



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

FLEXISEGURIDAD

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

BERISTAIN GALLEGOS ESTEBAN

A S E S O R

DRA. MARÍA ASCENSIÓN MORALES RAMÍREZ



Ciudad Universitaria, 2011



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Mi agradecimiento

A la

Universidad Nacional Autónoma de México
por las mil oportunidades que me ha brindado.

Dra. María Ascensión Morales Ramírez
por su orientación, paciencia y confianza.

A mi familia

Mi madre, *Dra. Isabel Gallegos Mercado*, por su cariño y ejemplo.

Mi hermana, *Dra. Isabel Beristain Gallegos*, por enseñarme el valor del esfuerzo.

Mi compañero, el *Mtro. Omar Antonio Nicolas Tovar Ornelas*, por ser incondicional.

ÍNDICE

Introducción.....	1
-------------------	---

CAPÍTULO 1

Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social

1.1 Nacimiento y Evolución.....	4
1.1.1 Trabajo.....	4
1.1.1.1 El trabajo como actividad humana.....	6
1.1.1.2 Derecho del Trabajo.....	7
1.1.2 Protección y Seguridad Social.....	10
1.1.3 Derechos Humanos.....	13
1.2 Concepciones base.....	20
1.2.1 Derecho del Trabajo.....	21
1.2.1.1 Concepto.....	21
1.2.1.2 Relación de trabajo.....	24
1.2.1.2.1 Elementos.....	27
1.2.1.3 Principios.....	32
1.2.2 Derecho de la Seguridad Social.....	37
1.2.2.1 Concepto.....	37
1.2.2.2 Principios.....	41
1.3 Concepciones actuales.....	43
1.3.1 Distorsión en los elementos de la relación de trabajo.....	49
1.3.2 La Seguridad Social del Siglo XXI.....	53
1.4 Trabajo Decente.....	60

CAPÍTULO 2

Flexibilidad laboral

2.1 Política económica.....	67
2.2 Política laboral.....	71
2.3 Flexibilidad.....	74
2.3.1 Concepto.....	74
2.3.1.1 Flexibilidad laboral.....	75
2.3.1.1.1 Interna.....	78
2.3.1.1.2 Externa.....	82
2.3.1.2 Aspectos distintivos de las relaciones laborales flexibles.....	83
2.3.1.2.1 Naturaleza de los contratos.....	83
2.3.1.2.2 Inestabilidad laboral.....	84

2.3.1.2.3 Precariedad.....	84
2.3.1.2.4 Terciarización.....	85
2.3.1.2.5 Informalidad.....	86
2.3.1.3 Efectos de la flexibilidad laboral.....	88
2.3.1.3.1 Desempleo.....	90
2.3.1.3.2 Instrumentos para el empleo.....	93

CAPÍTULO 3 **Flexiseguridad**

3.1 Perspectiva histórica.....	95
3.1.1 Modelo sindical danés.....	96
3.1.2 Reforma laboral en los Países Bajos.....	97
3.1.3 La Estrategia de Lisboa.....	98
3.1.4 El Libro Verde.....	100
3.2 Concepto de Flexiseguridad.....	102
3.3 Elementos de la Flexiseguridad.....	107
3.3.1 Movilidad.....	109
3.3.2 Sistemas sólidos de Protección Social.....	111
3.3.3 Política activa en materia de empleo y de formación.....	115
3.4 Principios.....	120
3.4.1 Integridad.....	121
3.4.2 Equilibrio.....	121
3.4.3 Adaptabilidad.....	122
3.4.4 Inserción y unificación.....	122
3.4.5 Flexibilidad y Seguridad.....	123
3.4.6 Igualdad y dignidad.....	123
3.4.7 Confianza, diálogo y participación entre los interlocutores sociales....	124
3.4.8 Distribución de costos y beneficios.....	124

CAPÍTULO 4 **La Flexiseguridad ¿una opción para México?**

4.1 Condiciones del mercado laboral y Seguridad Social en México.....	128
4.1.1 Flexibilidad y movilidad laboral.....	128
4.1.1.1 Regulación del empleo.....	129
4.1.1.2 Población ocupada.....	132
4.1.1.3 Desempleo.....	133
4.1.1.4 Conflictos laborales.....	133
4.1.1.5 Estabilidad y seguridad en el trabajo.....	136
4.1.2 Protección y prestaciones sociales.....	138
4.1.2.1 Salario mínimo legal.....	138

4.1.2.2 Nivel de ingreso de la población ocupada.....	140
4.1.2.3 Duración de la jornada de trabajo.....	141
4.1.2.4 Acceso de la población ocupada a prestaciones laborales.....	142
4.1.2.5 Proporción de trabajadores por cuenta propia y familiares	144
4.1.2.6 Cobertura poblacional de la Seguridad Social.....	144
4.1.2.7 Capacitación de la población.....	145
4.1.2.8 Combinación del trabajo y la vida familiar.....	147
4.1.2.9 Licencias de paternidad.....	148
4.1.2.10 Igualdad de oportunidades laborales.....	151
4.1.2.11 Seguro de desempleo.....	152
4.1.3 Políticas activas.....	156
4.1.3.1 Gasto público.....	156
4.1.3.2 Acciones gubernamentales.....	157
4.2 Condiciones del mercado laboral y Seguridad Social en Dinamarca..	161
4.2.1 Flexibilidad y movilidad laboral.....	162
4.2.1.1 Libertad de negociación.....	162
4.2.1.2 Jornada laboral.....	163
4.2.1.3 Movilidad laboral.....	163
4.2.1.4 Desempleo.....	164
4.2.2 Protección y prestaciones sociales.....	165
4.2.2.1 Funcionamiento colectivo.....	165
4.2.2.2 Igualdad en derechos y obligaciones.....	165
4.2.2.3 Deber general de paz.....	166
4.2.2.4 Instrumentos de presión.....	166
4.2.2.5 Normas sobre salud profesional y seguridad en el lugar de trabajo.....	167
4.2.2.6 Periodo vacacional.....	167
4.2.2.7 Prestaciones sociales.....	167
4.2.2.8 Pensiones.....	167
4.2.2.9 Seguro de desempleo.....	168
4.2.3 Políticas activas.....	169
4.2.3.1 Gasto público.....	169
4.2.3.2 Acciones gubernamentales.....	170
4.3 Agenda para el diseño de la Flexiseguridad mexicana.....	173
Conclusiones.....	179
Bibliografía.....	188

INTRODUCCIÓN

Las tres últimas generaciones han sido testigos de cambios acelerados, motivados por la creciente comunicación e interdependencia entre las sociedades del mundo cada vez más unificando en sus mercados y culturas, a través de una serie de transformaciones jurídicas, sociales, ambientales, tecnológicas, económicas y políticas.

Adaptaciones que influyen en toda la expresión humana, sin que el Derecho sea la excepción; en especial por los avances tecnológicos y científicos que han ayudado a eficientar los mecanismos de producción y reducido los factores de mortalidad, trayendo innumerables beneficios acompañados de consecuencias que obligan a reorganizar y replantear los esquemas normativos que regulan a una sociedad cambiante.

Los Estados enfrentan la necesidad de encontrar los mecanismos necesarios que le permitan garantizar de forma sustentable una vida digna para su población sin comprometer su desarrollo. La vigencia de los marcos jurídicos laborales y de Protección Social son dos de las áreas que los juristas no debemos olvidar pues juegan un papel no menor en el entendimiento de los cambios actuales y el buen funcionamiento de la sociedad.

En este contexto, a partir de la última década del siglo XX los países miembros de la Unión Europea acordaron intensificar la cooperación para

modernizar y mejorar la Protección Social, con la pretensión de que el desarrollo económico y el desarrollo social sean paralelos. Surge entonces, en Dinamarca, el concepto de Flexiseguridad, mismo que en la práctica tolera la renuncia a ciertos derechos pero a la par trae consigo prerrogativas tanto para los trabajadores como para los patrones.

Esta investigación gira en torno al concepto de Flexiseguridad, neologismo danés producto de la metamorfosis experimentada en los mercados laborales y en la Protección Social de los últimos años, que está siendo adoptado por la Unión Europea como estandarte para identificar una serie de políticas públicas encaminadas a conseguir la adaptación exitosa a las exigencias económicas de un mundo globalizado.

Con el objetivo principal de hacer una descripción del concepto de Flexiseguridad y establecer su compatibilidad en el entorno mexicano, el concepto es abordado como el justo equilibrio entre la seguridad y estabilidad que aportan los marcos jurídicos laborales y de la Seguridad Social primigenios, y los modelos flexibles surgidos en las décadas de 1980 y 1990.

Con un método histórico descriptivo, se presentan en el Capítulo Primero y Segundo la evolución en el Derecho del Trabajo y de la Protección Social, ponderando sus manifestaciones en el mercado laboral, a fin de enmarcar el esquema de flexibilidad que predomina hoy en día y evidenciarlos como antecedentes generales de la Flexiseguridad.

Delimitada a la importación del concepto Flexiseguridad hacia la Academia, la investigación en su Tercer Capítulo hace la descripción del mismo mediante la presentación de sus elementos morfológicos, antecedentes inmediatos, la identificación de su origen, sus principios y el estudio de sus características y componentes.

El Cuarto Capítulo, con un método estadístico descriptivo, aborda los principales indicadores que esbozan la situación del mercado laboral mexicano y las condiciones de Protección Social; en una segunda parte se desarrolla el contexto en Dinamarca, al ser éste el país origen de la Flexiseguridad y mediante la comparación se establece la viabilidad que un modelo de Flexiseguridad tendría en México.

La Tesis presentada en este trabajo de investigación hace notar que el concepto de la Flexiseguridad surge en el intento de adecuar la Protección Social a la economía de un mundo globalizado pero que interactúa con las necesidades sociales que eran cubiertas por el Derecho del trabajo y la Seguridad Social, por lo que el concepto constituye un capítulo más en la cronología jurídica del Derecho Social.

CAPÍTULO 1

Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social

Para abordar descriptivamente el concepto Flexiseguridad es necesario citar sus antecedentes conceptuales, tanto en el ámbito laboral como en la Seguridad Social, por lo que a partir del método histórico, se evidenciará brevemente la evolución que se ha presentado en ambas áreas del conocimiento jurídico, ponderando las manifestaciones de ésta en el mercado laboral, sin dejar de lado el desarrollo correspondiente a la Protección Social.

1.1 Nacimiento y Evolución

En este sentido y a fin de ayudar al entendimiento de los alcances que tiene la Flexiseguridad para la regulación social, en los puntos siguientes se estudiará el significado y desarrollo de los conceptos que le sirven de plataforma y que a la vez forman parte de su historia evolutiva. El Derecho laboral y el de la Seguridad Social son componentes del Área Jurídico Social que si bien sus objetos son afines, también encuentran un origen y desarrollo particular.

1.1.1 Trabajo

El punto de partida es la noción de lo que se entiende por trabajo, en este sentido las definiciones etimológicas son comunes y útiles para el estudio

de conceptos sin embargo, buscar el significado de la palabra trabajo conforme a esta metodología resulta poco productivo, puesto que no se obtiene la idea que represente el sentido real del vocablo.

La palabra trabajo deriva de la raíz etimológica referida a la pena, al sufrimiento: *trabs*, *trabis* (traba), lo que el hombre hace para vivir es una carga, es una traba.¹ Trabajo procede del latín *tripalium*, trípode al que se ataban los animales para herrarlos y por extensión, al que se sujeta al condenado para someterlo a tortura, y torturar es precisamente el significado del verbo derivado *tripaliare*.²

Esta concepción tiene su origen en la época antigua, cuando el trabajo físico era considerado vergonzoso, propio de las clases inferiores y las actividades humanas más modestas que requerían fuerza física pero no implicaban el dominio de un arte particular, en oposición a las nobles artes, diversiones y ocios destinados a las clases altas, que requerían un saber y cualidades especiales.

¹ Cfr. Kurczyn Villalobos, Patricia, *Las Nuevas Relaciones de Trabajo*, Porrúa, UNAM, México, 1999, p. 20.

² Cfr. Sanchis Gómez, Enric, "Concepciones del trabajo: de las ambigüedades medievales a las paradojas actuales", *Cuadernos de relaciones laborales*, vol. 22, núm. 1, Universidad de La Rioja, La Rioja, 2004, p. 39.

1.1.1.1 El trabajo como actividad humana

En sentido más amplio, si bien el trabajo siempre ha sido una actividad presente en las sociedades humanas, éste no era considerado objeto de intercambio económico, por lo que el concepto abstracto tradicional surgió hasta mediados del siglo XVII y se extendió con plenitud hasta el último cuarto del siglo XX,³ derivado de la ideología capitalista e incentivado por la Primera Revolución Industrial, así como por el uso organizado de la máquina de vapor que originó el desarrollo de nuevas formas de producción y un cambio en la mano de obra, la cual dejó de estar mayoritariamente compuesta por campesinos, artesanos y practicantes de oficios y profesiones libres, para trasladarse a establecimientos centralizados (fábricas) y producir bienes de consumo; nació de esta forma la clase obrera y con ella el trabajo subordinado, considerado como un bien cuantificable e intercambiable.

