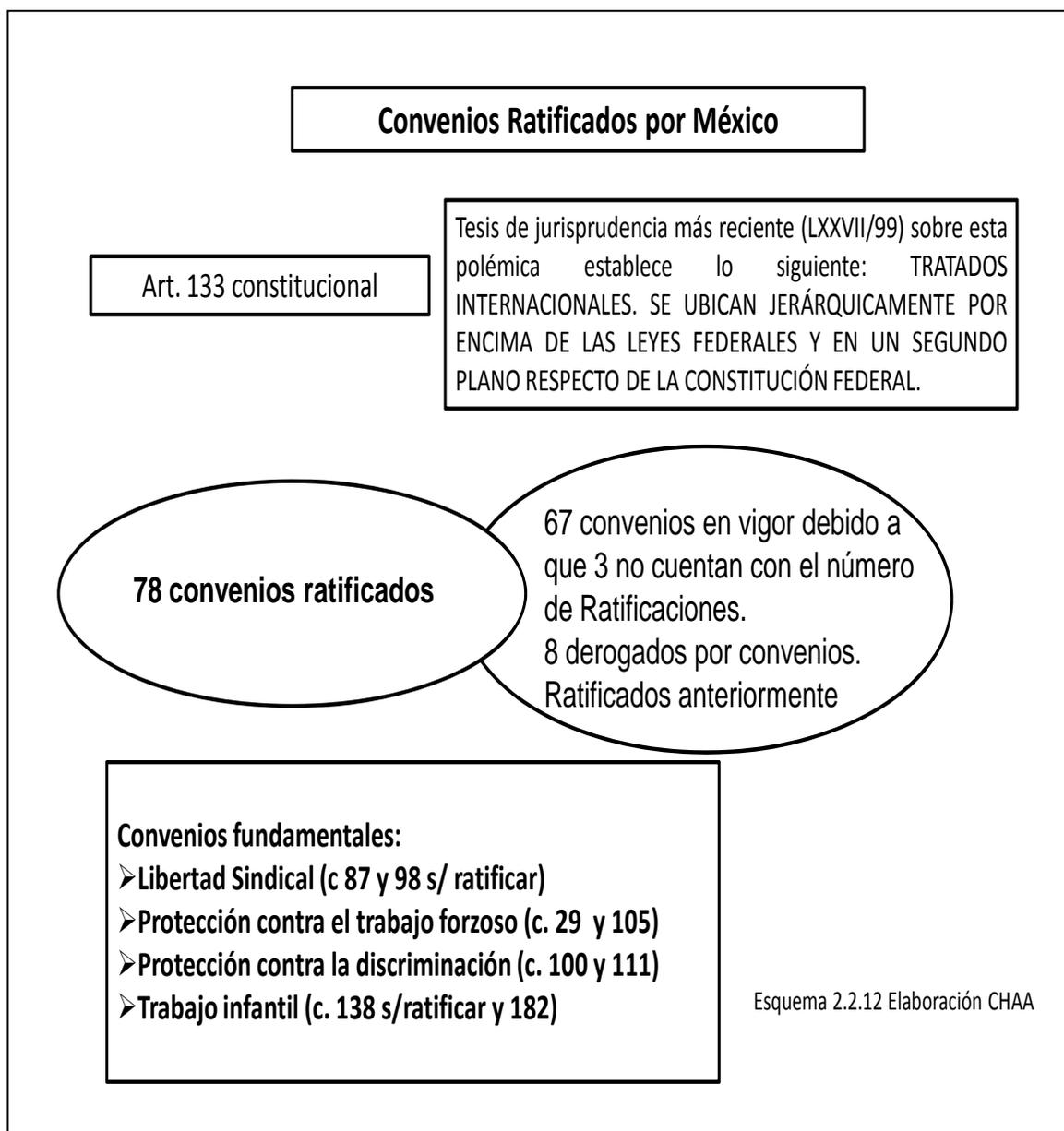
## CONVENIOS RATIFICADOS POR MÉXICO

DERECHO PROTEGIDO	CONVENIO	FECHA RATIFICACIÓN	OBJETIVOS
Categorías especiales de trabajadores gente de mar. Disposiciones generales de empleo.	Convenio 166- 1987	1990	Obligación de repatriar al marino bajo determinadas circunstancias. Prohibición a menores de 15 años. Presentación de certificado médico. Poseer un certificado que pruebe su capacidad para el ejercicio de funciones, expedido o aprobado por la autoridad pública del territorio donde el buque esté matriculado.
	Repatriación de la gente de mar.	1952	
	Convenio 58-1936 Edad mínima en trabajo marítimo.	1938	
	Convenio 16-1921 Examen médico de menores en trabajo marítimo.	1939	
	Convenio 53- 1936 Certificados de capacidad de los oficiales.		
Categorías especiales de trabajadores gente de mar. Seguridad, salud y bienestar.	Convenio 164-1987 Salud y asistencia médica de la gente de mar.	1990	Obligación de los armadores de mantener los buques en condiciones sanitarias e higiénicas adecuadas.
	Convenio 163-1987 Bienestar de la gente de mar en el mar y en el puerto.	1990	Obligación de velar porque la gente de mar goce, tanto en los puertos como en los buques de medios y servicios de bienestar.
	Convenio 134, 1970 Prevención de accidentes (gente de mar).	1974	Obligación de adoptar las medidas necesarias para que los accidentes de trabajo se notifiquen y estudien apropiadamente.
	Convenio 8- 1929 Indemnizaciones de desempleo por naufragio. Convenio 55- 1936 Obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar Convenio 56-1936 Seguro de enfermedad de la gente de mar.	1937 1939 1984	Indemnización que le permita hacer frente al desempleo resultante de la pérdida del buque por naufragio. Obligación del armador de cubrir los riesgos en caso de enfermedad o accidente. Seguro obligatorio de enfermedad.

## CONVENIOS RATIFICADOS POR MÉXICO

DERECHO PROTEGIDO	CONVENIO	FECHA RATIFICACIÓN	OBJETIVOS
Categorías especiales de trabajadores (Trabajo portuario). Seguridad, salud y bienestar.	Convenio 152- 1979. Sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios).	1982	Protección de los trabajadores portuarios contra todo riesgo de accidente o de perjuicio de salud.
Otras categorías de trabajadores	Convenio 110-1958 Plantaciones.	1960	Reglamenta las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones situadas en zonas tropicales o subtropicales.
	Convenio 112-1959 Edad mínima de los pescadores.	1971	Establece la edad mínima de 15 años para este tipo de actividades con algunas excepciones.
	Convenio 153- 1979 Duración del trabajo y períodos de descanso en transportes por carretera.	1982	Establece la duración total máxima de conducción por día y por semana, así como las pausas y los períodos de descanso.
	Convenio 172- 1991 Condiciones de trabajo (Hoteles y Restaurantes).	1993	Establece la aplicación de una política destinada a mejorar las condiciones de trabajo de esta categoría de trabajadores.

En conclusión, México como miembro integrante de la OIT puede ratificar convenios en materia laboral en concordancia con el artículo 133 constitucional, dichos convenios se adicionaran a nuestra legislación nacional debido a que forman parte de ella con la ubicación que tienen por debajo de la Constitución y por encima de las leyes federales. Con lo anterior se presenta el esquema 2.2.3.



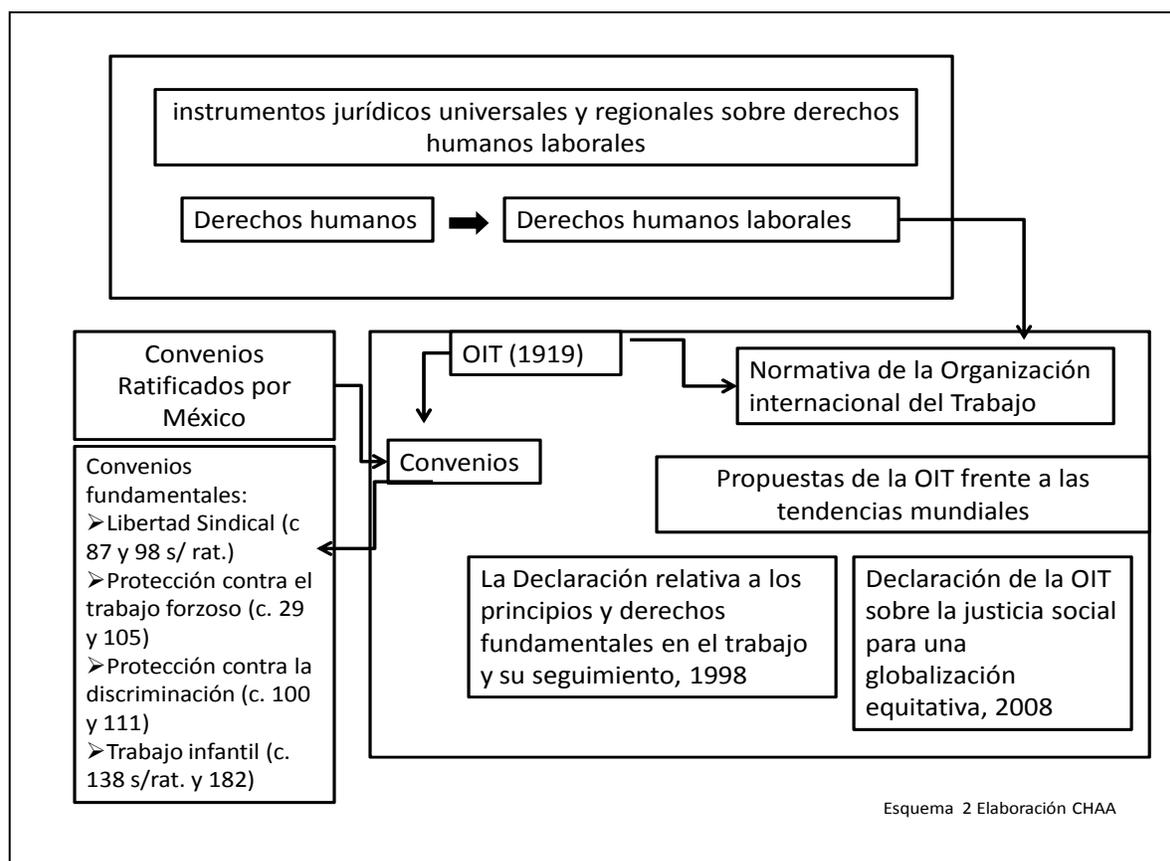
Con la existencia de los derechos humanos se desarrollaron los derechos humanos laborales, constituyendo su fundamento legal en instrumentos jurídicos universales y regionales. Estos derechos humanos laborales parten de la libre elección al trabajo y el obtener una remuneración equitativa que permita al trabajador vivir en condiciones dignas. Adicionan el derecho a la seguridad social y el derecho a asociarse libremente y conformar sindicatos, mismos que pueden constituir federaciones y confederaciones. Es importante mencionar el derecho al descanso y al tiempo libre, el derecho de huelga y la protección al desempleo.

A pesar del avance que se ha obtenido en el transcurso de la historia al adoptar los instrumentos jurídicos que contemplan a los derechos humanos laborales, es triste saber que no se aterrizan a la realidad en que vivimos con un contexto global que se manifiesta en el mundo no se incluye el cumplimiento de los mismos. Pero hay un organismo internacional del trabajo (OIT) que tiene su origen en 1919 con el Tratado de Versalles y es promotor de la protección de los derechos laborales a escala mundial. Prueba de ello es la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998, respuestas que da la OIT a los desafíos planteados por la mundialización de la economía y su impacto social. A través de 8 convenios fundamentales: Libertad Sindical (c 87 y 98), Protección contra el trabajo forzoso (c. 29 y 105), Protección contra la discriminación (c. 100 y 111) y Trabajo infantil (c. 138 y 182), que deben de respetar todos los miembros de la OIT.

La OIT tiene como visión fundamental promover el trabajo decente en todo el mundo y en su Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, estipula promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible. Adoptar y ampliar medidas de protección social – seguridad social y protección de los trabajadores – que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales. Promover el diálogo social y el tripartismo y Respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Los convenios de la OIT pueden ser ratificados por sus países miembros, como en el caso de México que ha ratificado 78 convenios de los cuales sólo 67 están en vigor debido a que 3 no tienen el número suficiente de ratificaciones y 8 están derogados por convenios ratificados anteriormente. Al ser ratificado un convenio significa adoptarlo y adecuar la legislación nacional en concordancia con el mismo. De acuerdo al artículo 133 constitucional el Presidente de la República con aprobación del Senado puede ratificar un convenio internacional. Inmediatamente al ser ratificado, el convenio adquiere un lugar importante dentro de la supremacía constitucional, ubicándose por debajo de la Constitución pero por encima de las leyes federales.

Con el esquema 2 se puede visualizar la conclusión general del capítulo 2 denominado “Legislación Internacional del Trabajo frente a las tendencias mundiales”.



## Capítulo 3

### Las Relaciones Laborales en México

Las relaciones laborales en México han cambiado con el desarrollo del fenómeno económico denominado globalización o mejor dicho mundialización en donde se llevan a cabo diferentes formas de contratación como es el caso del outsourcing tal como ya se caracterizó en el capítulo primero.

Con todos los cambios y avances tecnológicos que se viven hoy en día se da la posibilidad de que el trabajo se desarrolle a distancia esto lo vemos implicado en el ámbito empresarial, de educación a distancia, comercio electrónico, entre otras actividades. La forma tradicional de laborar en una oficina y acudir al centro del trabajo implica mantener un horario riguroso; sin embargo, esto cambio con el desarrollo tecnológico que dio apertura a poder laborar fuera de la oficina en un lugar no fijo como por ejemplo realizar la actividad laboral desde el hogar con ayuda de la tecnología y medios electrónicos es por ello que se involucran a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como una herramienta para desempeñar el trabajo.<sup>121</sup> Pero a todos los efectos positivos existen negativos como en el caso del trabajo uno de los aspectos negativos es la costa de gastos a cargo del trabajador y el positivo de las empresas es el ahorro de gastos como en el pago de luz, telefonía y todos aquellos gastos que implica el mantenimiento de una oficina.

En el medio de trabajo que se vive hoy en día es necesario contar con una formación profesional adecuada para el uso del desarrollo de las tecnologías y se liga con el teletrabajo en donde se puede laborar desde un lugar indeterminado.

---

<sup>121</sup> Gil Montelongo, María Dolores, *op. cit.*, nota 72, p. 50.

### 3.1. Outsourcing o Tercerización en México

En el capítulo primero se mencionó que este tipo de trabajo se entabla a través de una relación entre tres partes claramente identificables: un trabajador, un empleador y una empresa terciaria. El dato que muestra que esta relación se ha incrementado es el mencionado por De la Cruz: 40% del empleo formal generado en el país se realiza a través de outsourcing, es decir, cuatro de cada 10 trabajadores tiene ninguna o mínimas prestaciones.<sup>122</sup> Por otra parte, Marco Martínez detalló que es difícil saber el número exacto de empresas que ofrecen servicios de tercerización, pero estima que hay alrededor de 700 a nivel nacional.<sup>123</sup>

<b>Empleos formales por outsourcing</b>	<b>Empresas outsourcing</b>	<b>Principal característica</b>
40%	700	Los trabajadores tienen ninguna o mínimas prestaciones

Tabla elaborado por CHAA, con base en De la Cruz y Martínez

Ante ello se tiene el panorama de manera creciente en el empleo formal realizado a través de la tercerización cuyos trabajadores tienen mínimas prestaciones o ninguna de ellas por lo que se comprueba que en la globalización y las nuevas políticas económicas se presentan nuevas relaciones laborales pero con la pérdida de derechos laborales.

<sup>122</sup> De la Cruz, José Luis. Departamento de Finanzas y Economía del Tecnológico de Monterrey, campus Estado de México, Portal Universia S.A., 2009. En: <http://www.universia.net> Consultado 25 de marzo, 2010.

<sup>123</sup> Martínez, Marco. Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH). Portal Universia S.A., 2009. En: <http://www.universia.net> Consultado 25 de marzo, 2010.

En la actualidad la empresa se concentra en aquello que constituye su actividad principal y deriva, distribuye, desconcentra las actividades preparatorias, complementarias o accesorias en un grupo de empresas de menor dimensión y complejidad como es el caso de las relocalizaciones del sector industrial y de servicios cuestión que se trato en el capítulo primero. En el caso de México se encuentra entre los cuatro primeros proveedores de outsourcing a nivel mundial, por detrás de China, India y Brasil, y es el segundo proveedor de servicios para Estados Unidos, según cifras de la consultora de TI Gartner.<sup>124</sup>

<b>Países proveedores de outsourcing a nivel mundial</b>
1.- China
2.- India
3.- Brasil
4.- México (es el segundo proveedor de servicios para Estados Unidos).

Tabla elaborado por CHAA, con base en cifras de TI Gartner

Actualmente, en México existen 105,000 empleados registrados bajo este esquema de outsourcing<sup>125</sup>. La industria de tercerización en México se ha desarrollado en los últimos 10 años aprovechando la proximidad con Estados Unidos, el Tratado de Libre Comercio (TLC) y una fuerza laboral bilingüe. Nuevas ciudades en el sector de TI (Tecnología de la Información) y de tercerización de procesos de negocios incluyen a Querétaro y Guadalajara, además de ciudades bien establecidas como la Ciudad de México, Juárez y Monterrey. Éstas han atraído a empresas como Tata de la India y Telefónica de España, ofreciendo subvenciones en efectivo de hasta un 50 por ciento del total de la inversión y créditos fiscales de hasta un 30 por ciento por gastos en investigación y desarrollo.

<sup>124</sup> Gartner TI, Ferguson Isabel, Columna Ventajas y desventajas del outsourcing, En CNNExpansión.com Consultado 26 de marzo, 2010.

<sup>125</sup> *Idem.*

El investigador Mateo Dean, señala que “en México cerca de tres millones de personas están bajo prácticas de las cuales Manpower presume emplear en el país a 300 mil personas al año”.<sup>126</sup>

De las cifras citadas existe la visión de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) y menciona que México ocupa el lugar 19 en cuanto a la utilización del outsourcing en el mundo. Por lo que se calcula que son 2.4 millones las personas que trabajan con esta modalidad en México.<sup>127</sup>

En cuanto a los datos duros que se tienen se puede percibir que el outsourcing en nuestro país es utilizado de manera más frecuente lo que implica saber de esta práctica y tener la seguridad de que los trabajadores tengan los derechos laborales de sus prestaciones de ley como es el caso de la seguridad social, prima de antigüedad, bonos de productividad, bonos de puntualidad, incentivos que se pueden emplear para promover la competitividad en la empresa logrando tener un trabajador satisfecho con sus percepciones y no un trabajador perjudicado en sus derechos laborales como en la práctica sucede.

Carlos Slim es dueño de una de las empresas más grandes de outsourcing en México, Telvista, la cual presta servicios de *Call Center*.

En el año 2006, inauguró un *call center* en Mexicali, Baja California, donde da empleo a más de 10 mil personas. Dicha empresa tiene presencia, además de Mexicali, en Tijuana y el Distrito Federal, mientras que en Estados Unidos mantiene operaciones en Texas y Virginia.

En México, la importancia de la figura es que ha ido en aumento considerable en los últimos años.

---

<sup>126</sup> Investigador del Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS).

<sup>127</sup> El economista, PRI: outsourcing en México ha llegado a niveles extremos, 08 de diciembre 2009. En <http://eleconomista.com.mx/sociedad/2009/12/08/pri-outsourcing-mexico-ha-llegado-niveles-extremos> Consultado 13 de abril 2010.

Existe una política económica del gobierno mexicano. El sistema para la subcontratación industrial (SSI) es un directorio de proveedores de procesos industriales, el cual cuenta con la información especializada sobre las capacidades productivas de esas empresas.

El SSI invita directamente a las PYMES y grandes empresas también para que oferten sus servicios bajo esta modalidad.

Se invita a industrias de plástico, metalmecánica, eléctrico, electrónica, textil y confección, farmacoquímico, cuero y calzado, conservas alimenticias y muebles de madera. Lo que permite inferir que son estos los rubros en los cuales hay una mayor demanda de la figura.

El desarrollo de la subcontratación se ha dado en mayor aceleración en determinadas zonas geográficas del país, por ejemplo Nuevo León, que es un estado principalmente industrial.

Pero a pesar de su calificado capital humano y la proximidad a Estados Unidos, México ocupa el lugar 60 de 144 países en el informe 2009-2010 de Competitividad del Foro Económico Mundial. Parte del problema es que México sigue siendo un país muy burocrático. Además, las importantes reformas laborales y energéticas están detenidas debido a discusiones políticas en el Congreso y los sindicatos tienen mucho poder, lo que puede causar problemas a las empresas<sup>128</sup>.

Gracias a la crisis financiera, 31 ciudades de países emergentes aumentaron su demanda en el sector de Tecnologías de la Información (TI) como proveedores de servicios de *outsourcing*, según el estudio Explorando Fronteras Globales, de KPMG.

Debido a la creciente demanda, estas ubicaciones, que incluyen a Guadalajara y Querétaro, se posicionan entre los primeros lugares de tercerización de Procesos de Negocios (BPO, por sus siglas en inglés).

---

<sup>128</sup> Juárez, Ricardo, México más atractivo para el Mercado de Outsourcing: KPMG, KPMG México outsourcing tendencias 02 febrero 2010.

Al respecto Cabrera, Roberto señala que "Los lugares tradicionales para la contratación externa que han estado a la vanguardia en el auge del outsourcing se están saturando. Actualmente los corporativos necesitan saber qué lugares deben considerar para sus siguientes actividades. Existen muchos lugares con potencial para llevarlas a cabo, pero hay matices en habilidades laborales, nichos de especialización e incentivos gubernamentales, con base en los cuales hemos resaltado estos 31 lugares como los protagonistas del futuro".<sup>129</sup>

Esto se explica porque ciudades como Shanghai y Bangalore, donde reside el mayor peso de este mercado, están alcanzando rápidamente su punto de saturación, por lo que existe una considerable oportunidad para que las ubicaciones emergentes consuman una gran parte de los nuevos trabajos de outsourcing que la crisis está creando.

Los 31 lugares incluyen ciudades en países desarrollados, así como poblados en mercados emergentes, lejanos de los destinos turísticos. Incluyen a Querétaro (México), Guadalajara (México), Winnipeg (Canadá), Belfast (Irlanda), Brisbane (Australia), Ciudad de Davao (Filipinas) y Cluj-Napoca (Rumania).

Las razones por las que estos lugares aparecen en la lista de KPMG son diversas. Las ciudades del continente Americano deberán beneficiarse de los grandes fondos o grupos laborales, de la escalabilidad, una oferta más madura de servicios, de la proximidad a las principales bases de clientes y de múltiples capacidades lingüísticas.