Para Ramón Roberto Muñoz, trabajo es la “actividad humana, material o intelectual, prestada libremente, por cuenta ajena, en forma subordinada para producir beneficios”.⁴

³ Raso Delgue, Juan, “*El Derecho del Empleo y la Nueva Dimensión del Trabajo*”, *Congreso Internacional sobre Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados*, México, 2004. Disponible en <http://www.ijj.derecho.ucr.ac.cr/archivos/documentacion/inv%20otras%20entidades/UNAM/ijj/p/onencias%20300104/mesa6/145s.pdf>, 27 de marzo de 211, 21:58 hrs.

⁴ Roberto Muñoz, Ramón, *Derecho del Trabajo*, tomo II, Porrúa, México, 1983.

Por su parte, Dominique Méda dice que el trabajo es “una actividad humana, coordinada, remunerada, que consiste en poner en forma a una capacidad o a algo dado para el uso de otros, de manera autónoma o bajo la dirección de otro a cambio de una contraparte monetaria”.⁵

Alain Supiot nos enseña que el trabajo es “la actividad humana que aspira a realizar una obra útil, es decir a producir bienes y servicios propios que satisfagan las necesidades materiales y las necesidades simbólicas de los hombres”.⁶

Finalmente, La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8º , señala que “El trabajo es toda actividad humana intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

1.1.1.2 Derecho del Trabajo

Desde finales del Siglo XVIII e inicios del siglo XX, la ciencia jurídica fue testigo y agente regulador de movimientos sociales que marcaron el rumbo del desarrollo humano en su aspecto económico y social; ejemplos de ellos son la Revolución Industrial, las revoluciones en Francia de 1789 y México de 1910, así como la Primera y Segunda guerras mundiales de 1914 y 1945.

⁵ Méda, Dominique, “¿Qué sabemos sobre el trabajo?”, Pensar el Trabajo, Debate y actualidad, *Revista de Trabajo*, Nueva Época, año 3, núm. 4, enero – noviembre, Buenos Aires, 2007, p. 28.

⁶ Supiot Alan, *Derecho del Trabajo*, Ed. Heliasta, Buenos Aires, 2008, p. 12.

Si bien, en un inicio el trabajo no fue objeto de intercambio económico, fue con la Revolución Industrial y la ideología capitalista que la producción de bienes y servicios cobró importancia y conforme explica Alain Supiot, “la diversidad de los trabajos humanos comenzó a fundirse dentro de una misma categoría abstracta. Considerar el trabajo como un bien cuantificable e intercambiable es una ficción pues, al igual que la tierra y la moneda, el trabajo es una condición y no un producto de la actividad económica; pero es una ficción necesaria al advenimiento del capitalismo. En efecto, para basar la producción y la reparación de las riquezas sobre el libre intercambio, hay que hacer de cuenta que el trabajo, la tierra y la moneda son productos intercambiables, mercaderías. Solamente el derecho podía instituir tal ficción, y así fue como nació el Derecho del Trabajo”.⁷

Sin embargo, los órdenes jurídicos del Derecho del Trabajo no fueron diseñados como se conocen en la actualidad, pues la concepción tradicional de su historia, identifica tres eras: la prohibición, la tolerancia, y la reglamentación.⁸

- **Era de la prohibición:** ubicada a partir de 1791 con la Ley Chapellier y el Código Penal francés de 1810, se caracteriza por la prohibición de la

⁷ *Ibidem.* pp. 17 - 18.

⁸ Cfr. Sánchez-Castañeda, Alfredo, *Las transformaciones del derecho del trabajo*, UNAM, México, 2006, pp. 2-6.

asociación profesional, la coalición y la huelga, así como las asociaciones de más de veinte personas.

- **Era de la tolerancia:** de 1824 a 1871, con la derogación de las normas prohibitivas y sin llegar a consolidar un derecho colectivo del trabajo, se permitió el desarrollo de las actividades sindicales, mediante la coalición, la asociación profesional o la huelga, sin embargo dichas actividades no se encontraban reconocidas ni reglamentadas, por lo que los sindicatos no contaban con el reconocimiento de sus derechos laborales, pero se permitió la celebración de contratos colectivos.

- **Era de la reglamentación:** en ella son dictadas normas para regular las relaciones colectivas e individuales, en beneficio de los trabajadores, reconociendo y protegiendo los derechos de éstos, inicia en Inglaterra con uno de sus primeros antecedentes en 1871, con la reglamentación y otorgamiento de personalidad jurídica a la asociación profesional, seguida por Francia con la Ley de Asociaciones profesionales de 1884 y la Ley General de Asociaciones de 1901.

De esta era destacan las Constituciones de México y Alemania, de 1917 y 1919, respectivamente, documentos que otorgaron por primera vez, en América y en Europa, una mayor jerarquía al derecho del trabajo; la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de 1948, y los diversos

convenios y recomendaciones emitidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

1.1.2 Protección y Seguridad Social

La sociedad siempre se ha ocupado por atender las diversas necesidades de sus integrantes, por lo que en el tiempo ha diseñado diversos mecanismos para hacer frente a las situaciones que los vulnera en su económica o salud; tales mecanismos son integrados en el concepto Protección Social.

La Protección Social es delineada por María Ascensión Morales Ramírez como un concepto integrador y dinámico que involucra y articula diversos objetivos, valores y políticas, cuyo contenido evoluciona con el progreso social y económico a fin de cubrir los riesgos de la vida en sociedad.⁹

El concepto responde a una evolución histórica de las diversas formas de protección que pueden exponerse en cuatro etapas: Asistencialismo, Previsión, Seguridad y la ya abordada Protección Social.

⁹ Morales Ramírez, María Ascensión, "Protección Social ¿Concepto Dinámico?", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 2, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2006, p. 204.

- **Asistencialismo.** Referente a las primeras formas de protección utilizadas en la Edad Media (S. V al XV) a través de la *asistencia privada*, como lo fueron el apoyo familiar, las relaciones de buena vecindad, las cofradías, los gremios y la caridad. En la Edad Moderna (S. XV al XVIII) con la *beneficencia pública*, se manifestó como un mecanismo protector a cargo de los ayuntamientos pero sin constituir un derecho exigible.

En la Edad Contemporánea (de 1789 a nuestro tiempo), a partir de la Revolución Francesa, surge la *asistencia social*, con la cual “se plasma el inicio de la preocupación de los poderes públicos por los problemas de los pobres y marginados como una obligación inherente a su propia concepción” constituyendo un derecho subjetivo.¹⁰

Sin embargo, durante esta época la protección de las necesidades se concentraba principalmente hacia la población trabajadora y estaba basada, en un principio, en el ahorro privado individual, no fue sino hasta el Siglo XIX, que se implementaron las mutualidades y los seguros privados como mecanismos colectivos, para hacer frente las necesidades que se presentan durante la vejez, la enfermedad o tras la muerte de un familiar.

- **Previsión social.** Expresión que comenzó a ser utilizada en el último tercio del Siglo XIX, como mecanismo protector que a diferencia de los

¹⁰ Morales Ramírez, María Ascensión, *Modelos de Financiamiento de las Pensiones*, Tesis doctoral, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2009, p. 38.

anteriores, incide en el individuo como miembro de la sociedad, pero aún se limitaba a los trabajadores. Es decir, se encuentra unida al Derecho del Trabajo, dado que la protección estaba condicionada a la existencia de una relación laboral.

La institución representativa de la Previsión es el *Seguro Social*, con el cual inició la intervención estatal en la evolución histórica de la Protección Social y consistía en “indemnizar un daño provocador de un desequilibrio económico desfavorable en el trabajador, a través de otorgar prestaciones destinadas a compensar la pérdida representada por la inutilización de la fuerza de trabajo y el consiguiente perjuicio económico”.¹¹

Surgió en Alemania en 1883, con la presentación del seguro social obligatorio contra enfermedades propuestos por Otto Von Bismarck, en 1884 fue implementado el seguro contra accidentes de trabajo, financiado por los trabajadores y en 1889 el seguro de vejez e invalidez. En México la previsión inicia con la Ley del Seguro Social de 1943.

• **Seguridad Social.** Término atribuido a Simón Bolívar (1819) y cuya estructura, mecánica y funcionamiento fue diseñado en mucho por William Beveridge (1941-1942). Sistematiza y racionaliza la administración de los

¹¹ *Ibidem.*, p. 46.

seguros sociales existentes y se extiende su cobertura a sectores no vinculados en una relación laboral.

Un agregado en toda relación laboral, debe ser el acceso a los servicios de Seguridad Social, y ésta no hubiese sido diseñada de no ser, como lo explica Alain Supiot, por que la explotación sin límites del trabajo humano terminaba por amenazar la productividad y disponibilidad de la mano de obra, fue entonces que surge la sociedad securitaria, dando origen a los primeros seguros sociales y luego al Derecho de la Seguridad Social.¹²

Si bien, los primeros seguros sociales se originaron, como parte del “derecho obrero”, antes de extenderse al conjunto de la población, los vínculos con el derecho del trabajo permanecieron muy estrechos, en razón de los modos de financiamiento (cotizaciones patronales y salariales) como de la organización de la seguridad social (gestión tripartita), no obstante, la Seguridad Social, conforme al proceso evolutivo que brevemente se ha explicado, es autónoma del Derecho Laboral, sin embargo su historia y la de las relaciones laborales están recíprocamente relacionadas.

1.1.3 Derechos Humanos

Desde la era de la prohibición y el asistencialismo social, el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social han tenido un desarrollo

¹² Supiot, *ob. cit.*, p. 20.

significativo que dio origen al Derecho Social, y logró enmarcarlos dentro de las prerrogativas humanas de más alta jerarquía, los Derechos Humanos.

José Antonio García Becerra en referencia a Morris B. Abram, conceptualiza a los Derechos Humanos como “aquellos... a los que todo hombre debería tener acceso, en virtud puramente de su calidad de ser humano y que, por lo tanto toda sociedad auténticamente debe garantizar a sus miembros”.¹³ Estas prerrogativas, en atención al periodo histórico en el que han sido reconocidas y al bien jurídico tutelado, son clasificadas en tres generaciones.¹⁴

- **Primera generación.** Corresponde al reconocimiento de los derechos civiles y políticos de todo ser humano, que deben ser respetados por el Estado y cualquier autoridad. Su reconocimiento es producto de la Revolución Francesa de 1789, de la ideología liberal, del pensamiento de la ilustración y del enciclopedismo francés. Se encuentran previstos por la *Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano*, publicada el 27 de agosto de 1789, y entre ellos encontramos el derecho de libertad, igualdad, seguridad, sufragio, propiedad, asociación política, resistencia a la opresión y la democracia como

¹³ García Becerra, José Antonio, *Teoría de los Derechos Humanos*, Universidad Autónoma de Sinaloa, México, 1991, pp. 15 - 16.

¹⁴ Clasificación propuesta por Karel Vasak, en 1979.

forma de gobierno. Se “consideraba al individuo como el objeto único de la protección del Estado”¹⁵.

- **Segunda generación.** Identifica a los derechos sociales, económicos y culturales conquistados a finales de siglo XIX y principios del XX, a raíz de la Revolución Industrial y las demandas populares de justicia y protección social, que darían origen al Constitucionalismo Social, característicos del denominado Estado de Bienestar, y en el cual México jugó un papel protagónico al establecer el Derecho al Trabajo y a la Previsión Social a nivel constitucional.¹⁶

El maestro Mario de la Cueva define a los derechos sociales “como los que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida y un ingreso, en el presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humanas”.¹⁷

A diferencia de los de la Primera generación que deben ser respetados por toda autoridad, el cúmulo de prerrogativas de Segunda generación requiere

¹⁵Suprema Corte de Justicia de la Nación, “Las Garantías Individuales, Parte General”, *Colección Garantías Individuales*, SCJN, México, 2003, p. 33.

¹⁶ La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 fue la primera en el mundo que, en sus artículos 3, 27 y 123, consagró los derechos sociales del hombre.

¹⁷ Cueva, Mario de la, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 19 ed., Porrúa, México, 2003, p. 80.

de una conducta activa del gobierno para su realización y su titular no es el individuo, sino las colectividades.*

En México, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), reconoce como los principales Derechos Humanos de Segunda Generación.¹⁸

- Derecho a la agrupación sindical.
- Derecho a obtener la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales.
- Derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure a ella y a su familia la salud, alimentación, vestido, vivienda, asistencia médica y los servicios sociales necesarios.
- Derecho a la salud física y mental, contemplándose, de igual forma durante la maternidad y la infancia.
- Derecho a la educación.
- El derecho a la Seguridad Social.¹⁹
- Derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias.

El enunciar las dos últimas prerrogativas en su jerarquía de Derechos Humanos, representa la importancia que éstas tienen para el desarrollo de las

¹⁸ Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Los Derechos Humanos, Clasificación en tres Generaciones*, CNDH, México, 2009. Disponible en <http://www.cndh.org.mx/losdh/qson/clasif.htm>, 28 de marzo de 2011, 22:14 hrs.

¹⁹ Sí bien el Derecho Humano de segunda generación es el de la Seguridad Social, en nuestro país este no logra tal alcance, al ser limitado a una previsión social. Una de las principales problemáticas para la materialización de estos derechos, es que al requerir la acción gubernamental no todos los Estados tienen la capacidad financiera y administrativa para su realización, por ejemplo en lo que se refiere a la educación, nivel de vida adecuado y Seguridad Social.

sociedades, y simplifican el resultado de una cronología histórico-social, aún en desarrollo.

Entre los instrumentos jurídicos internacionales que abordan el reconocimiento, la defensa y los mínimos contenidos del Derecho Humano al Trabajo y a la Seguridad Social, pueden ser citados:

- La Constitución de Weimar (1919).
- La Ley de Seguridad Social de los Estados Unidos de Norte América (Security Act, 1935).
- La Carta del Atlántico (1941).
- El Informe sobre Seguridad Social y Servicios Afines de William Beveridge (1942).
- Declaración de Filadelfia de la Organización Internacional del Trabajo (1944).
- La Declaración Universal de los Derechos del Humanos (1948).
- Carta Interamericana de Garantías Sociales (1948).
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979).
- La Convención sobre los Derechos del Niño (1989).
- La Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990).

- La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1992).
- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).
- EL Pacto Mundial para el Empleo (2009).

Estos instrumentos fueron adoptados con la finalidad de garantizar a todo individuo el goce del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, así como para regular las condiciones mínimas en que dichas prerrogativas sociales deben ser garantizadas. Su importancia radica en la ponderación y jerarquización máxima que le otorgan al Derecho de la Seguridad Social y al Derecho del Trabajo.

El estudio de ellos hace notar la evolución histórica que se ha presentado en las últimas nueve décadas, que inició con el reconocimiento de la facultad que tiene el hombre y la mujer a ejercer una actividad remunerada y sus derechos conexos como la Seguridad Social, y continúa en la actualidad a fin de que la oferta de empleos sea suficiente, las personas estén capacitadas con la formación técnico profesional necesaria para enfrentar el mercado laboral, se aborden áreas como la migración, el equilibrio con la vida familiar y la igualdad de géneros y se gestione a favor de la disminución de la exclusión social y la pobreza.

A nivel nacional, los mexicanos cuentan con las Garantías Individuales enunciadas en los Preceptos Constitucionales: Cuarto, el cual se refiere a la

protección de la salud, derecho a la vivienda, alimentación y desarrollo integral, entre otros; Quinto, referente a la libertad laboral; y el 123, concerniente a las garantías mínimas con las que todo trabajador cuenta al prestar sus servicios en nuestro país; este mismo artículo establece a nivel constitucional el Derecho a la Seguridad Social, al determinar la Ley del Seguro Social como utilidad pública.

Los Derecho Humanos de Segunda Generación al ser constitucionalizados, son de orden público e interés social y por lo mismo deben ser atendidos y respetados por el propio Estado. Al decir del Doctor Ángel Guillermo Ruiz Moreno, “el derecho es más que un simple texto legal, ...propone la permanente búsqueda de ese valor llamado justicia, ...y en el caso del derecho social, lógicamente lo será la justicia social”, en una constitución no sólo están estos derechos fundamentales, también está la “voluntad del pueblo”.²⁰

- **Tercera generación.** Derechos identificados con el sentido de la solidaridad y descritos a partir de las dos últimas décadas del Siglo XX, que hacen referencia al derecho al uso de los avances de las ciencias y la tecnología, la solución de los problemas alimenticios, demográficos, educativos

²⁰Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, *El reconocimiento constitucional del derecho de la seguridad social en América: la garantía de los derechos adquiridos ante los cambios legislativos*, AISS, Colombia, 2007, pp. 1 - 3.

y ecológicos; el derecho a un medio ambiente sano, del consumidor, al desarrollo que permita una vida digna y al libre desarrollo de la personalidad.

Basta decir que existe una afinidad, entre los derechos humanos y los derechos laborales, el Derecho al trabajo y a la seguridad social tiene como objetivo la protección del ser humano que trabaja, que no es otra cosa que la protección de los derechos fundamentales del hombre en el desarrollo de la actividad productiva.²¹

1.2 Concepciones base

Derivados de su origen histórico y del contexto económico-social propios de la época en la que fueron conceptualizados, tanto el Derecho del Trabajo como el de la Seguridad Social fueron diseñados y descritos bajo concepciones que respondían a dichos entornos, y si bien han sido reformados en la actualidad la práctica laboral y las necesidades de cobertura social los alejan de sus concepciones base.

²¹ Martínez Salgueiro, María Luisa, "Derechos Económicos, Sociales y Culturales en las Relaciones Laborales", *Serie Estudios Básicos de Derechos Humanos* Análisis de la situación en América Latina, OIT. Disponible el Instituto Interamericano de Derechos Humanos, http://www.iidh.ed.cr/comunidades/diversidades/docs/div_docpublicaciones/derechos%20economicos,%20sociales%20y%20culturales%20en%20las%20relaciones%20laborales.pdf, 27 de marzo de 2011, 22:20 hrs.

1.2.1 Derecho del Trabajo

La doctrina laboral del siglo XX fue influenciada por la idea fordista sobre el trabajo, que lo conceptualizó como la actividad humana, que una persona denominada trabajador o empleado presta al patrón o empleador, de forma personal, subordinada, con el objeto de producir un beneficio mutuo y que da origen a una relación laboral.

1.2.1.1 Concepto

Por consiguiente los académicos, definieron a esta disciplina conforme a los elementos que caracterizaron a las relaciones laborales, hasta entonces más comunes o típicas (en su mayoría industriales o fabriles) y con respeto a la historia que dio origen al Derecho Social,²² entendiendo a éste bajo la doctrina de Trueba Urbina quien lo define como “el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles”.²³

En este sentido, Nestor de Buen habla de “un derecho para la clase trabajadora, protector de la misma, expansivo, irrenunciable, imperativo,

²² El concepto básico de Derecho del Trabajo es aquel que lo establece como el área del Derecho Social cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena, pero sin reducirse a la tutela de incapacitados o inútiles ya que no es derecho existencial, sino reivindicatorio.

²³ Trueba Urbina, Alberto, *Derecho social mexicano*, Porrúa, México, 1978, p. 309.

reivindicatorio, instrumento de conjugación de intereses en las empresas consideradas como unidades económicas-sociales”.²⁴ “al que sólo le interesa (el trabajo) que se lleva a cabo por cuenta de otro ya que sus normas lo que pretenden es disminuir los efectos negativos de la explotación”.²⁵

Por su parte, Juan Raso Delgue, lo delimitó al “conjunto de normas destinadas a tutelar la relación del trabajo subordinado”.²⁶

Con una visión constitucionalista, Mario de la Cueva enseña que el Derecho del Trabajo no puede ser concebido como normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios. Es un estatuto de y para el trabajador con la finalidad de “procurar a los trabajadores en el presente y a lo largo de su existencia un mínimo de beneficios, que a la vez que limiten la explotación de que son víctimas, les ofrezcan un vivir que se eleve sobre la vida meramente animal y les permita realizar los valores humanos de que son portadores”.²⁷

²⁴ Cit. por. Kurczyn, *ob. cit.*, p. 108.

²⁵ Buen Lozano, Nestor de y Emilio Morgado Valenzuela (Coordinadores), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, AIADTSS, UNAM, México, 1997, p. 1.

²⁶ Raso Delgue, Juan, *Derecho del Trabajo y Derecho del Empleo: de la protección del trabajo subordinado a la tutela de “los trabajos”*, Universidad de la República, Uruguay, s. a. Disponible en www.sindominio.net.

²⁷ Cueva, *ob. cit.*, pp. 85-86.

Gerard Lyon-Caen afirma que el Derecho del Trabajo es la protección de los asalariados y la exigencia del empleo, “disciplina social que garantiza al trabajador una serie de tutelas”, diferenciándolo del empleo, el cual es un “término vinculado básicamente a la economía de mercado y se refiere a la actividad laboral inserta en el sistema económico”.²⁸

Patricia Kurczyn lo conceptualiza como libertad, derecho y deber social, que debe operar ajustado con la realidad, pues tiene la función de estructurar el medio laboral.²⁹

Desde la perspectiva de la relación de trabajo, Ramón Roberto Muñoz dice que el Derecho del Trabajo es el “conjunto de normas que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente el contenido, la duración, la modificación, la transmisión, la suspensión y la disolución de las relaciones individuales de trabajo y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo.”³⁰

Comunes denominadores de los conceptos anteriores son los elementos normativos, la subordinación, la tutela del trabajador desprotegido, la explotación laboral y el enfrentamiento de clases; todos ellos identificados y

²⁸ Lyon-Caen G., “¿Derecho del Trabajo o Derecho del Empleo?”, *Evolución del Pensamiento Juslaboralista, Estudios en homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata*, Montevideo, 1997, p. 270; cit. por. Raso Delgue, Juan, *Derecho del Trabajo...*, *ob. cit.*

²⁹ Cfr. Kurczyn Villalobos, *ob. cit.* pp. 89-90.

³⁰ Roberto Muñoz, *ob. cit.*

definidos, corresponden al momento histórico en que fue concebido el Derecho laboral.

1.2.1.2 Relación de trabajo

Las modificaciones a las formas de producción, provocadas por la Primera y Segunda Revolución Industrial, se extendieron a los países más desarrollados en Europa occidental y, posteriormente, a Estados Unidos y Japón bajo el esquema de organización laboral conocido como Fordismo, que se refleja en la doctrina laboral del siglo XX.

El Fordismo tuvo como objetivo la búsqueda de mayor productividad y rentabilidad del trabajo asalariado, es un modelo que corresponde a la gran empresa industrial, que realiza una producción masiva, basada en una especialización estrecha de las tareas y de las competencias y en una organización piramidal del trabajo, la cual integraba todas las funciones necesarias para la realización de su productos.

La característica, fundamental de este modelo es la importancia preponderante de contratos de trabajo por cuenta ajena, a jornada completa, no temporales y estandarizados o típicos, basados en un intercambio entre un elevado nivel de subordinación y de control disciplinario por parte del

empresario y de estabilidad y compensaciones en prestaciones sociales para el trabajador.³¹

El Fordismo, caracterizó al obrero “*blue collar*” que hasta la década de 1970 y 1980, “continuaba siendo el referente totémico, alrededor del cual se construyeron los principales conceptos jurídicos de la disciplina”³² y que en la actualidad forman parte de las nombradas relaciones de trabajo típicas, modelo o estandarizadas. Algunas definiciones forditas de “relación de trabajo” son:

La Ley Federal del Trabajo, de 1970 en su artículo 20, establece que “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Para Mario de la Cueva, la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que el dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo y éste adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrono a partir

³¹ Cfr. Supiot Alain (Coordinador), *Trabajo y empleo, transformaciones del trabajo y el futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999. pp. 35 -56.

³² Raso Delgue, Juan, “Las transformaciones del trabajo”, *Una mirada global sobre el mundo del trabajo*, Instituto de Relaciones Laborales, Facultad de Derecho, Universidad de la República, Montevideo, 2000. pp. 6-7. Disponible en http://www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/raso.pdf, 12 de agosto de 2011, 15:00 hrs.

de la fecha estipulada y en que el empresario obtiene el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar el salario. Por lo tanto, al iniciarse la prestación de trabajo, se forma automáticamente la relación de trabajo, la que vivirá dentro de las normas del estatuto laboral, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias.³³

Por su parte, Ramón Roberto Muñoz la define como el “vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y a éstos entre sí”³⁴

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), estableció en la tesis jurisprudencial 895, de la octava época que la existencia de la relación de trabajo se acredita si se prueba la obligación del trabajador de prestar un servicio material o intelectual o de ambos géneros, el deber del patrón de pagar a aquél una retribución, y la relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón.

³³ Cueva, *ob. cit.*, pp. 187, 193 y 194.

³⁴ Roberto Muñoz, *ob. cit.*

1.2.1.2.1 Elementos

El concepto base del Derecho del Trabajo es la “relación laboral”, del cual se desprenden elementos derivados, e identificables en las definiciones anteriores.³⁵ Las cuales al responder a descripciones surgidas de organizaciones fordistas, enuncian los componentes de las relaciones de trabajo tradicionales.

Los elementos derivados de la relación laboral son subjetivos y objetivos. En los primeros se encuentran los individuos que la conforman, en los segundos las características que la distinguen de otro tipo de relaciones jurídicas.