Asia-Pacífico se beneficia de menores costos, poblaciones más jóvenes, abundancia de incentivos gubernamentales y de las lecciones que se han aprendido de los diversos centros de outsourcing que ya operan en la región.

Las regiones de Europa, Oriente Medio y África ofrecen una gran diversidad, excelente infraestructura y muchas áreas de especialización.

---

<sup>129</sup> Cabrera, Roberto, La crisis beneficia a outsourcing en AL. Guadalajara y Querétaro están entre los centros favoritos, a nivel global, para subcontratar: KPMG; en la crisis, 31 ciudades de AL y el mundo se posicionan como centros de tercerización de servicios. En CNNExpansión.com Consultado 26 de marzo de 2010.

Cabrera, Roberto comenta que "el panorama económico de los últimos meses han resaltado la necesidad de desarrollar nuevos lugares rentables y viables para outsourcing. Las empresas se concentran en reducir sus bases de costos, tanto para ganancias en el corto y largo plazo"<sup>130</sup>

Como resultado de lo anterior, más organizaciones consideran obtener ahorros mediante la subcontratación de sus operaciones, por lo que identificar estos lugares aumenta los beneficios de mercados más baratos y con mayores oportunidades.

De lo anterior, existe un análisis que KPMG hace de los servicios que ofrecen los proveedores y de servicios compartidos que ya operan en la ciudad tomando en cuenta a América del Norte y del Sur, como se demuestra en la siguiente tabla:

<b>América del Norte y América del Sur</b>						
<b>Ciudad**</b>	<b>Servicios de TI</b>	<b>Call centers</b>	<b>Servicios de apoyo</b>	<b>Investigación y desarrollo</b>	<b>Servicios de ingeniería</b>	<b>Otros servicios</b>
<b>Buenos Aires</b>	Sí	Sí			Sí	Servicios creativos
<b>Campinas</b>	Sí			Sí		
<b>Curitiba</b>	Sí		Sí			
<b>Calgary</b>	Sí				Sí	
<b>Winnipeg</b>	Sí	Sí	Sí			
<b>Santiago</b>	Sí	Sí	Sí			
<b>Guadalajara</b>	Sí		Sí			
<b>Querétaro</b>	Sí	Sí				
<b>Boise</b>	Sí			Sí		
<b>Indianápolis</b>	Sí					

Tabla elaborado por KPGM

<sup>130</sup> *Idem.*

Algunos de los factores por lo que las ciudades de Querétaro y Guadalajara son elegidas para el desarrollo del outsourcing son los siguientes:

<b>Guadalajara</b>	<b>Querétaro</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cuenta con importantes instituciones educativas de las que cada año egresan 18,000 estudiantes relacionados con TI.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tiene una reserva de talento calificada, y también atrae a profesionistas de las áreas circunvecinas de México.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La proximidad geográfica de México con EU y la zona similar de tiempo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Puede servir como alternativa suplementaria o centros de apoyo para compañías en Monterrey y DF.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La ciudad aprovecha su dominio del español para brindar servicios de centros de contacto español.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La reserva de talento es perfectamente idónea para servicios técnicos y servicios de centros de contacto en español.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La reserva de talento es también apropiada para brindar servicios externos de diseño de programas de cómputo e ingeniería.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El plan de desarrollo 2004-09 para la ciudad pretende fortalecer las infraestructuras del aeropuerto, carreteras e industrial.</li> </ul>

<b>Guadalajara</b>	<b>Querétaro</b>
<p>➤ Cuenta con una infraestructura bien desarrollada de espacio de oficinas de calidad, parques de tecnología y sistemas de transporte para la industria de TI.</p>	<p>➤ El gobierno está tomando iniciativas tendientes a implantar medidas de desregulación y simplificación administrativas que de manera efectiva han reducido el tiempo que toma establecerse en la ciudad.</p>

Fuente: KPMG

En México, un 80 por ciento del sector formal labora bajo contratación tercerista; lo mismo sucede con el gobierno federal y gobiernos locales, que también se sirven de este método, así lo mencionó Bouzas Ortiz<sup>131</sup>.

<b>País</b>	<b>Personas que trabajan en outsourcing</b>	<b>Sector</b>
México (lugar 19)	2.4 millones	Formal 80%

Tabla elaborado por CHAA, con base en cifras de STPS/ Boletín UNAM-DGCS-222

Ante ello se puede indicar que el fenómeno de la tercerización está en el ámbito privado y público, es decir, tanto el gobierno federal y gobiernos locales; y las empresas privadas. Entones surge la pregunta de ¿por qué el outsourcing no está regulado en la legislación laboral como en la práctica se está desarrollando?

<sup>131</sup> Bouzas Ortiz, Alfonso, Necesaria, la regulación de los outsourcing, Boletín UNAM-DGCS-222 Ciudad Universitaria, 10 de abril de 2010.

En México se da hoy en día la práctica de *outsourcing* a través de la atipicidad del contrato muchas ocasiones lo realizan como un contrato civil o mercantil y no como un contrato laboral que en realidad se desprende de una relación de subordinación como elemento fundamental de una relación laboral, sólo que intervienen tres partes: trabajador, empleador y la empresa terciaria.

La atipicidad de este contrato sucede en la mayoría de países, y nuestro país no es la excepción, según lo demuestran las diversas empresas que actualmente operan en el mercado, tal es el caso de Atento México, CRM Mexicana, EDS de México, Grupo Sitel de México, Impulse Telecommunications de México, Tele Tech México, Telshop de México y Teleperformance México, todas ellas en México.<sup>132</sup>

Lo que se debe de tomar en cuenta es la continuidad de esta práctica y sobre todo el incremento que se vive en el ámbito laboral y que no se prevé el respeto y por ende el cumplimiento de los derechos humanos laborales. Los cuales contemplan la seguridad social, salario digno y justo, condiciones laborales apropiadas y adicionando los incentivos de bonos de productividad, puntualidad, entre otros.

### **3.2 Teletrabajo en México**

Los cambios ocurridos en la economía, en la política y en lo social han puesto grandes retos a la sociedad por ejemplo se da la nueva forma de trabajar fuera de la oficina y con el empleo de las nuevas tecnologías como son las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC).

Durante la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información celebrada en Túnez en 2005, se hizo un llamado a la Asamblea General de las Naciones Unidas para declarar el 17 de mayo como el Día Mundial de la Sociedad de la Información, estableciéndose así el Día Mundial de Internet. En este marco, con el propósito de difundir la información estadística en México sobre el uso de las

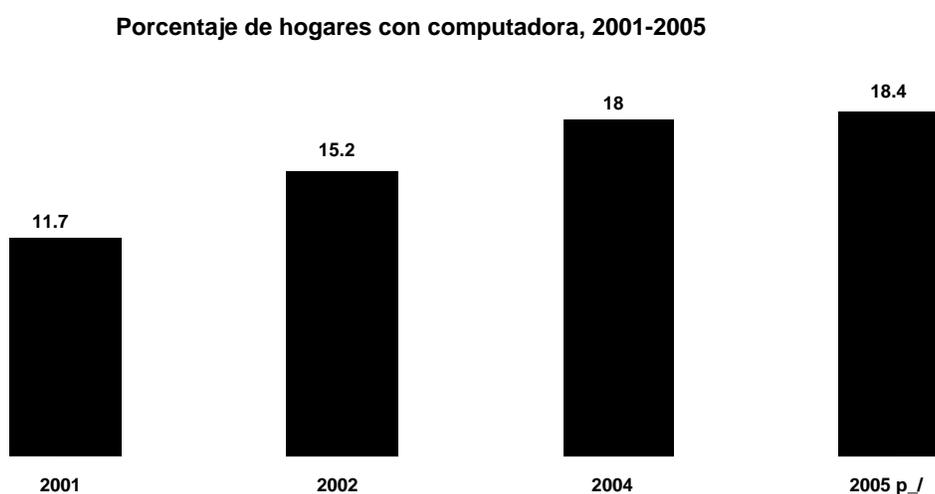
---

<sup>132</sup> <http://www.imt.com.mx/rcforum/09/directorio.pdf>. Consultado 18 de febrero de 2010.

tecnologías de información y comunicaciones, a las cuales se asocia esta sociedad emergente, el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) difunde los resultados de la Encuesta sobre Disponibilidad y Uso de Tecnología de Información en los Hogares, realizada en 2005.

En el periodo 2001 a 2005, el número de hogares con computadora en México, creció 73.7 por ciento, al pasar de 2 743 749 (11.7%) a 4 765 669 (18.4%); es decir, al último año casi uno de cada cinco hogares cuenta por lo menos con un equipo de cómputo.<sup>133</sup>

Lo anterior se representa con la siguiente tabla:



p\_/ Cifras preliminares.

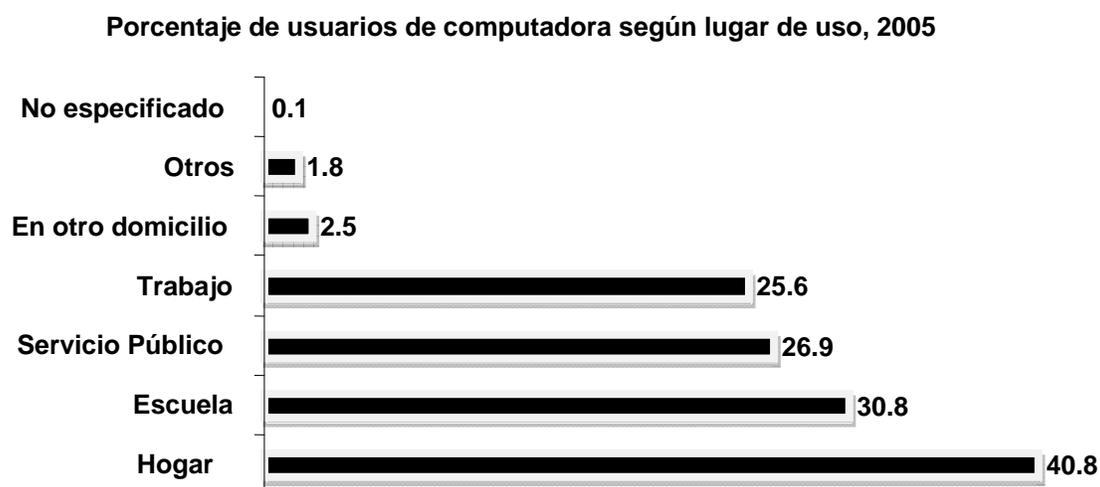
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de las Tecnologías de la Información en los Hogares, 2005.

<sup>133</sup> Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de las Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH), 2005. Consultar en [www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx). <http://www.inegi.gob.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/default.asp?c=269&e>

Se tiene la convicción de que las tecnologías de la información y comunicaciones contribuyen no sólo al crecimiento económico, sino que de manera destacada lo hacen a la participación democrática y al bienestar. Sin embargo, es imposible que lo consigan solas, y de hecho es perceptible la existencia de una brecha entre naciones y personas para el aprovechamiento de dichos adelantos tecnológicos.

Al 2005, por otra parte, 2' 318, 243 hogares indicaron disponer de conexión a Internet. En este sentido, la proporción de hogares con acceso a Internet -por cualquier medio de conexión- sobre el total es del 9 por ciento, y resulta contrastante respecto de naciones como Dinamarca donde el indicador es de 64.2 por ciento, y de Holanda, el Reino Unido, Canadá, Corea, Alemania y Estados Unidos, que registran una proporción arriba del 50 por ciento de hogares con acceso a la red mundial.