Ramón Roberto Muñoz, en 1983, cita a los laboristas mexicanos clásicos, para hacer una compilación de los elementos derivados de la relación laboral, los cuales se aprecian en el cuadro siguiente:³⁶

Elementos derivados de la Relación de Trabajo	Mario de la Cueva	a) El trabajador y el patrón	
		b) Una prestación de trabajo	
		c) La subordinación	
		d) El salario	
	Néstor del Buen	Elementos subjetivos	a) Trabajador
		Elementos	b) Patrón
		c) Prestación de un	

³⁵ Las relaciones laborales también se presentan en forma colectiva, cuando una de sus partes es un conglomerado de trabajadores asociados para la defensa de sus intereses comunes, en las cuales las transformaciones del trabajo tienen consecuencias, sin embargo el Derecho Colectivo del Trabajo, por su extensión e instituciones propias, se han dejado fuera de la delimitación de esta investigación.

³⁶ Cfr. Roberto Muñoz, *ob. cit.*

		objetivos	trabajo
			d) Personal
			e) Subordinado
			f) Por un salario
	Roberto Muñoz R.	“Los únicos elementos son los derechos y deberes que vinculan a los patrones y trabajadores, y a éstos entre sí”	

- **Sujetos.** El trabajador y el patrón, conforme a la Ley federal del trabajo, el primero es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Mientras que el trabajador siempre será una persona física, el patrón puede estar representado por una persona moral.

- **Prestación del trabajo personal.** Implica la realización de una labor por parte del trabajador, como persona física, al patrón, natural o jurídico, sin que el trabajador contratado pueda ser sustituido por otro.

- **Subordinación.** Considerada por la SCJN como el elemento distintivo de toda relación de trabajo, al establecer que en virtud de ella el patrón se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del trabajador, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.³⁷ Dado que la sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un

³⁷ Suprema Corte de Justicia de la Nación, “La subordinación es el elemento distintivo de la Relación Laboral”, *Tesis jurisprudencial IV.2º, J/1*, Novena época, 1 de mayo de 1995. En *JUS* 2009.

patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de una subordinación.

En este sentido, la SCJN identifica a la subordinación con la “existencia por parte del patrón de un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio”.³⁸

De forma general, la subordinación es la “relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

La naturaleza de la relación de subordinación, es una relación jurídica que se compone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para al obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo”.³⁹

³⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación, “Subordinación, elemento esencial de la relación de trabajo”, *Tesis jurisprudencial 531*, Séptima época. En *JUS* 2009.

³⁹ Cueva, *ob. cit.*, p. 203.

Alain Supiot identifica dos criterios de subordinación: jurídica y funcional. La primera refiere que la calidad del asalariado implica necesariamente la existencia de un vínculo jurídico de subordinación del trabajador a la persona que lo emplea y que el contrato de trabajo es aquel que tiene por efecto ubicar al trabajador bajo la dirección, el control y la autoridad de su contratante. Por tal motivo la subordinación jurídica caracteriza al asalariado por su sumisión personal a las órdenes y directivas del empleador.

La subordinación funcional, se identifica mediante la técnica llamada del haz de índices, que consiste en fundar la calificación del contrato sobre conjunto de signos objetivos de subordinación, sin considerar ninguno de estos signos como necesario o suficiente. Figuran en esta lista de índices, por ejemplo:⁴⁰

- La imposición de los tiempos y lugares de trabajo.
- El respeto de los procedimientos, de los programas o de los sectores geográficos.
- La obligación de rendir cuentas.
- El modo de remuneración.
- El suministro de los medios de trabajo.

⁴⁰ Supiot, *ob. cit.*, pp. 72-73.

- La existencia de un compromiso de exclusividad o de una cláusula de no competencia.
 - El comportamiento “patronal” de quien da las órdenes.
- **Salario.** La productividad y la utilidad es el beneficio que el patrón obtiene, por los servicios del trabajador, el salario es la remuneración que el patrón paga al trabajador a cambio de estos servicios; La gratuidad en la relación suprime el carácter laboral de toda actividad.

La Ley Federal del Trabajo proporciona una definición limitada de salario al establecerlo únicamente como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Mario de la Cueva lo define como “la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”.⁴¹

El salario constituye también el principal componente de la justicia social retributiva. “Un salario justo es el que satisface las exigencias de la vida auténticamente humana, las de orden material, moral, social e intelectual, el que posibilita al hombre vivir intensamente, educar a sus hijos y contribuir a la

⁴¹ Cueva, *ob. cit.*, p. 297.

grandeza espiritual de su pueblo y de la humanidad, y al progreso general de los hombres”.⁴²

1.2.1.3 Principios

Humberto A. Podetti define a los principios como “las ideas fundamentales sobre la organización jurídica de una comunidad, emanados de la conciencia social, que cumplen funciones fundamentadora, interpretativa y supletoria de su total ordenamiento jurídico”.

La ontología del Derecho del Trabajo es la protección al trabajador y equilibrio entre capital y trabajo, misma que se refleja en una serie de principios, los cuales, conforme a Nestor de Buen Lozano “constituyen las bases teóricas y las razones lógicas del ordenamiento jurídico que recibe de ellas su sentido ético, su medida racional y su fuerza vital o histórica”.⁴³ En este sentido las directrices que orientan las relaciones laborales son:

- La **protección al trabajador**: “El Derecho del Trabajo surge como consecuencia del desigual poder de negociación que caracteriza la relación jurídica entre el trabajador y el patrón”⁴⁴, por lo que el criterio que se debe

⁴² *Ibidem.*, p. 301.

⁴³ Buen Lozano, *ob. cit.*, pp. 139-140.

⁴⁴ Bencomo E, Tania Z., “El trabajo visto desde una perspectiva social y jurídica”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 7, julio-diciembre, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2008, p. 55.

utilizar al interpretar la norma debe ser el más favorable al trabajador y la aplicación de la misma nunca debe servir para disminuir las condiciones de trabajo vigentes.

- El ***equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patronos***, al ser vistos como sujetos en igualdad de circunstancias, para lo cual se complementa con el principio de protección al trabajador.

- La ***igualdad, libertad y dignidad del trabajador***: Equidad de oportunidades y derechos entre los trabajadores, independencia de elegir la profesión u oficio y decencia en la fuente y condiciones de trabajo.⁴⁵

- La ***irrenunciabilidad de derechos***. El marco normativo del Derecho Laboral establece las condiciones y prerrogativas mínimas para la regulación de las relaciones laborales, sobre las cuales no puede convenirse su disminución.

- La ***libertad y autonomía sindical***. José Manuel Lastra Lastra define a la libertad sindical como la facultad de cada individuo para afiliarse a un

⁴⁵ El principio de dignidad se complementa con el objetivo del “trabajo decente”, concepto que prestará más adelante.

sindicato y al sindicato de su elección, si existen varios; la facultad de no afiliarse y, por último, la facultad de abandonar el mismo.⁴⁶

Respecto de la autonomía sindical, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 359, expresa que "Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades, y formular sus programas de acción"

- La concepción del ***trabajo como derecho y deber social***. El trabajo tiene una doble condición, es un derecho y un deber. Todo individuo puede ejercer lícitamente facultades intelectuales y físicas en beneficio propio o ajeno, mediante una ocupación remunerada que otorgue los satisfactores mínimos para una vida decorosa, garantizadas por el Estado. Pero al mismo tiempo tiene la obligación de evitar el ocio y contribuir mediante actividades productivas al desarrollo social.

- La ***continuidad de la relación laboral***, la cual no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que perdura en el tiempo. Para Alfredo Sánchez Castañeda, los alcances de este principio es la preferencia por los contratos de duración indefinida, la facilidad para mantener el contrato a pesar los incumplimientos o nulidades en que se haya incurrido, la

⁴⁶ Cfr. Lastra Lastra, José Manuel, "La Libertad Sindical", *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, núm., 98, mayo-agosto, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México. 2000. Disponible en <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/indice.htm?r=boletin&n=98>, 27 de marzo de 2011, 23:45 hrs.

resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato por voluntad patronal, la interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones y la prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador.⁴⁷

- La **estabilidad en el empleo**: otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.⁴⁸

- Una **justa remuneración por el trabajo prestado**: El salario que el trabajador reciba por su desempeño, debe ser digno, equitativo y proporcional a la importancia de las tareas realizadas, además de suficiente, para que tenga solvencia frente a las necesidades básicas del grupo familiar, sin lo cual carecería la remuneración del carácter de "justa". Este principio también responde a la necesidad de impedir todo tipo de discriminación salarial en función del sexo, edad, nacionalidad, religión o filiación política, o cualquier otro tipo de diferencias entre los trabajadores.

- La **buena fe**. Consiste en el modo sincero y justo con que se procede e los contratos sin tratar de engañar a la persona con quien se celebra. Denota

⁴⁷ Sánchez Castañeda, *ob. cit.*, p. 25.

⁴⁸ Cueva, *ob. cit.*, p. 219.

la creencia y persuasión de que el acto realizado es lícito y justo. La cohesión social, la conciencia del deber, la honestidad, la rectitud, la mutua confianza son el transfondo de la buena fe.⁴⁹

- La **primacía de la realidad**: hace referencia a que un Derecho del Trabajo de axiomas y de fórmulas sin el alimento de las realidades se volverá extremadamente frágil.⁵⁰ Significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero. Es decir, la determinación de la existencia y condiciones de una relación de trabajo debe ser guiada por los hechos de lo que realmente fue convenido y llevado a cabo por las partes, y no por la manera como una de las partes o las dos partes describen la relación de trabajo.

- **Conciliación entre la vida laboral y familiar**: relacionado con la satisfacción personal que un empleo otorga al trabajador. Deja de lado el concepto del trabajo como mera actividad productiva y se concibe como el generador del desarrollo profesional y centro de relaciones fraternales que en conjunto con la vida familiar, alejan al hombre de la exclusión social.

⁴⁹ Lastra Lastra, José Manuel, "La buena fe en el trabajo: ¿Un principio que se difumina?", *Derecho y conocimiento anuario jurídico sobre la sociedad de la información y del conocimiento*, Universidad de la Huelva, Huelva, 2001, p. 195. Disponible en http://www.buap.mx/investigacion/invesjuri/tlame/19y20/p_189.pdf, 27 de marzo de 2011, 23:55 hrs.

⁵⁰ Raso Delgue, Juan, "Las transformaciones...", *ob. cit.*, p. 17.

- La **expansibilidad**. Consiste en superar las fronteras del trabajo típico, para expandirse hacia las nuevas geografías laborales.⁵¹

1.2.2 Derecho de la Seguridad Social

El Derecho de la Seguridad Social es el conjunto normativo, mediante el cual los Estados instrumentan y garantizan a su población la conservación de la salud y estabilidad económica individual, durante la presentación de contingencias sociales.⁵²

1.2.2.1 Concepto

Ángel Guillermo Ruiz Moreno lo define como “el conjunto de normas jurídicas que regulan el servicio público de la seguridad social, mismas que deben ser observadas por el Estado, patronos y sujetos obligados, al igual que por los asegurados y derechohabientes, junto con el propio ente público asegurador, dada su obligatoriedad manifiesta al ser Derecho positivo vigente”.⁵³

⁵¹ *Idem.*

⁵² Morales Ramírez establece que las contingencias sociales son los eventos provocados normalmente por una necesidad individual económica que se traduce en la disminución o pérdida de los ingresos habituales, o bien, generadores de gastos adicionales o suplementarios de origen patológico (enfermedad, invalidez y riesgos de trabajo), biológico (maternidad, vejez y muerte) y económico social (desempleo y asignaciones familiares). Morales Ramírez, María Ascensión, *Modelos de...*, *ob. cit.*, p. 61.

⁵³ Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, *Autonomía del Derecho de la Seguridad Social, Jurisdicción y Procedimiento Especiales*, CISS, Bogotá, 2007, p. 8.

José Manuel Almansa Pastor, establece que el Derecho de la Seguridad Social es “el conjunto de normas y principios que ordena ese instrumento estatal específico (léase Seguridad Social) protector de necesidades sociales y, especialmente, las relaciones jurídicas a que da lugar”.⁵⁴

Definiciones que lo abordan desde el punto de vista objetivo-normativo, pero hay quienes también lo conceptualizan como derecho subjetivo, así pues Gustavo Cázares García lo explica como el “derecho de la sociedad a la conducta del Estado consistente en proteger a sus miembros de toda contingencia, conducta a la cual se encuentra jurídicamente obligado”.⁵⁵

La comprensión de los conceptos antes citados puede ampliarse mediante la definición de su objeto: la Seguridad Social.

Néstor de Buen Lozano explica que el concepto de la Seguridad Social puede ser estudiado desde dos puntos de vista: en forma genérica como “prevención y remedio de toda clase de riesgos sociales”, o bien como “una etapa en la marcha ascendente de la previsión social en la que la contribución

⁵⁴ Almansa Pastor, José Manuel, *Derecho de la Seguridad Social*, 6ta. Ed., Tecnos, Madrid, 1989, p. 64.

⁵⁵ Cázares García, Gustavo, *Derecho de la Seguridad Social*, Porrúa, México, 2007, p.100.

personal deja de ser condición para obtener los servicios, y resalta como punto de partida la necesidad”.⁵⁶

William Beveridge la definió como “el conjunto de medidas adoptadas por el Estado para proteger a los ciudadanos contra aquellos riesgos de concreción individual que jamás dejarán de presentarse, por óptima que sea la situación de conjunto de la sociedad en que vivan”⁵⁷ por lo que comprende “el aseguramiento de un determinado ingreso que sustituya a las retribuciones normales de trabajo, cuando éstas queden interrumpidas por paro, enfermedad o accidente; que permita retirarse del trabajo al llegar a determinada edad; que supla la pérdida de recursos para vivir motivada por el fallecimiento de la persona que trabaja para proporcionarlos, y que atienda a los gastos extraordinarios en circunstancias extraordinarias tales como boda, parto y defunción” por lo que busca “el aseguramiento de la totalidad de los riesgos de que puede ser víctima el hombre, lo mismo en su condición de trabajador al servicio de la colectividad que de individuo”.⁵⁸

José Manuel Almansa Pastor hace referencia a ella como “el instrumento estatal específico protector de necesidades sociales, individuales y colectivas, a cuya protección preventiva, reparadora y recuperadora tienen

⁵⁶ Buen Lozano, Nestor de, “Seguridad Social”, *Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social*, núm. 62, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1994, p.403.

⁵⁷ *Ídem*.

⁵⁸ Migarro y San Martín, José, *La Seguridad Social en el Plan Beveridge*, Ed. Polis, México, 1946, pp. 57-58.

derecho los individuos, en la extensión, límites y condiciones que las normas dispongan, según permite su organización financiera”⁵⁹

La organización Youth for Human Rights International la identifica como el Derecho Humano número 22⁶⁰ que consiste en la ayuda, ya sea económica, en especie o en servicios, que deben recibir las personas que no pueden valerse por si mismas al haber sufrido un accidente, estar enfermas o al envejecer, a fin de restituir su capacidad de autosuficiencia.⁶¹

La Doctora María Ascensión Morales Ramírez enseña que la Seguridad Social es el “sistema de protección avanzado de la administración pública que permite ofrecer a la totalidad de la población de un país, o cuando menos a las tres cuartas partes, todos los servicios y prestaciones de los seguros sociales básicos” ⁶² de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte; que mediante “un conjunto de políticas públicas, inspiradas en un principio de justicia social, garantiza el derecho a un mínimo vital desvinculado de relaciones contractuales o contribuciones”.⁶³

⁵⁹ Buen Lozano, Nestor de, “Seguridad Social”, *Diccionario Jurídico...*, *ob. cit.*, p. 404.

⁶⁰ Por su numeración en el texto de la Declaración Universal de los Derechos del Humanos de 1948.

⁶¹ Adecuación de la traducción propia del texto original en inglés: “ What’s Social Security? An why is it so confusing, here’s the simple versión: Social Security is what supports you when you can’t support yourself, when you get hurt, when you get sick, when you get old, you have the right to be supported, it can be money or medicine, or whatever you need to get back on your own two feet, because sometimes, we all need a little help”. Consultado en *Youth for Human Rights International, DVD 30 videos, 30 Rights*, Los Angeles, 2009.

⁶² Morales Ramírez, María Ascensión, *Modelos de...*, *ob. cit.*, p. 56.

⁶³ *Ibidem.* p. 81.

La Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS) la define como “una condición previa a la realización de un desarrollo más justo y más viable y una condición indispensable para que las sociedades puedan hacer frente a los desafíos futuros. También es un factor esencial que contribuye a un desarrollo económico nacional más justo dentro del contexto de la mundialización y del envejecimiento de las poblaciones, así como un factor esencial para la cohesión y la estabilidad nacional e internacional.”⁶⁴

En conclusión, el Derecho de la Seguridad Social es una prerrogativa del individuo exigible y a cargo del Estado, que tiene por objeto que la población en general mantenga la capacidad de hacer frente a las diversas contingencias sociales, sin comprometer su calidad de vida, o bien dotarla de los recursos necesarios para que recupere su estabilidad.

1.2.2.2 Principios

Los sistemas de Seguridad Social planificados por los Estados varían en atención a la estructura poblacional, la economía, el mercado laboral, el modelo de desarrollo, etc. Sin embargo, atienden una serie de principios que orientan su diseño.

⁶⁴ Asociación Internacional de la Seguridad Social, “Evolución y tendencias: una seguridad social dinámica”, *Foro Mundial de la Seguridad Social*, 29ª Asamblea General de la AISS, Moscú, 2007. p. 3.

- **Universalidad.** Cobertura de la población mundial en su totalidad, con independencia de la situación laboral de las personas.

- **Igualdad protectora.** Adicional a la cobertura universal, la Seguridad Social debe atender en idéntica cuantía la situación de necesidad sin importar la contingencia social origen de la necesidad y sin condicionarse a la existencia de cotizaciones previas.

- **Integralidad.** Atención a las diversas contingencias sociales, desde un enfoque preventivo pero sin dejar de lado acciones correctivas y reparadoras para devolver al sujeto a la situación en que se hallaba antes de que se presentara la contingencia.

- **Expansibilidad.** Ampliación de las contingencias previstas a fin de mantener vigente su funcionalidad acorde con las modificaciones en las estructuras sociales y económicas.

- **Unidad de acción.** La prestación que el Estado da de los servicios de Seguridad Social, debe ser instrumentada a cargo de una estructura orgánica administrativa centralizada, a fin de optimizar recursos, homologar criterios y unificar esfuerzos normativos, administrativos y financieros.

- **Eficacia.** Como todo orden jurídico, el Derecho de la Seguridad Social, y ésta en sí misma debe ser eficaz, principio que reúne las características de vigencia y positividad.
- **Solidaridad financiera proporcional.** Principio rector que consiste en la colaboración entre los diversos estamentos y sectores sociales, así como de las generaciones poblacionales, a fin de que los costos económicos derivados de la prestación de los servicios de Seguridad Social sean absorbidos por todos los miembros de la sociedad conforme a su capacidad económica, mediante un sistema de reparto.
- **Autonomía.** La Seguridad Social y las normas que la rigen deben visualizarse a esta disciplina como complemento del Derecho Laboral pero sin subordinarla a éste. La Seguridad Social, como parte de la Protección Social, cumple una finalidad más amplia que el Derecho del Trabajo.

1.3 Concepciones actuales

El punto de referencia para iniciar el estudio del Derecho del Trabajo, en la mayoría de las veces, es la Revolución Industrial de la segunda mitad del Siglo XVIII, a raíz de la cual se dieron grandes cambios en la historia del hombre y la forma de organización del trabajo, que se manifestaron en transformaciones

socioeconómicas, tecnológicas y culturales no vistas desde el Neolítico y el dominio de la agricultura.

Sin embargo, en la actualidad, el mundo laboral experimenta nuevos cambios, documentados a partir de finales de la década de 1970, cuyos efectos se aceleraron en los primeros diez años del Siglo XXI. Entre los cambios registrados están las modificaciones en el volumen y la estructura de la fuerza de trabajo mundial, el surgimiento de sistemas globales de producción, cambios en la división internacional del trabajo, el abandono del trabajo agrícola y el crecimiento de las economías informales en los países en desarrollo, la diversidad en las condiciones de trabajo, la multiplicación de relaciones laborales atípicas y los consecuentes desafíos para la seguridad social.

Estas transformaciones manifiestas en el mundo fáctico, conviven con marcos normativos laborales que responden al sistema fordista y a un modelo económico cerrado, por lo que surge la idea generalizada de la incompatibilidad del Derecho Laboral a las necesidades económicas presentes, lo que provoca que las normas del trabajo sean calificadas de rígidas. Entonces es comprensible que no sean pocos los juristas que

califican al “derecho social de 1900” como “un fenómeno agonizante que lucha por sus principios jurídicos al igual que los políticos”⁶⁵.

Por ello para entender la actual concepción del trabajo y su disparidad con el marco normativo a través del cual se pretende regular, es necesario establecer una nueva referencia basada no en la revolución que dio origen a la clase obrera, sino avanzar 400 años en la historia y enfrentar las implicaciones de la nombrada “Tercera Revolución Industrial” o “Revolución de la Inteligencia”.⁶⁶

Es cierto que la ontología del Derecho del Trabajo es la protección del trabajador mediante el establecimiento de normas que garantizan el equilibrio entre las partes de una relación laboral, derivado de la disparidad de oportunidades. Sin embargo, una nueva finalidad ha tomado parte del

⁶⁵ Kurczyn Villalobos, Patricia (Coord.), *Relaciones laborales en el Siglo XXI*, STPS, UNAM, México, 2000, p. X.

⁶⁶ Marcos Kaplan (1993), se refiere a la Revolución Industrial como el fenómeno que identifica al conjunto de mutaciones (técnicas, económicas, sociales, culturales y políticas), que obligan a reformar las instituciones y estructuras sociales. La Primera Revolución comenzó en la Inglaterra del siglo XVII, se caracterizó por el uso de maquinaria a base de energía generada por el vapor o carbón mineral, la producción en masa y la renovación de actividades industriales; campesinos y artesanos se trasladaron a los centros urbanos para formar la clase obrera (trabajadores industriales); también se observó un cambio demográfico al disminuir la tasa de mortalidad producida por la desaparición de hambrunas y epidemias, por los progresos de la higiene y la medicina, y por una mayor producción, distribución y circulación de los medios de subsistencia. La Segunda Revolución Industrial se ubicó en el último cuarto del siglo XIX y destaca su carácter científico que progresó rápidamente, se sustituye el carbón y el hierro por el acero y la electricidad, fue inventado el motor de combustión interna, el teléfono, el micrófono, la telegrafía sin hilos, la lámpara eléctrica, el transporte público y la máquina de escribir; las empresas eran organizadas mediante la “Administración científica” (Fordismo y Taylorismo). La Tercera Revolución se despliega a partir de 1945 y se encuentra hoy en pleno dinamismo, se caracteriza por la reestructuración de la industria y de los flujos de comercio e inversión como consecuencia de los rápidos cambios tecnológicos, y de sus compuestos técnico-económico-sociales; constituye un avance en el dominio sobre la naturaleza.

discurso, el garantizar la actividad empresarial y el correcto desarrollo de las actividades productivas.

En este sentido Juan Climént Beltrán⁶⁷ cita a José Luis Monereo, quien en su obra *Introducción al Nuevo Derecho del Trabajo*, identifica que la normatividad laboral obedece a una doble exigencia: coadyuvar al desarrollo de la economía y garantizar el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores.

Pareciera ser que, de aceptar esta doble finalidad, se pierde la naturaleza jurídico-social del Derecho del Trabajo y se torna económica; pero desde el punto de vista normativo, no está desapareciendo, únicamente cambia cualitativamente, para adaptarse a las nuevas necesidades del mercado laboral, lo cual representa el reto hacia los juristas de conservar los principios rectores y evitar que cambie su naturaleza, a consecuencia de la inercia del mundo moderno y los cambios tecnológicos, Por lo que, deberá ser un derecho conciliador, que logre el equilibrio entre los intereses del trabajador y del capital, con una tendencia hacia el proteccionismo del primero.

⁶⁷ Climént Beltrán, Juan B., *La modernidad laboral*, Editorial Esfinge Milenio, México, 2000. p. 61.

Consecuentemente, hoy en día “el Derecho del trabajo ha dejado de ser el derecho de los obreros o de los empleados para convertirse en el Derecho común de toda relación laboral”.⁶⁸

La actualización de las instituciones generadas en el seno de una primer generación del Derecho del Trabajo, no sólo es inevitable, sino necesaria; sin embargo los sistemas jurídicos que se diseñen para hacer frente a las transformaciones referidas y que se podrían agrupar como una segunda generación, tendrán que atender a los principios que estructuraron al Derecho del Trabajo inicial y que le dieron su naturaleza social.

Por lo anterior, es imperante pluralizar y ampliar el objeto del Derecho del Trabajo para reestablecerlo acorde a las necesidades de las sociedades humanas del Siglo XXI. En sentido amplio, se puede hacer referencia a él como:

El sistema de principios universales que regulan el actuar del ser humano, en cuanto éste se ve involucrado libremente con otro en un proceso productivo a cuenta del segundo, a fin de obtener un beneficio mutuo mediante la producción de satisfactores a las necesidades sociales; con la finalidad de alcanzar un equilibrio entre las partes y garantizar la cohesión social.