Con la siguiente tabla se ejemplifica el porcentaje de usuarios de computadora según lugar de uso, 2005.



Nota: La suma de los totales es superior al 100 por ciento ya que los usuarios podían marcar más de una opción. Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de las Tecnologías de la Información en los Hogares, 2005, (Cifras preliminares)

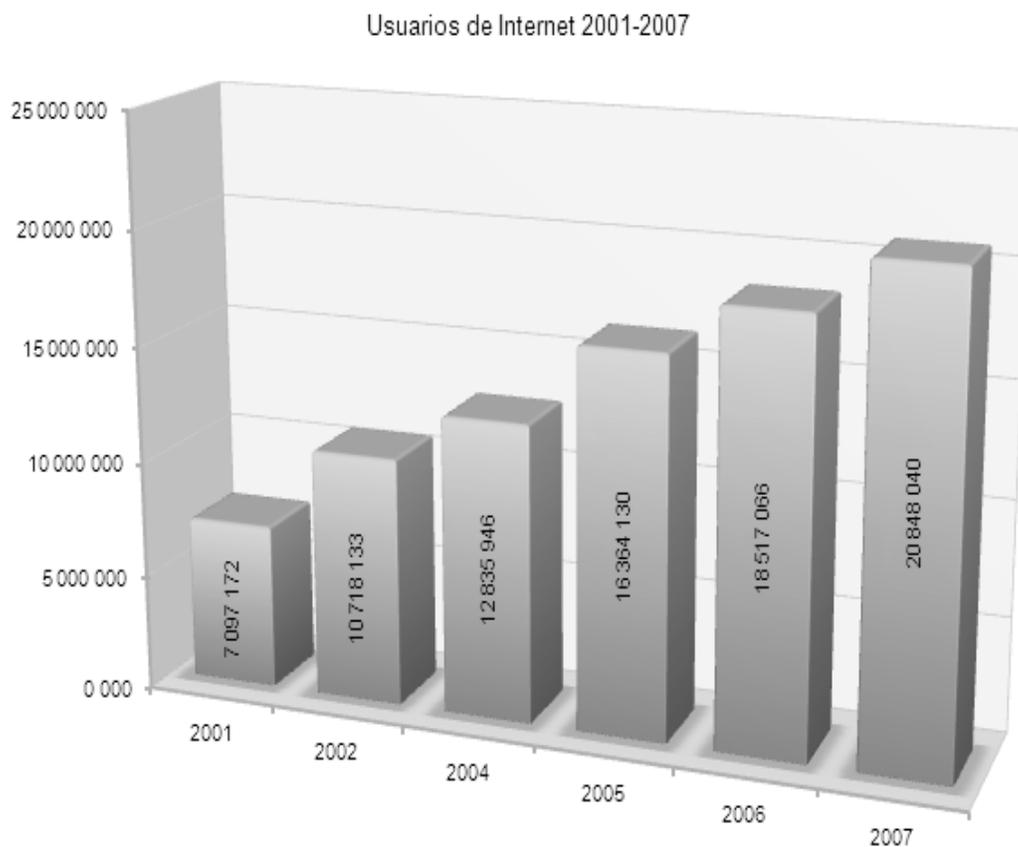
El equipo informático es utilizado como un apoyo escolar, seis de cada diez usuarios señalaron esta condición; para realizar su trabajo y como entretenimiento. La principal aplicación genérica utilizada de la computadora por

los usuarios, es el procesador de textos, 59 de cada 100 usuarios hace uso de ésta. Y como herramienta principal con la que se cuenta para desarrollar su trabajo.

En México, el INEGI da a conocer los resultados de la encuesta en materia de disponibilidad y uso de las tecnologías de la información y comunicación en los hogares 2007.

En el país, 22.1% de los hogares disponía de una computadora, lo cual representa aproximadamente el doble del equipamiento reportado en el 2001 lo que indica un avance importante. El 12.3 % de los hogares tenía una conexión a Internet y se estima que hay 20.8 millones de usuarios de este servicio.

En la siguiente tabla se ve el aumento desde el año 2001 de la tasa anual de crecimiento de los usuarios de Internet que alcanza el 19.7 por ciento (TMCA).



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de las Tecnologías de la Información en los Hogares, 2007.

La encuesta permite identificar que las computadoras se utilizan principalmente en actividades escolares (60.4% de los usuarios), y en menor medida para actividades laborales o de entretenimiento (alrededor de 30%)<sup>134</sup>.

Con el 30% de utilización de las computadoras se emplean para el trabajo que se encuentra en una estrecha relación con las Tecnologías de la Información y de Comunicación (TIC).

<sup>134</sup> Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de las Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH), levantada del 26 de febrero al 25 de marzo de 2007. Consultar en [www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx).

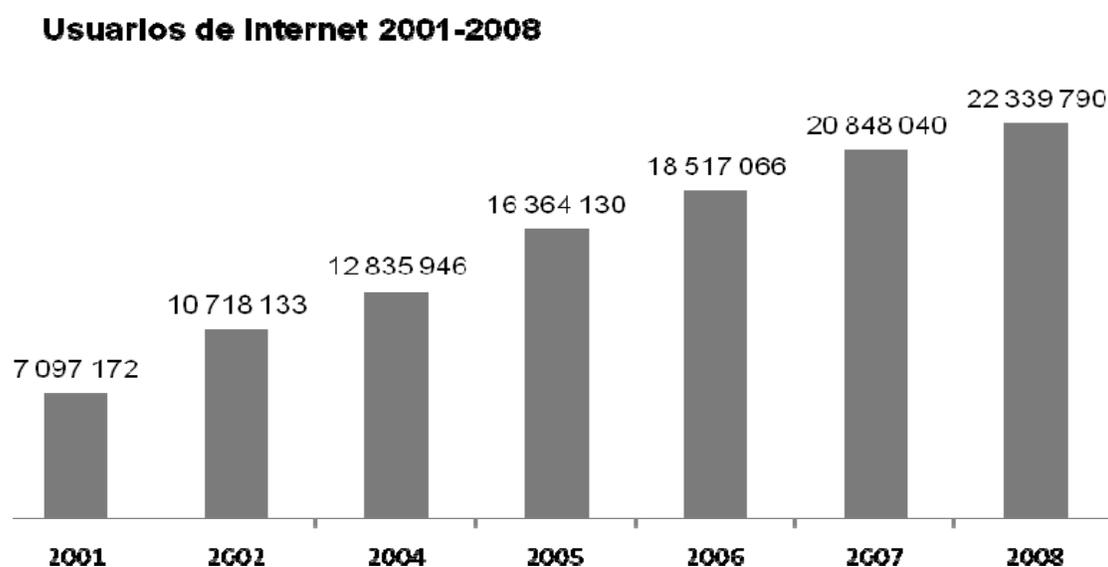
Al año siguiente 2008 en México se realizó otra encuesta en donde el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) da a conocer los resultados de la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de las Tecnologías de la Información en los Hogares 2008 (ENDUTIH).

La ENDUTIH estimó que 25.7% de los hogares del país contaba con computadora, es decir, 7.1 millones de hogares con infraestructura informática básica. Esta cifra mostró un incremento de un 20 % de hogares respecto al reportado por la misma encuesta en el año anterior.

Un 13.5% del total de hogares tenía conexión a internet, lo que representó un 16.5% de incremento; siete de cada diez hogares con internet estaban conectados por banda ancha.

La encuesta permitió estimar un total de 31.9 millones de personas usuarias de computadora y 22.3 millones de internet, cifra esta última que representó un aumento del 7.2% respecto del año anterior.

La tasa de crecimiento de usuarios de Internet en el periodo 2001-2008 fue de 17.8 por ciento (TMCA). Y se representa en la siguiente tabla:



Fuente: Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de las Tecnologías de la Información en los Hogares, 2001-2008.

La encuesta permitió identificar que las computadoras tienen diversos usos, principalmente para actividades escolares (57.4% de los usuarios); le siguen las vinculadas con el trabajo (32%); con la comunicación (30%) y con el entretenimiento (28.9%). Se puede observar que también hubo un incremento de utilización en el ámbito laboral<sup>135</sup>.

<b>Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de las Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH)</b>	<b>Equipamiento de los hogares con computadora</b>	<b>Conexión a internet</b>	<b>Usos vinculados con el trabajo</b>
2007	22.1%	12.3 %	30%
2008	25.7%	13.5%	32%

Tabla elaborada por CHAA en base a las ENDUTIH-INEGI 2007-2008

Si se hace una prospectiva hacia el 2010 se puede asegurar que el incremento del uso de las TIC va en aumento y por tanto también el uso de ellas en el trabajo.

El uso de la computadora y de las TIC en el trabajo puede aplicarse a desarrollar esta actividad desde casa, así según, estimaciones de la Facultad de Contaduría (FCA) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), México tiene por lo menos 2.5% del total de la Población Económicamente Activa (PEA) que

<sup>135</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de las Tecnologías de la Información en los Hogares 2008 (ENDUTIH). Consultar en [www.inegi.org.mx](http://www.inegi.org.mx).

<http://www.inegi.org.mx/inegi/default.aspx?s=est&c=8823>

realiza su empleo desde su hogar, actividad que se incrementa paulatinamente.<sup>136</sup> Estas cifras no son estadísticas oficiales porque la Ley Federal del Trabajo y el INEGI no contemplan al teletrabajo en el país.

Martínez comenta, esta opción laboral ha reportado importantes reducciones en los costos, y un incremento en la productividad de las empresas. Aunque esa disminución reside, en buena medida, en que en la mayoría de los casos el empleado es quien paga con su sueldo, los insumos para realizar su labor como electricidad, Internet, teléfono, computadora, impresora e, incluso, la renta del lugar donde labora, que es su propio hogar. Es preciso aclarar que una persona que se contrata para teletrabajar debe tener cierto perfil; requiere ser disciplinado y autónomo, además de buena capacitación en el área de sistemas y en su profesión. Bajo esta premisa, se sabe que los rangos de sueldo que se pagan oscilan entre los 15 y 50 mil pesos mensuales.<sup>137</sup>

	<b>Población Económicamente Activa (PEA)</b>	<b>Sueldo</b>
<b>Teletrabajo desde el hogar</b>	2.5% total	15 y 50 mil pesos mensuales

Tabla elaborada por CHAA en base a Martínez

Del sueldo puede hacerse frente a los gastos y ponderarse los mismos a las ganancias que perciben los teletrabajadores.

<sup>136</sup> Jiménez, Arturo, El empleo en casa, ¿sueño o pesadilla?, CNN Expansión.com, consultado 06 de abril de 2009.

<sup>137</sup> Martínez Sánchez, Rebeca, En México, es teletrabajador 2.5 por ciento de la PEA, Portal Universia S.A., 2009. En: <http://www.universia.net> consultado 15 de diciembre de 2009.

Un tema de gran relevancia fue el que se vivió el año pasado en México: la contingencia sanitaria de marzo de 2009 y Martínez comenta que realizaron un sondeo entre 100 empresas mexicanas, y el 56% siguió activa porque los trabajadores trabajaban desde su casa.<sup>138</sup>

Fonseca señala que “el crecimiento del tráfico de internet y las diferentes herramientas de comunicación se disparó en todos los niveles. El tráfico de internet creció en el país 35% en las últimas dos semanas debido a la crisis sanitaria. En los primeros días de la contingencia sanitaria los servicios de Windows Live (Messenger, Hotmail y portal web de noticias) tuvieron un crecimiento de 33% y los pageviews o vistas de páginas se dispararon un 60%”<sup>139</sup>.

De lo anterior se desprende que es útil la forma del teletrabajo con la finalidad de no paralizar actividades de la empresa u organización ante la presencia de una contingencia como la sanitaria del año pasado. Y por otro lado aunque no haya un estado de contingencia se puede implementar el uso del teletrabajo en las empresas con la finalidad de ahorrar costos a las mismas y obtener ventajas de productividad con el cumplimiento de objetivos a plazos y a su vez competitividad a las mismas.

Pero es importante prever que el teletrabajo debe de presentarse a través de una contratación formal que el trabajador aparezca en nómina y goce de prestaciones como de seguridad social, antigüedad, derecho de ascenso, prima vacacional, vacaciones, entre otras debido a que lo único que cambia es el lugar de operación, es decir, puede que se realice desde casa, móvil o telecentros (ver pp. 68-69).

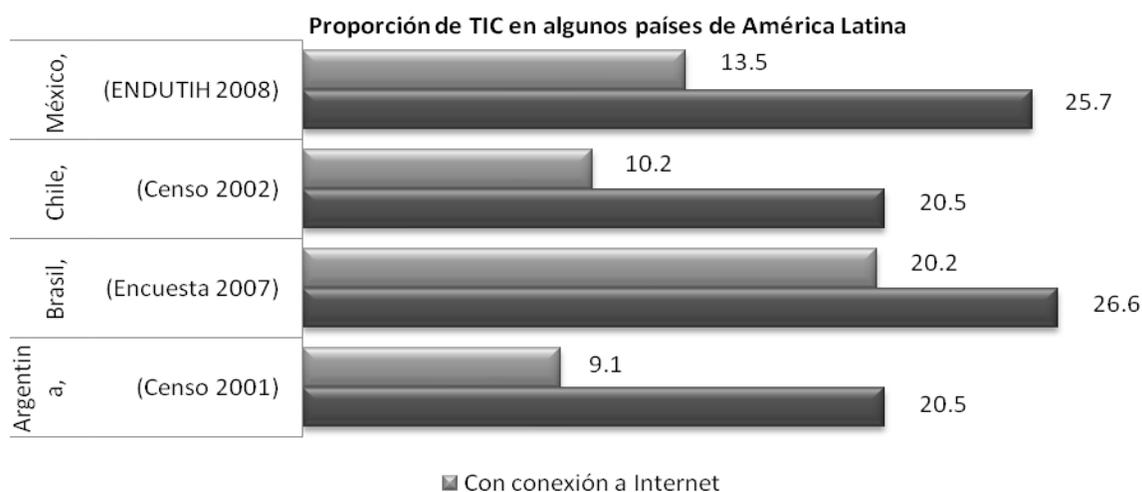
El panorama en América Latina va en aumento con el uso de esta modalidad de laborar fuera de la oficina, existen 14 millones de teletrabajadores y la tasa de crecimiento anual promedio de los últimos años es de 21 %. De hecho, los países que tienen mayor número de teletrabajadores son Brasil, Argentina y México.

---

<sup>138</sup> *Idem.*

<sup>139</sup> Fonseca, Engel, Teletrabajo aún lejano en México, El Universal, 11 de mayo de 2009.

Como ya se mencionó que el teletrabajo se lleva a cabo con la utilización de las TIC, la siguiente tabla nos comprueba la situación que prevalece América Latina con relación al uso de las TIC y coincide con los países que tienen mayor número de teletrabajadores como son Brasil, Argentina y México.



Fuente: Para Brasil. Instituto Brasileiro de Geografía e Estadística. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2007.  
 Para Argentina. Instituto Nacional de Estadística y Censos. Censo 2001.  
 Para Chile. Instituto Nacional de Estadística. Censo de Población y Vivienda 2002.  
 Para México. INEGI. Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de de las Tecnologías de la Información en los Hogares 2008.

En Europa, Estados Unidos y Canadá la modalidad del teletrabajo, se utiliza comúnmente desde hace más de 15 años, y en Europa se legisló desde hace una década, aunque en estos países el contexto es distinto, porque se implementa para mejorar la calidad de vida y no para evitar los tiempos de traslado o hacer frente al desempleo, como ocurre en América Latina.<sup>140</sup>

Al respecto, Piedras menciona "En México aún tenemos costumbres laborales muy arraigadas como checar una tarjeta en la empresa, cubrir un horario y estar visibles en la oficina. Sólo los países avanzados cuentan con esquemas de trabajo remoto; por ejemplo más del 40% de los 100 mil empleados de la empresa británica British Telecom trabajan de manera remota. La empresa gana porque invierte menos en inmuebles e insumos y los empleados no tienen que gastar en

<sup>140</sup> Martínez Sánchez, Rebeca, op. cit..., nota 137.

desplazarse."<sup>141</sup>

Asimismo Piedras explica, mientras exista la brecha digital estaremos limitados para trabajar desde casa: "La velocidad de internet en México es escasamente suficiente, según la OCDE debajo de 2 MB de velocidad efectiva se considera banda ancha baja, México entra en ese rango. En Estados Unidos la velocidad promedio es de 11 MB".

La OCDE también informa que la penetración de banda ancha en México es de sólo 6%, casi 1 de cada 20 mexicanos tiene acceso a internet de alta velocidad, "por eso es importante impulsar la conectividad, la influenza detonó por primera vez un problema de salud pública en contexto con las TIC. Mucha gente tuvo que trabajar desde casa pero en el país sólo hay unas 17 millones de computadoras, contando las de casa y oficinas".<sup>142</sup>

Se puede laborar fuera de la oficina siempre y cuando se tengan las herramientas suficientes como es el caso de las TIC y lo indispensable es el contar con una computadora y los servicios anexos a ella.

Como el teletrabajo implica la utilización de TIC, el teletrabajador debe tener conocimientos técnicos. En los últimos años la tendencia ha sido de digitalizar el trabajo en todos los aspectos susceptibles de serlos, esta modalidad se ha extendido paulatinamente a una gran número de actividades, como por ejemplo, consultoría, asesoría legal, fiscal, jurídica y contable, ventas, pagos electrónicos, trabajo secretarial, servicios de traducción, medicina, educación y formación, arquitectura, diseño gráfico, diseño web, edición, captura de datos, programación de sistemas informáticos, ingeniería, telemarketing, teleprocesamiento, vigilancia electrónica, seguimiento de valores bursátiles, comercio electrónico, la vigilancia de bosques y medio ambiente, entre otros.

---

<sup>141</sup> Piedras, Ernesto, Teletrabajo aún lejano en México, El Universal, 11 de mayo de 2009.

<sup>142</sup> *Ibídem.*

En el ámbito de educación se tiene la tele-educación en donde los costos son inferiores comparados con la educación que se imparte de forma presencial. Por ejemplo: un profesor de asignatura de Licenciatura en una Universidad privada percibe un salario de \$170.00 la hora, esto es de forma presencial. Mientras que un profesor de tele-educación percibe \$120.00 la hora en una Universidad que imparte materias a distancia. Con ello se manifiesta que el profesor que imparte a distancia puede tener conocimientos en distintas materias y ser el mismo profesor para distintos grupos, es decir, él puede laborar en todas las áreas cobrando un salario menor, ahorrándose la Universidad un gran porcentaje en salarios.

Hoy en día existe el caso de los abogados litigantes en juzgados que hacen uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación, ellos emplean el teletrabajo debido a que tienen instrumentos tecnológicos como el blackberry, escáner, impresora, bam-internet. Con el uso de dichas herramientas realizan su trabajo con prontitud puesto que si tienen que contestar algún oficio o interponer alguna promoción, lo realizan al momento ganando tiempo a la defensa contraria en el juicio.

En el área del comercio electrónico es poco recurrente entre los internautas mexicanos. En el 2008, la proporción que realiza transacciones en línea es de 7.8 por ciento y 22.3 millones de personas en el país hacen uso de los servicios que ofrece el internet. En este sentido, de los usuarios que realizan transacciones electrónicas, 29.1% realiza sólo compras, 26.6% sólo hace pagos, y 44.3% realizan ambas trámites. Existen 1'739,400 usuarios que emplean el IBussiness en tres rubros: 462, 681 hacen compras, 506,165 hacen pagos y 770, 554 realizan ambas actividades<sup>143</sup>.

Si hay 462, 681 usuarios que compran por internet al año y se promedia por 365 días entonces existen al día aproximadamente 1,267 transacciones comerciales

---

<sup>143</sup> Datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), op. cit., nota 135.

por medios informáticos que deben tener una contraparte de empleados, lo que quiere decir, hay una fuerza de trabajo importante que atiende esta demanda.

En el rubro de pagos existen 506,165 usuarios que lo realizan y al día representan 1,387 transacciones por pagos.

Por compras y pagos existen 770,554 y se promedia por 365 días entonces al día aproximadamente 2,112 transacciones por ambos rubros.

La totalidad de las transacciones diarias por los tres rubros: compras, pagos y ambos es de 4,766 transacciones electrónicas diarias y que obviamente tienen que ser atendidas por personas que trabajan a distancia empleando el teletrabajo, las empresas que emplean los call centers son telcel, movistar, iusacell, compañías telefónicas, Banamex, Bancomer, es decir, los servicios bancarios en donde puedes realizar transacciones electrónicas y los telemarketing de diferentes empresas que logran abarcar el mercado de consumo con la variedad de productos desde utensilios para el hogar, aparatos de ejercicio, medicinas, productos dietéticos, entre otros.

Las principales tendencias empresariales y tecnológicas que se observan en el ámbito del teletrabajo por experiencia internacional son las siguientes<sup>144</sup>:

- ✓ Los teletrabajadores ayudan a las empresas a reducir sus costos operativos. La Asociación canadiense de teletrabajo (CTA), indica que aproximadamente el 25% de los 320,000 trabajadores de IBM en todo el mundo trabajan a distancia desde oficinas domésticas, lo que permite a la empresa ahorrar 700 millones de dólares en costos inmobiliarios.

---

<sup>144</sup> Asociación Canadiense de Teletrabajo, 10 aspectos de la seguridad en el trabajo a distancia, Netmedia Online, 2009, consultado en <http://www.netmedia.info/mobility/10-aspectos-del-trabajo-a-distancia> 30 abril 2009.