⁶⁸ Supiot, Alan (Coordinador), *Trabajo y empleo...*, ob. cit., p. 50.

Al *ampliar* el concepto, no sólo se habla de la protección al trabajador, sino de “establecer los máximos y mínimos permisibles en el actuar del hombre”, tanto patronos como trabajadores.

El grueso de las normas laborales está enfocado a la protección de los derechos del sujeto subordinado. Sí bien es cierto que no se debe dejar de lado la protección de los trabajadores, quienes hoy en día continúan en un estado de mayor vulnerabilidad frente al patrón; también lo es que, el elemento de subordinación, el cual caracterizó a la relación laboral e implicaba parte de esta dependencia y estado de indefensión, es cada vez menos identificable. Por lo que ampliar su objeto otorga al Derecho del Trabajo un margen mayor de actuación.

Pluralizar el objeto es necesario para proyectar a futuro pues el Derecho de Trabajo no sólo debe ocuparse del amparo del trabajador y del patrón, durante el proceso productivo; también ha de abarcar el establecimiento de las condiciones económicas sociales que garanticen una óptima producción, sin sacrificar bienestar social, pues bien dice Enrique de la Garza que “las relaciones sociales son caleidoscópicas, totalidades económicas, políticas y culturales, que pueden ser enfatizadas más en un sentido que en el otro pero no consideradas esferas naturales separadas”.⁶⁹

⁶⁹ De la Garza Toledo, Enrique, “La evolución reciente de los significados del trabajo en los enfoques contemporáneos, Pensar el Trabajo, Debate y actualidad”, *Revista de Trabajo*, Nueva Época, año 3, núm. 4, enero – noviembre, Buenos Aires, 2007, p. 50.

La *Cohesión social* hace referencia a la deontología rectora y fundamento del Derecho del Trabajo, elemento inmutable frente a cualquier cambio y perspectiva de éste; misma que necesariamente deberá lograrse mediante el desarrollo de una disciplina laboral que se ocupe de las diversas manifestaciones de la vida humana como elementos orbitantes a la ocupación profesional.

Se puede hablar entonces de un Derecho del Trabajo que se ocupa del equilibrio entre las partes, de la cohesión social, de las condiciones de trabajo, del inminente aspecto económico que implica el proceso de producción, pero también del bien común.

Los elementos de trabajador y patrón se han generalizado al término “ser humano”; el de salario o retribución por el de “beneficio mutuo”; el componente de “subordinación” se suprimió al haber dejado de ser el mínimo común denominador de toda relación laboral. La constante económica “producción por cuenta ajena”, la “cohesión social” y el “equilibrio entre las partes” o factores de la producción, se conservan inamovibles.

1.3.1 Distorsión en los elementos de la relación de trabajo

Cuatro elementos eran distintivos de las relaciones laborales fordistas del Siglo XX: el trabajador y el patrón, la prestación de trabajo, la subordinación y el salario. Sin embargo, a mediados de la década de 1970, y

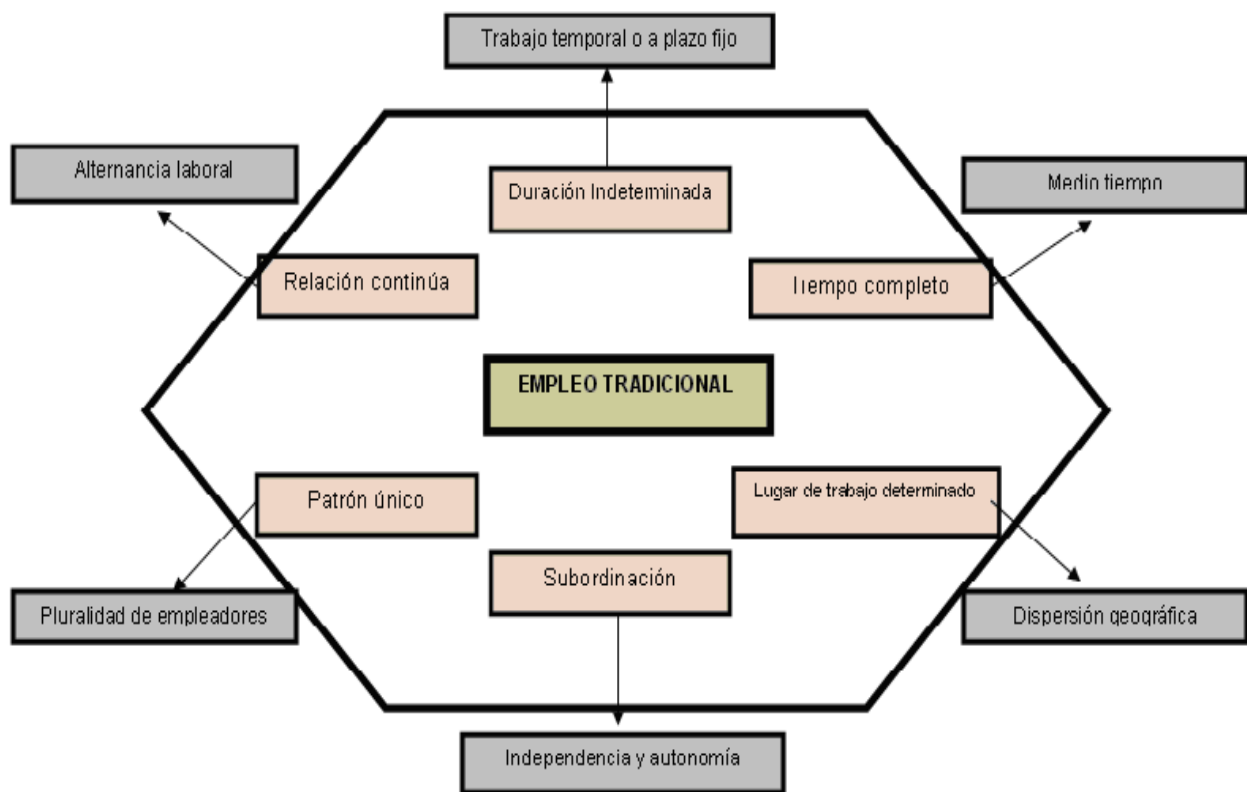
en los 80's y 90's, este tipo de relaciones dejaron de ser dominantes en el mercado laboral, cediendo paso a los llamados empleos atípicos.

En la actualidad, la OIT define a la relación de trabajo como “un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores, existente cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración”,⁷⁰ sin ser minuciosa en la descripción posibilita la adecuación del concepto, pues al decir “bajo ciertas condiciones” suprime el principal elemento diferenciador, la subordinación.

Anthony Giles, ilustra las diferencias entre los empleos típicos y los atípicos, en el diagrama que más adelante se muestra⁷¹, en el cual las relaciones laborales típicas, eran propias de un empleo estable que se desempeñaba “de por vida”, bajo la dirección de un patrón fácilmente identificable, y en la mayoría de las veces el trabajo era desempeñado dentro de las instalaciones de la empresa o fábrica y en cumplimiento de una jornada laboral.

⁷⁰ Organización Internacional del Trabajo, “La Relación de Trabajo” *Dialogo Social, Legislación y Administración del Trabajo*. Disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/areas/legislation/employ.htm>, 28 de marzo de 2011, 0:10 hrs.

⁷¹ Cfr. Giles, Anthony, “The Standard Employment Model and New Forms of Employment”, *New forms of employment*, cit. en: Kurczyn Villalobos, Patricia (Coord.), *Relaciones laborales...*, ob. cit., p. 9. Traducción personal del inglés al español.



Los cambios tecnológicos, las políticas económicas, el nivel de competencia industrial, y otros factores han llevado a los mecanismos de producción a rediseñar la organización de la fuerza de trabajo, por lo que las relaciones laborales se han adaptado a los nuevos esquemas de empleos atípicos, en los cuales los sujetos, la subordinación, el lugar de trabajo y el tiempo de duración de la relación laboral, son tan maleables como lo requieran las condiciones económicas.⁷²

⁷² Vid. *Infra*. Capítulo 2.

Alain Supiot dice que dentro del modelo industrial de la empresa centralizada y jerarquizada, que abarca todos los aspectos de la realización de un producto, era posible hacer una clara distinción entre trabajo subordinación y trabajo independiente. Sin embargo, en el derecho del trabajo actual, la idea de subordinación jurídica se suaviza para dar lugar a aquella de la integración dentro de una organización, en el seno de la cual los trabajadores son libres de realizar los objetivos convenidos de la manera que lo deseen, y que constituyen tantas normas impersonales de evaluación que se imponen tanto a ellos mismos como a sus jefes.⁷³

En este sentido el principal elemento distintivo de las relaciones de trabajo típicas, ahora es conceptualizado como “parasubordinación”, respecto de la cual Alfredo Sánchez-Castañeda se refiere como la presentación de una “especie de combinación entre el trabajador independiente y el asalariado sujeto a un régimen de subordinación” clásica.⁷⁴

El la organización fordista, la cadena de producción se concentraba en una misma unidad, sin embargo el sistema generaba altos costos, principalmente derivados de los pasivos laborales, por lo cual la tendencia actual es la subcontratación de empresas que pueden absorber parte de la cadena productiva. La subcontratación de personal, genera confusión e

⁷³ Supiot, Alain, *Derecho del...*, ob. cit., p. 75.

⁷⁴ Sánchez-Castañeda, ob. cit., pp. 29-174.

incertidumbre respecto de la persona del patrón, lugar de trabajo y estabilidad laboral.

El incentivo de mayor productividad a menor costo, afecta de igual manera la organización de las empresas, quienes modifican los sistemas salariales, las jornadas de trabajo y la funcionalidad de los trabajadores, entre otros aspectos, lo que origina el fenómeno de la flexibilización laboral, que se estudiará más adelante y otorga un entendimiento distinto de las relaciones de trabajo y deja atrás el modelo fordista y obliga a otorgar al Derecho del Trabajo una nueva ingeniería.

1.3.2 La Seguridad Social del Siglo XXI

El Siglo XX fue representativo en cuanto a logros y conquistas sociales, principalmente con el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, diseñados bajo esquemas que respondían a la organización de una sociedad con circunstancias propias, que a partir de las últimas décadas del mismo se modificaron y dio origen a una serie de cambios que definen nuevos escenarios para la Seguridad Social.

Cambios en el comportamiento demográfico como el crecimiento poblacional, envejecimiento y migración; modificación en la forma de organización del trabajo que alteran los elementos de la relación laboral; la agresión hacia el medio ambiente; la aparición de nuevas enfermedades, y la

reforma al modelo económico de desarrollo para dar entrada a una economía globalizada; son fuentes de los retos de la Seguridad Social del Siglo XXI.

- **Comportamiento demográfico.** Cuando William Beveridge sistematizó los Seguros Sociales ingleses, en 1942, la población mundial se encontraba cerca de los 2.5 billones, la esperanza de vida era de 65 años y la población económicamente activa era mayor que la dependiente, es decir se tenía una elevada tasa de fecundidad y mortalidad; sin embargo, para 2010 se presenta una transición demográfica con la cual el número de seres humanos se incrementó 4 billones,⁷⁵ la longevidad a más de 70 años y la natalidad disminuyó, por lo que hoy en día se presentan tasas bajas de fecundidad y mortalidad, produciendo que la sustitución demográfica sea menor.⁷⁶

Lo anterior, crea un comportamiento demográfico diferente que requiere sistemas de Seguridad Social distintos a los diseñados en un inicio. El envejecimiento de la población conlleva una disminución de la fuerza de trabajo cotizante en los seguros sociales y aumenta la tasa de dependencia de adultos mayores impactando en la estructura de la Seguridad Social, desde la asistencia sanitaria prolongada, las pensiones, los subsidios de desempleo y de discapacidad hasta las ayudas familiares. Tan sólo en México el Consejo

⁷⁵ Cfr. U.S. Census Bureau, *World Population: 1950-2050*, Washington, DC., 2010. Disponible en <http://www.census.gov/ipc/www/idb/region.php>, 28 de marzo de 2011, 0:15 hrs.

⁷⁶ El envejecimiento de la población está generalizada escala global, a excepción de los países de África subsahariana que continúa teniendo una alta tasa de fecundidad como de mortalidad.

Nacional de Población publicó recientemente que en 2010 el 8 por ciento de los mexicanos era mayor de 60 años y en 2050 el porcentaje será del 27.7.⁷⁷

Al respecto, la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) enfatiza la importancia de la solidaridad intergeneracional, la cual deberá adaptarse para que las generaciones en edad avanzada asuman los costos de la prolongación de sus vidas, por ejemplo mediante cotizaciones más elevadas durante una vida laboral mayor.

Por otra parte, el crecimiento poblacional implica de igual forma un reto para la cobertura de los servicios de Seguridad Social, tan solo en la actualidad la AISS estima que entre el 70 y 80 por ciento de la población mundial no tiene acceso a estos.⁷⁸ Y la Oficina de Censos de Estado Unidos proyecta que en el año 2050 la población mundial sume 9.3 billones, lo que definitivamente aumentará la presión para la universalidad de la Seguridad Social.