- ✓ Las condiciones económicas como la inflación, los precios de la gasolina, los traslados (el tráfico vehicular) y la crisis inmobiliaria están afectando a muchos trabajadores y a sus familias. En una encuesta online realizada en 2008, la Coalición de teletrabajo (Telcoa.org) descubrió que el 87% de los encuestados limitarían su búsqueda de trabajo según los costos potenciales de desplazamiento.
- ✓ Durante los últimos años, las empresas se han visto obligadas a cumplir más normas industriales y gubernamentales, como por ejemplo Sarbanes-Oxley, HIPAA, Gramm-Leach-Bliley o PCI. En general, los objetivos de estas normas son la protección de la información contra el acceso o la publicación no autorizados.
- ✓ A medida que crece el número de hogares con acceso a Internet de banda ancha, se hace más viable la alternativa de trabajar desde casa. Los teletrabajadores pueden trabajar de forma más efectiva con conexiones de banda ancha, ya que las aplicaciones de la empresa se ejecutan a una velocidad más próxima al tiempo real cuando se accede a ellas mediante una conexión rápida que si se hace mediante una conexión de acceso telefónico. Como ejemplo de lo anterior, en 2008, Gartner Inc. indicó que un 54%<sup>7</sup> de los hogares estadounidenses contaban con acceso de banda ancha, y que esta cifra era incluso superior en seis países europeos (Países Bajos, Suiza, Reino Unido, Francia, Suecia y Bélgica) así como en Corea del Sur, Hong Kong, Canadá, Singapur y Taiwán). Gartner prevé que en 2012 el 77% de los hogares estadounidenses tendrán conexiones de banda ancha.
- ✓ Los perpetradores de ataques ya no son adolescentes ni aficionados. El crimen organizado ha llegado a las puertas de Internet. Pero no sólo son los hackers y sus métodos cada vez más sofisticados. Los cada vez más frecuentes despidos de personal por dificultades económicas de la empresa (como se da en la época actual) también pueden crear una nueva clase de amenazas de seguridad: la de los ex empleados descontentos. Las redes privadas virtuales de capa de sockets seguros (SSL VPN) constituyen el

requisito básico para la seguridad del teletrabajo. Al mismo tiempo, responden a la creciente sofisticación de los ataques de los hackers y de las organizaciones que los apoyan.

El teletrabajo tiene ventajas y desventajas desde determinados ámbitos como son desde el punto de vista de la organización, el trabajador y en la sociedad y el entorno. Las cuales se exponen en la siguiente tabla:

<b>Ventajas</b>			<b>Desventajas</b>		
<b>Trabajador</b>	<b>Organización</b>	<b>Sociedad y el entorno</b>	<b>Trabajador</b>	<b>Organización</b>	<b>Sociedad y el entorno</b>
Flexibilidad en el horario	Flexibilidad	Desarrollo socioeconómico de zonas rurales y urbanas	Reducción de la interacción social	Probable contaminación, robo o pérdida de información por el traslado del lugar donde se lleva a cabo el trabajo hacia el entorno físico de la organización	La posibilidad del decaimiento económico de los negocios ubicados en el centro de las ciudades
Reducción del tiempo en los desplazamientos	Reducción de costos	Contribución a la creación de empleo	Complicada protección social y laboral para el trabajador	Dificultad para dirigir y controlar a los trabajadores	Se puede utilizar para desplazar trabajo a países con costos salariales más bajos

Mejorar la calidad de vida, desde el ámbito de vida laboral y familiar	Aumento de productividad	Inserción laboral de personas discapacitadas, adultos mayores y mujeres	Ausencia de soporte laboral inmediato	Costos en el equipo de trabajo, es decir, ponerlo en manos de los trabajadores	
Reinserción laboral a personas con discapacidades, adultos mayores, mujeres con inconvenientes familiares	Mejoras en el reclutamiento	Disminución de tráfico vehicular	Mayor responsabilidad en las actividades laborales que implica la toma de decisiones de manera ágil y espontánea	Pérdida de cohesión e identidad surge la posibilidad de que ésta se produzca si la organización no toma las medidas oportunas para que los teletrabajadores estén bien comunicados entre sí y con la organización	
Ahorro en costos por el ejemplo el gasto de transporte	Brindar un servicio más adecuado y ágil al cliente debido a la tecnología y el trabajo móvil	Reducción de la contaminación	Posibilidad de prolongación e intensificación de la jornada laboral al valorarse el trabajo por resultados		
Elección personal del entorno del trabajo		Menor necesidad de transporte público	Pérdida de prestaciones indirectas como es el caso de los		

			bonos de puntualidad		
Posibilidades para autoempleo		Uso y desarrollo de redes de telecomunicación	Cobertura de gastos de mantenimiento como es el caso de los servicios de luz, teléfono, internet, papelería, entre otros		
			Estancamiento en la carrera profesional		

Elaborado por CHAA

Se concluye que el teletrabajo es una nueva forma de realizar el trabajo desde un lugar fuera de la oficina representándose en la modalidad del lugar: casa, móvil o telecentros y siempre se encuentra relacionado con el uso de las tecnologías de la información y comunicación que en nuestro país día con día se incrementa su utilización.

Si bien es cierto que no se cuenta con una regulación en este tema se pretende muchas veces asimilarlo al trabajo a domicilio y se considera que en este rubro no se contempla el trabajo de prestación de servicios profesionales que comúnmente se llevan a cabo con esta modalidad como es el caso de la educación a distancia, telemedicina, telemarketing, asesorías profesionales a distancia, el comercio electrónico, entre otras actividades.

Como conclusión se puede decir que en el ámbito laboral frente a un mundo globalizado hay cambios en llevar a cabo las relaciones de trabajo, es decir, se rompe con el esquema tradicional de la relación laboral entre dos personas:

trabajador y empleador, por la relación triangular anexando una tercera persona llamada empresa terciaria comúnmente conocido en la práctica como outsourcing. Entonces surge como una nueva concepción de la relación laboral que representa en la realidad un uso que se incrementa día a día debido a ser una herramienta fundamental para las empresas lo que implica una relocalización en el sector de servicios. Aunado a ello se utiliza el teletrabajo como forma de realizar un trabajo a distancia, es decir, fuera de la oficina con el importante uso de TIC.

Las figuras de outsourcing y teletrabajo en México se utilizan sin contar con una legislación adecuada que las reglamenta como en la práctica se llevan a cabo y sobre todo respetando y considerando los derechos humanos laborales como lo es la seguridad social (protección social), igualdad de remuneración, trabajo digno y salarios justos, garantizar la estabilidad en el trabajo, prima de antigüedad, incentivos de productividad y puntualidad.

Muchas de los anteriores puntos son derechos humanos laborales contemplados en diferentes instrumentos internacionales como es el caso del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Pacto de Derechos Civiles y Políticos (1966), Carta de OEA, Declaración de los Derechos y Deberes del Hombre y del Ciudadano (1948), Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (1947), Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998) y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008).

Lo anterior significa ir a igual paso con la globalización y las relaciones laborales respetando los derechos humanos laborales teniendo los trabajadores mejores prestaciones laborales, condiciones de trabajo adecuadas y realizar el cumplimiento de los principios que promueve la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para tener un trabajo decente como los siguientes:

- ✓ Mejorar derechos de los trabajadores, tanto en el sector formal como en el informal.

- ✓ Promover oportunidades de trabajo que impliquen empleos de calidad y seguridad social básica. En este punto México no tiene contemplado el tema de protección social hacia el trabajador y se manifiesta ello en que actualmente en las prácticas del outsourcing y teletrabajo no se prevé.
- ✓ Protección contra vulnerabilidades y contingencias que pueden causar la pérdida de empleos. Se relaciona con la economía y lo que actualmente se, lo que implica la cuestión del subempleo como en México en el año 2009 aumentó 28 por ciento, es decir, pasó de 12.2 a 15 millones de personas ocupadas en el sector.<sup>145</sup>
- ✓ protección de los derechos laborales a escala mundial.

---

<sup>145</sup> Cruz Jaimes, Guadalupe, En México no se puede hablar de recuperación económica: ONU, CN cimaxnoticias, 24 abril de 2010, consultado en <http://www.cimaxnoticias.com/site/10012108-En-Mexico-no-se-pue.40868.0.html>, 24 de abril de 2010.

## Conclusiones

Las conclusiones de esta investigación se dividen en dos:

- ✓ Técnico instrumentales y
- ✓ Temáticas

Las conclusiones técnicas instrumentales se van a referir a:

Elaboración de modelos en cada capítulo y subcapítulo de la investigación, se desarrollaron con el objetivo de dar una idea general de lo tratado en ese punto y hacer posible la comprensión de una manera fácil con cada diseño que al final de cada capítulo tratado se conectan unos con otros.

Los modelos fueron realizados en power point con figuras y conectores para luego plasmarlos en formato Word.

Por último se presentan las conclusiones temáticas:

La globalización no sólo es un fenómeno económico sino también absorbe diferentes ámbitos y en la presente investigación se desarrollo el ámbito de la cooperación del trabajo respecto de la producción. Las nuevas relaciones que se llevan a cabo en este contexto globalizador son el *outsourcing* y el teletrabajo. (v. punto 1.1 y 1.3).

El *outsourcing* permite a la empresa dedicarse a potenciar sus características diferenciales, mediante la externalización de la mayoría de actividades relacionadas con el proceso productivo. Por ello, en los últimos años se ha asistido a una fragmentación de las compañías en cuanto a tamaño y al nacimiento de infinidad de empresas de servicios. La empresa se desprende de determinados departamentos, lo que le supone un ahorro en personal e infraestructuras, y recurre a una empresa de servicios, que le ofrece un alto grado de

especialización. El último eslabón de esta cadena serán los propios trabajadores, que se especializarán en tareas concretas, pudiendo ofrecer sus servicios a diversas compañías. Una parte de estos trabajadores actuarán, con toda seguridad, como trabajadores autónomos desde su domicilio (teletrabajo).

La relación de trabajo en la forma tradicional que se llevaba a cabo entre dos partes: trabajador y empleador ahora en el mundo globalizado ha cambiado por la prestación de servicios que incorporan a un tercero y se generan relaciones de carácter trilateral o triangular: un trabajador, un empleador formal, que remunera a aquél y una empresa que es la destinataria del servicio o producto, a la que se suele denominar usuaria o principal. Se le suele denominar subcontratación, tercerización u outsourcing. (v. punto 1.3.1)

La figura del *outsourcing* representa ventajas y desventajas; entre los beneficios se tiene que la empresa se concentra a sus tareas principales y los individuos pueden aspirar a una mayor autonomía y responsabilidad. La empresa operadora transfiere a la empresa de suministro la obligación del reparto de utilidades con respecto a los trabajadores y puede beneficiar o no a ellos dependiendo a la utilidad de cada empresa. La empresa operadora es la responsable en amortiguar los riesgos laborales, en el caso de que la empresa suministradora no tenga los recursos para hacer frente a dicha operaciones. Además las empresas de suministro de personal son usadas para reducir el riesgo de trabajo de sus trabajadores y reducir las primas pagadas al IMSS porque clasifican sus actividades como servicios administrativos lo que implica pagar una prima por debajo de la que correspondería al trabajo realmente realizado.

Los riesgos son la evasión fiscal de las empresas de outsourcing, al utilizar el esquema de sociedades cooperativas en el cual los trabajadores se ven perjudicados en cuanto a la seguridad social, antigüedad en el empleo y su derecho a percibir utilidades. Además el erario federal y local deja de percibir contribuciones de Impuesto Sobre la Renta (ISR) por la prestación de un servicio personal subordinado, aportaciones de seguridad social e impuestos locales sobre nóminas. (v. punto 1.3.1)

Por otro lado el teletrabajo se desarrolla con el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en donde el trabajo se desarrolla a distancia. Se presenta en tres dimensiones: teletrabajo en casa, móvil y telecentros.

El teletrabajo tiene ventajas y desventajas desde determinados ámbitos como son desde el punto de vista de la organización, el trabajador y en la sociedad y el entorno.