La migración es un tercer cambio en la dinámica poblacional, que países desarrollados, principalmente los de Europa del norte, utilizan como un paliativo al envejecimiento de su población, pues el fenómeno ofrece mano de

⁷⁷ Cfr. Flores, Linaloe R, "El país se hace viejo sin cobertura social", Diario *El Universal*, México, 8 de agosto de 2010.

⁷⁸ Cfr. Asociación Internacional de la Seguridad Social, *Aplicación de la cobertura de la Seguridad Social: Evaluación de los conocimientos actuales y buenas prácticas*, 2009. Disponible en <http://www.issa.int/esl/News-Events/News2/Extending-social-security-coverage-Assessing-current-knowledge-and-good-practices>, 27 de marzo de 2011, 16:12 hrs.

obra en edad productiva. Pero dicha medida no es solución a futuro pues los países de Asia y Latino América, de donde provienen los flujos migratorios, también experimentan un importante descenso en sus tasas de fecundidad.

Por otra parte, gran parte de la migración internacional está estrechamente relacionada con el empleo informal, lo que implica que 200 millones de individuos migrantes⁷⁹ no estén incorporados a un Sistema de Seguridad Social, lo que significa que estos trabajadores y sus familias no tienen acceso a prestaciones médicas ni coticen para obtener una pensión a futuro, o cuando lo hacen no puedan conservar sus derechos al regresar a sus países de origen.

Las reformas migratorias son una asignatura pendiente en las agendas gubernamentales, que deberán ser abordadas como parte de la tendencia de desarrollo internacional, y entre los temas que deben agotarse está la transferencia o portabilidad internacional de derechos, para abrir la posibilidad de ingresos y jubilación a los migrantes que retornan a sus hogares al terminar con su vida laboral.

- ***Nuevos tipos de relaciones laborales.*** El segundo tópico fuente de retos para la Seguridad Social del Siglo XXI es la deformación de las relaciones de trabajo tradicionales y la diversificación de los mercados

⁷⁹ Cfr. Miranda Gutiérrez, Guido, "Las perspectivas de la Seguridad Social en los Inicios del Siglo XXI", *Convención Internacional de Salud Pública*, La Habana, 2002, p. 177.

laborales, pues la estructura financiera de la Seguridad Social fue prevista con base en el trabajo asalariado del sector industrial y de pleno empleo.

Las relaciones laborales de la década de 1940 eran fácilmente identificables, y la realidad económica y tecnológica de entonces era completamente diferente a la actual, se determinaba fácilmente quienes eran las personas involucradas y por lo tanto obligadas a contribuir en el financiamiento de la Seguridad Social; sin embargo las empresas funcionan de un modo radicalmente distinto que en el pasado.

La informalidad laboral, el subempleo y el desempleo, la tercerización, el incremento de los trabajadores independientes, y el relajamiento de las normas laborales hace que la evasión de responsabilidades sociales sea fácilmente acogida.

Las demandas económicas hacen que los salarios y pensiones percibidas pierdan su valor adquisitivo sin posibilidad de actualización, por lo que ambos ingresos dejan de ser instrumentos de estabilidad y subsistencia ya sea en la edad productiva o durante la vejez, y se convierten en ingresos de sobrevivencia comprometiendo el derecho a una vida digna y de calidad.

La diversificación de los mercados laborales, también impacto en la composición de las estructuras familiares, al dar oportunidad del ingreso de la mano de obra de la mujer, lo que tiene repercusiones positivas para el

desenvolvimiento del sector, pero se ha reflejado en el aumento de familias monoparentales, la reducción del número de hijos y el traslado de las responsabilidades de familia a terceras personas y a los servicios de Seguridad Social (guarderías y centros de día).

Pero el ingreso de la mujer a las actividades productivas aún no la coloca igualdad de circunstancia pues al ser una población que cubre trabajos temporales, de medio tiempo o en la economía informal, sus derechos de Seguridad Social se ven disminuidos.

- ***Aparición de nuevas enfermedades y deterioro del medioambiente.*** Los seguros sociales de accidente de trabajo responden frente a estados patológicos derivados de los riesgos de actividades laborales, y el de enfermedad a estados de origen diverso, sin embargo ambos fueron diseñados frente a contingencias de salud que se presentaban en la época en que fueron previstos.

La pandemia del SIDA, las enfermedades degenerativas del envejecimiento como los daños basculares en corazón, riñón, cerebro, el Alzheimer; la obesidad, diabetes mellitus, el stress laboral, los múltiples tipos de cáncer, la depresión, y los riesgos de accidentes de trabajo relacionados a las nuevas tecnologías, son contingencias para las que los servicios tradicionales de los seguros sociales conocen muy poco.

Las actividades productivas del hombre han alterado el equilibrio natural del planeta, por lo que a la necesidad de garantizar la salud frente a las nuevas enfermedades se le suma la creación de estrategias globales para hacer frente a fenómenos naturales extraordinarios, pandemias y epidemias, establecer el acceso al aire limpio y agua potable, además de a productos alimenticios básicos, que en su conjunto son paradigmas no conocidos por la Seguridad Social del Siglo pasado y que la del S. XXI debe abordar.

- **Factores económicos.** El cambio de modelo de desarrollo de un Estado de Bienestar a una economía de mercado, en la cual la participación estatal se reduce al mínimo, el bajo crecimiento económico y la interdependencia internacional, enfatiza la disminución del gasto público en rubros sociales, dejando de lado el sentido de solidaridad e incentivando el individualismo, lo que rompe con la base de la Seguridad Social.

Consecuentemente, los regímenes de Seguridad Social que fueron diseñados para la sociedad de mediados del Siglo pasado, están siendo reformados a fin de hacer frente a los nuevos retos y de este modo las normas jurídicas que los regulan puedan garantizar el ejercicio del derecho al desarrollo, asimismo el tema está cada vez más integrada en los debates enfocados en la eliminación de la pobreza en el mundo, tal como sugiere la OIT, hay una tendencia a favor de la ampliación del concepto y del contenido, haciendo de ella, como lo indica la AISS, una “Seguridad Social dinámica”.

1.4 Trabajo Decente

El Derecho del Trabajo en un principio se limitó a garantizar que todo ser humano tuviera oportunidad de acceder a una actividad remunerada, y que ésta pudiera ser desempeñada en igualdad de circunstancias frente a los demás trabajadores y al empleador. Por lo que el pago de un salario y la estabilidad laboral eran condiciones suficientes para que la maza obrera estuviera satisfecha en su empleo.

Sin embargo, la distorsión de los elementos tradicionales en las relaciones de trabajo, la desaceleración generalizada en el crecimiento económico y la tendencia de las políticas públicas de interpretar en forma incompleta el “derecho al trabajo”, ocasiona la precarización de los mercados laborales, y el crecimiento de los llamados *working poor*.⁸⁰

Lo anterior, sumado a las aspiraciones de las nuevas generaciones de la mano de obra, que visualizan al empleo no sólo como una fuente de ingresos, sino como un área de desarrollo humano y centro de sus relaciones sociales, altamente vinculado con su estado profesional y personal, lleva a

⁸⁰ El concepto de *working poor*, sirve para referirse a aquellas personas que, a pesar de tener una relación laboral normalizada (con contrato legal) se sitúan por debajo del umbral de pobreza de su país. Es decir, que aunque trabajan en condiciones legales y reciben un salario, no consiguen dejar de ser pobres. Medialdea, Bibiana y Álvarez Nacho, “Ajuste neoliberal y pobreza salarial: los *working poor* en la Unión Europea”, *Viento Sur*, núm. 82, septiembre, 2005, pp. 56-64.

revolucionar la concepción del derecho al trabajo para otorgarle una condición adjetiva que lo califique como “decente”.

Las estrategias laborales gubernamentales de años recientes, están enfocadas a disminuir las cifras de población en situación de desempleo sin que se preste la atención necesaria a las condiciones bajo las cuales se ofrecen las fuentes de trabajo y se deja de lado el hecho de que el contar con un empleo asalariado ya no es sinónimo de protección de los trabajadores frente a la pobreza y la relación directamente proporcional entre ésta y la precarización de las relaciones laborales.⁸¹

Diego López dice “La preocupación original del Derecho por cautelar la libertad y dignidad del trabajador, en ocasión de una prestación remunerada de servicios que supone una sumisión frente al empleador, se transforma en una preocupación por obtener efectivamente trabajo, sin importar necesariamente la situación de subordinación, riesgo personal y pérdida de

⁸¹ En diciembre de 2008, cuatro de cada 10 personas tenían empleos vulnerables, condición que expone a los trabajadores a bajos ingresos y a la falta de prestaciones de Seguridad Social, aumentando su vulnerabilidad frente a la pobreza. En ese mismo año, alrededor de 1.300 millones de trabajadores, 43,5 por ciento del total, aún estaban por debajo de la línea de 2 dólares diarios. En América latina y el Caribe el empleo vulnerable aumentó en los últimos 10 años, de 31,4 a 33,2 por ciento del empleo total. OIT, *La OIT pronostica que las turbulencias de la economía internacional podrían dejar sin empleo a 5 millones de personas en 2008*, Ginebra, Comunicados de prensa, 23 de enero de 2008.

libertad que supone para el trabajador ponerse bajo las órdenes de un empleador”.⁸²

En este contexto, en el año de 1999, Juan Somavía, en su memoria como Director General de la Organización Internacional del Trabajo, implementa el concepto de “trabajo decente” como aquél trabajo productivo realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”.⁸³

Otra definición, la proporciona Carlos Reynoso Castillo, quien lo establece como el conjunto de planteamientos y postulados que la OIT ha promovido con el fin de orientar, de manera general, las políticas laborales en el mundo y, de manera específica, las reformas legales en materia laboral.⁸⁴

La OIT sintetiza al trabajo decente como aquel que “resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral, aspiraciones en relación a oportunidades e ingresos; derechos, voz y reconocimiento; estabilidad familiar

⁸² López, Diego, “¿Derecho de Trabajo o Derecho de Empleo? La nueva función de la Legislación Laboral y la reducción de los derechos en el trabajo”, *Revista Mensual de Política y Cultura*, núm., 175, México, septiembre 2003, p. 27.

⁸³ Somavía, Juan, *Memoria del Director General: Trabajo decente*, OIT, 87ª. Reunión, Ginebra, junio de 1999.

⁸⁴ Cfr. Reynoso Castillo, Carlos, “La idea de trabajo decente”, cit. por Ruiz Moreno, Ángel Guillermo (Coord.), *El derecho social a inicios del siglo XXI una visión en conjunto*, Porrúa, Universidad de Guadalajara, México, 2007, p. 97.

y desarrollo personal; justicia e igualdad de género”.⁸⁵ Y lo identifica con cuatro objetivos estratégicos, válidos para todos los trabajadores, en la economía formal e informal y en todas las formas de trabajo, sean típicas o atípicas:⁸⁶

- Principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales;
- Oportunidades de empleo e ingresos;
- Protección y seguridad social y
- Diálogo social y tripartismo.

Por lo que, el Derecho del Trabajo, debe ser visto como un mecanismo que genere satisfacción por sus funciones de previsibilidad, seguridad, justicia, generación de confianza social, imparcialidad en la resolución de conflictos.⁸⁷

El Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE)⁸⁸, dio a conocer que en México el cumplimiento de la normativa laboral, es fuente de satisfacción laboral; en el documento son estudiadas las variantes que inciden en este sentimiento, las cuales se sintetizan en el siguiente cuadro:

⁸⁵ Organización Internacional del Trabajo, “Trabajo decente, un mundo mejor comienza aquí”, *Acerca de la OIT*. Disponible en <http://www.ilo.org/public/english/dw/ilo-dw-spanish-web.swf>, 27 de marzo de 2011, 15: 35 hrs.

⁸⁶ *Ídem*.

⁸⁷ Cfr. Fondevilla, Gustavo, *Cumplimiento de normativa y satisfacción laboral: un estudio de impacto en México*, CIDE, México, 2006, p. 2.

⁸⁸ *Ídem*.