Las ventajas desde el punto de vista de la organización son:

- ✓ La flexibilidad en la organización del trabajo permitiendo a la organización responder mejor a los cambios del ambiente por lo que distribuye a sus empleados de la mejor manera posible logrando así ventajas en el ámbito de actuación.
- ✓ Reducción de costos como por ejemplo la renta del inmueble, luz, agua, es decir, los gastos de mantenimiento a los que se enfrenta las organizaciones tradicionales.
- ✓ Aumento de productividad debido a la eliminación de tiempo perdido en el desplazamiento de los trabajadores hacia el lugar del trabajo que a veces implica inconvenientes.
- ✓ Mejoras en el reclutamiento lo que permite contratar personal calificado sin importar que tenga su domicilio distante del lugar en donde se encuentra la organización lo cual implica no tener que cambiar de residencia por ello.
- ✓ Brindar un servicio más adecuado y ágil al cliente debido a la tecnología y el trabajo móvil para atender las necesidades del cliente, realizando operaciones a distancia fuera de la oficina. Por ejemplo: cuando se tiene un problema con la telefonía celular se llama a servicios al cliente de la compañía a la cual se pertenece y se resuelve el asunto, sin necesidad de acudir a la oficina o central de la organización. Además aquí se vincula el *outsourcing* o tercerización con el teletrabajo porque los empleados que nos atienden por vía telefónica de las compañías de celulares son extranjeros principalmente de los países latinoamericanos como México, Venezuela y Colombia.

Los inconvenientes para la organización son los siguientes:

- ✓ La probable contaminación, robo o pérdida de la información por el traslado del lugar donde se lleva a cabo el trabajo hacia el entorno físico de la organización.
- ✓ Dificultad para dirigir y controlar a los teletrabajadores.
- ✓ Costos en el equipo de trabajo, es decir, ponerlo en manos de los teletrabajadores.
- ✓ Pérdida de cohesión e identidad surge la posibilidad de que ésta se produzca si la organización no toma las medidas oportunas para que los teletrabajadores estén bien comunicados entre sí y con la organización. Por lo que se debe convocar a reuniones periódicas para evitar esta situación.

Las ventajas del teletrabajo para el individuo se resumen en:

- ✓ Flexibilidad en el horario y esto significa tener mayor autonomía en realizar los trabajos a las horas que se tengan disponibles.
- ✓ Reducción del tiempo en los desplazamientos, lo que permite tener mayor tiempo para realizar determinadas actividades.
- ✓ Mejorar la calidad de vida, desde el ámbito de vida laboral y familiar.
- ✓ Reinserción laboral a personas con discapacidades, adultos mayores, mujeres con inconvenientes familiares.
- ✓ Ahorro en costos por el ejemplo el gasto de transporte
- ✓ Elección personal del entorno del trabajo
- ✓ Posibilidades para autoempleo

Los inconvenientes para el individuo son los siguientes:

- ✓ Reducción de la interacción social
- ✓ Complicada protección social y laboral para el trabajador.
- ✓ Ausencia de soporte laboral inmediato.
- ✓ Mayor responsabilidad en las actividades laborales que implica la toma de decisiones de manera ágil y espontánea.

- ✓ Posibilidad de prolongación e intensificación de la jornada laboral al valorarse el trabajo por resultados.
- ✓ Pérdida de prestaciones indirectas como es el caso de los bonos de puntualidad.
- ✓ Cobertura de gastos de mantenimiento como es el caso de los servicios de luz, teléfono, internet, papelería, entre otros.
- ✓ Estancamiento en la carrera profesional.

Las ventajas del teletrabajo para la sociedad y el entorno son:

- ✓ Desarrollo socioeconómico de zonas rurales y urbanas
- ✓ Contribución a la creación de empleo
- ✓ Inserción laboral de personas discapacitadas, adultos mayores y mujeres.
- ✓ Disminución de tráfico vehicular
- ✓ Reducción de la contaminación
- ✓ Menor necesidad de transporte público
- ✓ Uso y desarrollo de redes de telecomunicación

En cuanto a los inconvenientes para la sociedad y el entorno son:

- ✓ La posibilidad del decaimiento económico de los negocios ubicados en el centro de las ciudades
- ✓ Se puede utilizar para desplazar trabajo a países con costos salariales más bajos (v. punto 1.3.2).

En México, el teletrabajo se incorpora lentamente en las organizaciones debido a que uno de los problemas principales de la administración en muchas de las organizaciones mexicanas es el excesivo conservadurismo de las estructuras organizacionales, que se refleja en el ejercicio de una administración tradicional y una resistencia natural al cambio; sin embargo, el contexto actual de un mundo globalizado está forzando a las empresas a adoptar mecanismos de flexibilidad y competitividad, por lo que algunas no le temen incursionar en el teletrabajo.

Así se tiene el nuevo enfoque del teletrabajo que se centra en el factor humano y enfatiza el papel de desarrollo al agregar valor al teletrabajo para que pueda ser presentado de manera positiva para beneficio de las personas, empleadores y comunidades, y es el siguiente: El teletrabajo sea igualmente cuantitativo y cualitativo logrando mayores niveles de destreza, autonomía, responsabilidad y motivación por parte de los teletrabajadores que podrían llevar a mejores condiciones de trabajo y mayor desempeño en las organizaciones. (v. punto 1.3.2)

El teletrabajo y el uso de TIC's se puede dar en diferentes ámbitos como: tele-educación, telemedicina, calls centers, ventas, asesoría jurídica, comercio electrónico, entre otros. Con ello el objetivo es crear un círculo virtuoso que integre el capital humano, la nueva tecnología y la organización del trabajo para crear crecimiento económico, competitividad, más empleo y mejores condiciones de trabajo.

El *outsourcing* y el teletrabajo son nuevas formas de prácticas laborales que en este mundo globalizado se llevan a cabo cada día más, por lo tanto, se considera la inclusión de las mismas en nuestra legislación laboral. Sin perder de vista los derechos de los trabajadores en particular el de seguridad social.

Por último concluyo con la siguiente reflexión personal: en el mundo globalizado que día a día contempla mayor uso de las tecnologías de la información y comunicación se incrementa la competitividad y productividad en las empresas, por lo tanto, los trabajadores tienen que estar preparados con una debida formación profesional para que puedan acceder a los empleos. Surgen así nuevas formas laborales logrando una ruptura de la forma clásica laboral en donde participaban dos personas: trabajador y empleador; por una relación triangular: trabajador, un empleador formal, que remunera a aquél y una empresa que es la destinataria del servicio o producto, a la que se suele denominar usuaria o principal, esto es el *outsourcing*. El teletrabajo es una forma de desarrollar el trabajo a distancia pero implica el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación por lo que la empresa obtiene mayor competitividad y productividad desarrollando las tareas en menor tiempo y ahorrándose gastos

operativos. Por lo que en el ámbito laboral se debe velar por lograr un equilibrio entre los derechos y obligaciones entre trabajadores y empleadores a raíz de esta globalización e implementar el trabajo decente para lograr una justa y equitativa globalización social como lo estipula la Organización Internacional del Trabajo.

## Lista de fuentes consultadas

### 1. Bibliografía

- Amin, Samir, Los desafíos de la mundialización, México, Siglo XXI, 1997.
- Arellano García, Carlos, La Diplomacia y el Comercio Internacional, México, Porrúa, 1980.
- \_\_\_\_\_, Segundo curso de Derecho Internacional Público, México, Porrúa, 2004.
- Balassa Bela, The Theory of Economic Integration, Londres, George Allen and Unwin, 1962.
- Bonet Pérez, Jordi, Principios y derechos fundamentales en el trabajo. Bilbao, Universidad de Deusto, 1999.
- Bourguinat, Henri, La tyrannie des marchés, París, Economica, 1995.
- Boyer, Robert, Les mots et les réalités”, Mondialisation, Au delá des mythes, París, La Découverte, 1997.
- Braudel, Fernand, Civilisation matérielle, économie et capitalisme, XV-XVIII siècles, París Armand Colín, 1979.
- Braudel, Francisco, La dinamyque du capitalisme, París, Flammarion, 1985.
- Brender, Anton, La France face à la mondialisation, París, La Découverte, 1995.
- Brian Rothey. Iam Robertson. “Outsourcing”: La subcontratación. Editorial Limusa, México ,1997.
- Calva, José Luis, El modelo neoliberal mexicano. Costos, vulnerabilidad y alternativas, México, Fontamara, 1993.
- \_\_\_\_\_, México más allá del Neoliberalismo, opciones dentro del cambio global, México, Plaza y Janés Editores, 2000.
- CEPAL, El regionalismo abierto en América Latina y el Caribe, Santiago de Chile, Naciones Unidas, 1994.

- De Buen, Néstor, La Decadencia del Derecho del Trabajo, México, Porrúa 2001.
- Estay, Jaime, LA globalización y sus significados, en J.L Calva (coord.), Globalización y bloques económicos. Realidades y mitos, México, Juan Pablos- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla- Universidad de Guadalajara, 1995.
- Fernández Arras, Arturo, El neoliberalismo y los sindicatos en México, México, 1997.
- Ferrer, Aldo, Hechos y ficciones de la globalización, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 1997.
- Friedman, Milton y Friedman, Rose, Libertad de elegir: hacia un nuevo liberalismo económico, Barcelona, Grijalbo. 1992.
- Giddens Anthony, La tercera vía: la renovación de la socialdemocracia, Taurus, México, 1998.
- Guerra Morales, Silvio, Derecho del trabajo. Globalización de la economía. Derechos naturales. Eufemismos y mitos gubernamentales: una proyección desde la filosofía jurídico-laboral, Panamá, Sistemas Jurídicos, 1996.
- Guillen Romo, Héctor, México frente a la mundialización neoliberal, México, Era, 2005.
- Kébadjian, Gerard, Analyse économique et mondialisation: six débats, Regards croisés sur la mondialisation, n.26, París, Cahier du GMDEV, junio de 1998.
- \_\_\_\_\_, L'économie mondiale, París, Seuil, 1994.
- Kurczyn Villalobos, Patricia y et al, Derecho Laboral Globalizado, México, UNAM- IJ, 2007.
- \_\_\_\_\_, Las nuevas relaciones de trabajo, México, Porrúa-UNAM, 1999.
- Michalski, Eolfgang, ¿Son compatibles el multilateralismo y el regionalismo?, México, transición económica y comercio exterior, México, Banco.mext- Fondo de Cultura Económica, 1999.
- Oman Charles, Globalisation et régionalisation: quels enjeux pour les pays en développement, París, OCDE.

- Organización Internacional del Trabajo, Globalización, libre comercio, integración subregional y relaciones laborales: *Ensayos*, San José Costa Rica, Oficina de la Organización Internacional del Trabajo, 2006.
- \_\_\_\_\_, Las normas internacionales del trabajo. Manual de educación obrera, Ginebra, OIT, 1998.
- Pacheco Martínez, Filiberto, Derecho de la Integración Económica, México, Porrúa, 1998.
- Passet, René, Une économie de rêve! "La planète folle", París, Mille et Une Nuits, 2003.
- Perroux, Francois, "Marché mondial'?", L`économie du XX siècle, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, 1991.
- \_\_\_\_\_, Una interpretación crítica del proceso europeo de integración y desarrollo, L`Europe sans rivages Ginebra PUG, 1990.
- Reynoso Castillo, Carlos, Derecho del trabajo e integración económica, México, Universidad Autónoma Metropolitana, 1994.
- Röpke, Wilhem, International Economic desintegration, Edimburgo, Hodge, 1942.
- Salin Pascal, Liberálisme, *París, Odeile Jacob, 2000.*
- Sánchez Castañeda, Alfredo, Las Transformaciones del Derecho del Trabajo, México, UNAM-IIJ, 2006.
- \_\_\_\_\_, La nueva era del derecho del trabajo y la era de la flexibilidad laboral, Estudios jurídicos en homenaje a don Santiago Barajas Montes de Oca, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1995.
- Sánchez Sandoval, Augusto, Sistemas Ideológicos y Control Social, México, UNAM-IIJ, 2008.
- Schmit, Bernard, LÉCU et les souverainetés nationaux en Europe, París, Dunod, 1988.
- Tello, Carlos, Estado y desarrollo económico: México1920-2006, México, UNAM, Facultad de Economía, 2007.
- Tinbergen, Jan, International Economic Integration, Ámsterdam, Elsevier, 1954.

- Villareal, René, Liberalismo social y reforma del Estado: México en la era del capitalismo. Liberalismo posmoderno, México, Nafinsa- Fondo de Cultura Económica, 1993.
- Viner, Jacob, The Customs Union Issue, Nueva York, Stevens and Sons, 1950.
- Weeks, Jhon, El sector manufacturero en América Latina y el nuevo modelo económico, en Víctor Bulmer- Thomas (comp.), El nuevo modelo económico en América Latina. Su efecto en la distribución del ingreso y en la pobreza, México, Fondo de Cultura Económica, 1997.

## 2. Hemerografía

- Asociación Canadiense de Teletrabajo, 10 aspectos de la seguridad en el trabajo a distancia, Netmedia Online, 2009, consultado en <http://www.netmedia.info/mobility/10-aspectos-del-trabajo-a-distancia> 30 abril 2009.
- Bouzas Ortiz, Alfonso, Necesaria, la regulación de los outsourcing, Boletín UNAM-DGCS-222 Ciudad Universitaria, 10 de abril de 2010.
- Cordera Campos, Rolando; El Estado en la Globalización: la Reforma obligada; Revista El Mercado de Valores, No. 12, 1998.
- Cortes, Rocio, Legalidad del Outsourcing de personal, Revista proyección Humana, Octubre- Diciembre de 1999.
- Cruz Jaimes, Guadalupe, En México no se puede hablar de recuperación económica: ONU, CN cimaxnoticias, 24 abril de 2010, consultado en <http://www.cimaxnoticias.com/site/10012108-En-Mexico-no-se-pue.40868.0.html>, 24 de abril de 2010.
- Diario Oficial de la Federación del 9 de enero de 2008
- Diario Oficial de la Federación (DOF) 18 de diciembre de 2003
- El economista, PRI: outsourcing en México ha llegado a niveles extremos, 08 de diciembre 2009. <http://eleconomista.com.mx/sociedad/2009/12/08/pri->

outsourcing-mexico-ha-llegado-niveles-extremos consultado 13 de abril 2010.

- Fonseca, Engel, Teletrabajo aún lejano en México, El Universal, 11 de mayo de 2009.
- Gil Montelongo, María Dolores, “Teletrabajo: ¿Hacia una nueva de forma organizacional?”, Análisis Organizacional, México, volumen 1 núm. 1, 2006.
- Hugon, Philippe Les économies en développement au regard des theories de la régionalisation, Revue Times Monde, n. 169, enero-marzo de 2002.
- Jiménez, Arturo, El empleo en casa, ¿sueño o pesadilla?, CNN Expansión.com, consultado 06 de abril de 2009.
- Juárez, Ricardo, México más atractivo para el Mercado de Outsourcing: KPMG, KPMG México outsourcing tendencias 02 febrero 2010.
- Kerr, Phillip, Artículo From Empire to Commonwealth, publicado en Foreign Affairs, December 2000.
- Oyzaga de la Cueva, Octavio, La gestación del Tratado de Libre Comercio y sus implicaciones en las relaciones laborales , Alegatos, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Azcapotzalco, núm. 32, enero-abril, 1996.
- Piedras, Ernesto, Teletrabajo aún lejano en México, El Universal, 11 de mayo de 2009.
- Santos Azuela, Héctor, Flexibilización de las relaciones laborales y el nuevo orden económico mundial, Revista Jurídica, Número 91, IJ-UNAM, 2009.
- Thornburn 1994, citado por Gil Montelongo, María Dolores, “Teletrabajo: ¿Hacia una nueva de forma organizacional?”, Análisis Organizacional, México, volumen 1 núm. 1, 2006.

### **3. Legislación**

#### **Legislación Internacional**

- Normas Internacionales de la OIT: Convenio 87, 98, 29, 105, 100,111, 138, 182, 11, 135, 141, 96, 142, 159, 150,160, 144, 26, 99, 131, 95, 173,106, 52, 140,

30, 43, 49, 14,155, 161,13, 115, 170,167, 120, 27, 152, 102, 118, 12, 17,19, 42, 45, 123, 90, 124, 21, 169, 108, 9, 22, 166, 58, 16, 53, 164,163, 134, 8, 55, 56, 152,110, 112, 153 y 172.

#### Instrumentos Jurídicos Universales:

- Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, Filadelfia, 1944.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos ,1948.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966.
- La Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998.
- Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008.

#### Instrumentos Jurídicos Regionales:

- Carta de la Organización de Estados Americanos.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.

### **Legislación Nacional**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. SISTA, 2009.
- Ley Federal del Trabajo. ISEF, 2009.
- Tesis Aislada LXXVII/99, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena época, Pleno, Noviembre 1999.
- P. IX-2007, Tesis Aislada 172650, Semanario Judicial de la Federación, Novena época, t. XXV, abril de 2007.
- P. VIII/2007, Tesis Aislada 172667, Semanario Judicial de la Federación, Novena época, t. XXV, abril de 2007.

#### 4. Fuentes electrónicas

- Cabrera, Roberto, La crisis beneficia a outsourcing en AL. Guadalajara y Querétaro están entre los centros favoritos, a nivel global, para subcontratar: KPMG; en la crisis, 31 ciudades de AL y el mundo se posicionan como centros de tercerización de servicios. En CNNExpansión.com Consultado 26 de marzo de 2010.
- De la Cruz, José Luis. Departamento de Finanzas y Economía del Tecnológico de Monterrey, campus Estado de México, Portal Universia S.A., 2009. En: <http://www.universia.net> Consultado 25 de marzo, 2010.
- Gartner TI, Ferguson Isabel, Columna Ventajas y desventajas del outsourcing, En CNNExpansión.com consultado el 26 de marzo, 2010.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de las Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH), 2005. Consultar en [www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx). <http://www.inegi.gob.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/default.asp?c=269> &e
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de las Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH), levantada del 26 de febrero al 25 de marzo de 2007. Consultar en [www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx). [www.inegi.gob.mx/inegi/default.aspx?s=est&c=8823](http://www.inegi.gob.mx/inegi/default.aspx?s=est&c=8823)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de las Tecnologías de la Información en los Hogares 2008 (ENDUTIH). Consultar en [www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx). <http://www.inegi.org.mx/inegi/default.aspx?s=est&c=8823>
- <http://www.imt.com.mx/rcforum/09/directorio.pdf>. Consultado 18 de febrero de 2010.
- <http://www.lztapalapa.uam.mx/poes/revistatrabajo.3.pdf> Consultado 10 de octubre 2008.
- <http://gurusonline.tv/es/conteudos/nilles1.asp>
- <http://www.jala.com/latinamerica.php>

- [www.juridicas.unam.mx](http://www.juridicas.unam.mx)
- [www.eluniversal.com.mx](http://www.eluniversal.com.mx)
- Trump, Donald J. *Outsourcing Creates Jobs in the Long Run*. En el *Trump Blog* [blog en Internet]. EE.UU. 29 de agosto de 2005.
- Martínez, Marco. Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH). Portal Universia S.A., 2009. En: <http://www.universia.net> Consultado el 25 de marzo, 2010.
- Martínez Sánchez, Rebeca, En México, es teletrabajador 2.5 por ciento de la PEA, Portal Universia S.A., 2009. En: <http://www.universia.net> Consultado 15 de diciembre de 2009.
- Organización Internacional del Trabajo, La OIT: Qué es, Qué hace, Ginebra Suiza, OIT, 2003.  
<http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/historybibl.pdf>
- [www.oit.org](http://www.oit.org) Consultado 06 marzo 2009.
- <http://www.oas.org/juridico/spanish/carta.html> Consultado 30 abril 2009.
- <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%2004.pdf> Consultado 28 abril 2009
- <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/OTROS%20001.pdf> Consultado 28 abril 2009
- [http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/Origins\\_and\\_history/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Origins_and_history/lang-es/index.htm) Consultado 06 marzo 2009.
- <http://www.ilo.org/global/Themes/Decentwork/lang-es/index.htm> Consultado 30 abril 2009
- <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/com-dtxt.htm> Consultado 28 abril 2009.

## 5. Otros

- Conferencia Internacional del Trabajo congregada en Ginebra con motivo de su nonagésima séptima reunión, 10 de junio de 2008.

- Cumbre Mundial sobre la sociedad de la información diciembre 2003, Ginebra y noviembre 2005, Túnez. En <http://www.itu.int/wsis/basic/index-es.html> Consultado 30 de marzo de 2010.
- Debates de las Conferencias de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 1996 y 1997.
- FI-1125 Reformar diversas disposiciones de la Ley de Seguro Social. Dictamen.
- Memorias del Director General, 87ª. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1999 y 89ª. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2001.
- Ponencia Guillermo López Guízar, *Diplomado en Derecho del Trabajo Comparado e Internacional*, IIJ-CEINTRA, 2008.
- Ponencia Martín Padilla Hernández, *Diplomado en Derecho del Trabajo Comparado e Internacional*, IIJ-CEINTRA, 2008. Sassen, S. *The global city: New York, London Tokio*. Princenton University Press, Princenton. 1999.
- Ponencia Martín Padilla Hernández, *Diplomado en Derecho del Trabajo Comparado e Internacional*, IIJ-CEINTRA, 2008. Bauman, Z. *La globalización: Consecuencias humanas*, México, FCE, 2000.
- Ponencia Martín Padilla Hernández, *Diplomado en Derecho del Trabajo Comparado e Internacional*, IIJ-CEINTRA, 2008. Guéhenno, Jean Marie: *La fin de la Démocratie, traducido al inglés como The End of the Nation-State*, University of Minnesota Press, 1995.
- Ponencia Martín Padilla Hernández, *Diplomado en Derecho del Trabajo Comparado e Internacional*, IIJ-CEINTRA, 2008. Bauman, Z. *La globalización: Consecuencias humanas*, México, FCE, 2000.
- Ponencia Martín Padilla Hernández, *Diplomado en Derecho del Trabajo Comparado e Internacional*, IIJ-CEINTRA, 2008. Guillén Romo, Héctor, *La contrarrevolución neoliberal en México*, México, Ediciones Era, 1997.
- Ponencia Martín Padilla Hernández, *Diplomado en Derecho del Trabajo Comparado e Internacional*, IIJ-CEINTRA, 2008. María Cristina Rosas,

Walter Astié-Burgos. El Mundo que nos tocó vivir. El siglo XXI, La globalización y el nuevo orden mundial, México, Porrúa, 2005.

- Ponencia Martín Padilla Hernández, *Diplomado en Derecho del Trabajo Comparado e Internacional*, IIJ-CEINTRA, 2008. Guiddens, Anthony, *Un mundo desbocado*, Grupo Santillana de Ediciones, Madrid, 1999.
- Ponencia Alfredo Sánchez Castañeda, *Diplomado en Derecho del Trabajo Comparado e Internacional*, IIJ-CEINTRA, 2009.
- SAT Boletín de prensa del 16 de junio de 2008.