VARIANTES QUE INCIDEN EN LA SATISFACCIÓN DEL TRABAJADOR

Internas	Externas	Personales	Del medio
<ul style="list-style-type: none"> • Retribución • Condiciones de trabajo • Supervisión • Relaciones humanas • Contenido del puesto • Seguridad en el empleo • Clima organizacional • Higiene • Oportunidades de progreso • Iniciativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensiones de la empresa • Prestigio • Nivel tecnológico • Estilo empresarial 	<ul style="list-style-type: none"> • Edad • Sexo • Nivel profesional • Aptitudes • Formación • Tolerancia al stress 	<ul style="list-style-type: none"> • Mercado de empleo • Normas • Valores • Concepción del trabajo • Importancia atribuida al salario y al ocio • Nivel sociocultural de pertenencia

En el estudio citado el análisis de la satisfacción laboral se ha dividido en dos grandes posiciones: La relatividad a la importancia del salario (una vez satisfechas ciertas condiciones mínimas del agente) y la referente a factores como el clima laboral, la relación con los directivos y los otros compañeros de trabajo, condiciones ambientales, reconocimiento interno, sistema de promociones, seguridad laboral, servicio de carrera dentro de la organización, etcétera.⁸⁹

Los países de América Latina y el Caribe, así como los de la Unión Europea, participantes en la V Cumbre de América Latina, el Caribe y la Unión Europea, realizada en el año 2008 en Lima, Perú, suscribieron la “Declaración

⁸⁹ Una conclusión que llama la atención es que, la satisfacción laboral, en general, “parece estar más relacionada en México con el cumplimiento de la normatividad o, al menos, la percepción de su cumplimiento, que con las condiciones salariales o con el reconocimiento”.

de Lima”⁹⁰, en la cual se da prioridad a la generación de trabajo decente, digno y productivo.

Conforme a la Declaración, la generación del trabajo decente se logrará, mediante el apoyo a programas para:

- Facilitar el empleo de calidad para los jóvenes y reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que están fuera del sistema educativo o del mercado labora

- Incrementar la capacitación y la formación laboral, dando especial énfasis al desarrollo de competencias transversales y a la formación continua que contribuyan a la adaptación a los cambios en el mercado laboral.

- Incorporar a los trabajadores de la pequeña y mediana empresa y a los trabajadores independientes en los sistemas de protección social.

- Desarrollar mercados para la producción de bienes de consumo por sectores vulnerables, tales como pobladores rurales, comunidades nativas y pueblos indígenas, para mejorar sustancialmente sus condiciones de trabajo, así como aumentar su productividad e ingresos.

⁹⁰ Quinta Cumbre Americana Latina y Caribe – Unión Europea, *Declaración de Lima* “Respondiendo juntos a las prioridades de nuestros pueblos”, Lima, 16 de mayo de 2008.

- Promover los beneficios de los mercados laborales nacionales que proporcionan adaptabilidad y seguridad social, formación laboral y formación continua.

- Promover el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones para facilitar nuevas oportunidades de empleo, mejor educación y acceso a servicios de salud.

Al ser el trabajo la principal fuente de satisfactores sociales, puesto que es la actividad primaria de transformación y producción, la idea de “trabajo decente” puede ser tan amplia como el número de necesidades humanas, pero su esencia se concentra en promoción de fuentes de empleo que no sólo estén destinadas a disminuir los índices de desempleo, sino a la oferta de oportunidades para acceder a actividades remuneradas que den estabilidad económica y además faciliten el desarrollo del individuo como ser humano.

CAPÍTULO 2

Flexibilidad laboral

La Tercera Revolución Industrial hace referencia a las innumerables innovaciones en la inventiva del ser humano, que han agilizado los medios de comunicación, reducido el tiempo entre distancias y mejorado los instrumentos de producción, cuyas manifestaciones son comunes a partir de 1945.

Esta metamorfosis en las prácticas comunes de la vida del ser humano, encamina a los gobiernos a tomar decisiones que redireccionen su gestión, antes basada en un sistema de reglas y ahora en sistemas de principios que otorgan un margen de actuación más amplio, con el propósito de alcanzar una homologación internacional y lograr la incorporación de sus Estados a la dinámica mundial, lo que implica la modificación de la arquitectura de las estructuras sociales, culturales, ideológicas y económicas.

2.1 Política económica

Respecto a las modificaciones económicas, Marcos Kaplan manifiesta que representan un proceso de reestructuración de la industria y de los flujos

de comercio e inversión, que tiene como principales actores, a las microempresas de los países industrializados.⁹¹

Luisa Benavides identifica que estos cambios se presentan con un dinamismo creciente de la actividad económica internacional, el cual es evidente “con el aumento del comercio mundial de bienes y servicios, los movimientos internacionales de capitales con inclusión de las inversiones extranjeras, la interconexión de los mercados financieros y el incremento de la parte que corresponde a las empresas multinacionales, ...todo ello favorecido por los progresos de la informática y de las telecomunicaciones”.⁹²

La mejora en los instrumentos de producción y la agilidad y ampliación en la distribución de bienes y servicios, conlleva a que las exigencias de nuevos satisfactores se multiplique y consecuentemente la oferta de productos se diversifique y especialice constantemente, lo que trae consigo la agudización de la competencia y apertura económica en los mercados internacionales.

A la par de la competencia económica, los Estados pierden su capacidad para solucionar los problemas sociales y económicos, en este

⁹¹ Cfr. Kaplan, Marcos (Coordinador), “Ciencia, Estado y Derecho en las primeras revoluciones industriales”, *Revolución tecnológica Estado y Derecho*, tomo IV, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, PEMEX, México, 1993, p. 104.

⁹² Benavides de Castañeda, Luisa, *La flexibilidad: nuevo paradigma de las relaciones laborales*, Universidad de Carabobo, Venezuela, s.a. Disponible en <http://servicio.cid.uc.edu.ve/derecho/revista/idc26/26-7.pdf>, 28 de marzo de 2011, 0:33 hrs.

sentido para Miguel Ángel Rivera el “nuevo orden institucional acorde a la nueva tecnología desencadenó, desde fines de los años sesenta, una lucha entre paradigmas teóricos que se resolvió finalmente a favor de la ortodoxia neoclásica con lo cual quedaron sentadas las bases intelectuales e ideológicas de lo que se ha dado en llamar la reforma neoliberal o de libre mercado”.⁹³

El neoliberalismo o libre mercado, impulsado por organismos financieros como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, se basa en la eliminación de restricciones institucionales, a fin de garantizar el libre juego de las fuerzas del mercado y con ello lograr crecimiento económico y estabilidad social.

Las reformas encaminadas a reducir la interferencia gubernamental a fin de lograr mejores resultados económicos, fueron impulsadas a partir de los años 70's, con mayor fuerza a finales de la década de 1980, y contemplaron cambios estructurales en cinco áreas: comercio internacional, aranceles, finanzas, empresas públicas y mano de obra.⁹⁴

- **Apertura comercial y reducción de aranceles**, mediante la celebración de tratados y convenios en materia económica, con el objeto de suprimir diversas reglamentaciones, restricciones y costos que anteriormente

⁹³ Rivera Ríos, Miguel Ángel, *México en la economía global*, UNAM, JUS, México 2000, p. 20.

⁹⁴ Cfr. Lora, Eduardo, *A decade of structural reforms in Latin America: What has been reformed and how to measure it*, Inter-American Development Bank, Washington, D.C., 1997.

se requerían para las importaciones y exportaciones de productos nacionales, se busca simplificar legal y administrativamente el libre intercambio de bienes y servicios.

De esta forma, los regímenes comerciales fueron liberalizados, los aranceles se redujeron en un 38.2%⁹⁵ y se homologaron los tipos cambiarios entre las divisas de los distintos países.

La apertura comercial expuso a las empresas domésticas a una competencia internacional, lo que las obligó a rediseñar su sistema productivo, a fin de reducir costos y alcanzar un grado mayor de especialización y eficiencia; las unidades productivas que no lograron adaptarse a las nuevas exigencias del mercado fueron absorbidas por otras mayores o desaparecieron.

- **Liberalización financiera.** Diseño de políticas fiscales que otorgan mayor libertad de funcionamiento a los intermediarios financieros, eliminan las tasas de interés y desarrollan nuevos mecanismos de regulación prudencial y supervisión que garanticen una adecuada cobertura al capital, en función del riesgo de mercado. La privatización de la banca y la promoción de la inversión extranjera, son algunas manifestaciones de dichas reformas.

⁹⁵ La consecuente reducción de ingresos por comercio exterior fue compensada por mayores recaudos tributarios en la economía doméstica, por lo que fueron creados nuevos impuestos, es el caso del Impuesto al valor agregado (IVA).

- **Privatización de las empresas públicas**, reformas orientadas al adelgazamiento del Estado, bajo el principio de reducirlo a sus funciones básicas de producir bienes públicos, combatir la pobreza y proporcionar seguridad social, para dar libertad de autorregulación a los actores económicos.

El adelgazamiento estatal comenzó con la venta de empresas públicas, principalmente de aquellas dedicadas a las actividades de infraestructura, comunicaciones y petroquímica. La medida incentivó las inversiones extranjeras y permitió reorientar el gasto público.⁹⁶

2.2 Política laboral

La quinta área objeto de las reformas encaminadas a reducir la interferencia gubernamental a fin de lograr mejores resultados económicos, se concentró en el ámbito laboral ya que conforme a las nuevas reglas económicas que incidieron en los procesos de producción y en la organización del trabajo, el esquema fordista pierde practicidad conforme a la dinámica del

⁹⁶ México se incorporó a las normas del comercio mundial con su ingreso en el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y de Comercio (GATT), durante el gobierno del Lic. José López Portillo. De 1988 a 1994, Carlos Salinas de Gortari privatizó una gran cantidad de empresas, fue el caso de Teléfonos de México, la banca, los ingenios azucareros, la industria siderúrgica; y suscribió diversos instrumentos internacionales entre los que sobresale el Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos de América y Canadá. Cfr. Pérez de los Reyes, Marco Antonio, *Historia del Derecho mexicano*, vol. 3, OXFORD, México, 2003, p. 214.

mercado internacional, que obliga a los productores a responder eficientemente a las demandas competitivas que implica la apertura comercial.

Al respecto, Eduardo Lora dice que las normas laborales promulgadas “con el ánimo de asegurar la estabilidad laboral y proteger al trabajador frente a los riesgos propios del desempleo, la enfermedad y la vejez”⁹⁷, ya no son compatibles con las nuevas directrices que responden a las necesidades de supervivencia económica, pues una legislación laboral, caracterizada por normas rígidas de cumplimiento obligatorio, es señalada como responsable de generar desempleo e informalidad, de modo que exige su flexibilización, bajo el argumento de favorecer el empleo y la competitividad.

Consecuentemente, la tendencia actual identificada por Enrique Garza Toledo, es que el Estado permita la autorregulación de los mercados laborales, mediante la eliminación de instituciones y reglamentaciones protectoras que dificultan la libre asignación de oferta y demanda de empleo, lo que facilita la movilidad de la fuerza de trabajo durante el proceso de producción.⁹⁸

La política que propone dar mayor libertad para la autorregulación de los mercados laborales (por ejemplo, reducir los costos de despido y facilitar las contrataciones temporales), a diferencia de las cuatro reformas anteriores, no

⁹⁷ Lora, *ob. cit.*, p. 18.

⁹⁸ De la Garza Toledo, Enrique, “Flexibilidad del trabajo: discurso y construcción social”, *Región y Sociedad*, vol. XIII. núm. 19, Hermosillo, 2000, p. 34.

ha sido implementada genéricamente, dada la resistencia colectiva de los trabajadores.⁹⁹

Miguel Ángel Rivera dice que durante las negociaciones del Tratado de Libre Comercio de America del Norte “los asesores del Fondo Monetario Internacional estaban muy interesados en que se reformaran también las relaciones laborales, pero la clase política rehusó dar este paso por considerar que se debilitaría el control corporativo sobre la fuerza de trabajo, lo que podría generar tensiones sociales agudas en momentos en que la privatización y otras reformas estaban por aumentar la presión sobre sectores vulnerables de la población”,¹⁰⁰ percepción que continúa vigente pero que no impide que el Ejecutivo Federal esté impulsando la Reforma Laboral en la LXI Legislatura.¹⁰¹

Sin embargo, la falta de reformas legislativas no detiene que en la práctica las relaciones laborales estén mutando. Ambas tendencias, las modificaciones formales y los cambios fácticos, son identificadas con el término de flexibilidad laboral, la cual para el Doctor José Dávalos Morales tiende a

⁹⁹ Hasta el año 2000, únicamente ocho países americanos habían implementado reformas laborales: Argentina (1991), Colombia (1991), Guatemala (1990), Panamá (1995), Perú (1991) y Venezuela (1998). Durante el año 2010 y derivado de la crisis económica en la eurozona, las economías más débiles de Europa realizan trabajos de reforma laboral (Pe. España y Grecia).

¹⁰⁰ Rivera Ríos, *ob. cit.*, p. 178.

¹⁰¹ Los últimos nueve años México ha sido gobernado por gobiernos de “derecha”, la Presidencia del Mtro. Felipe Calderón Hinojosa, se ha caracterizado por conseguir las llamadas “Reformas Estructurales” entre las que se encuentran la reforma a la Ley del ISSSTE, la Reforma Energética, Ley de Amparo, de Seguridad Pública, Reforma Hacendaría, Reforma Fiscal; y las pendientes Reforma Laboral y Política.

despojar al Derecho del Trabajo de su carácter de instrumento de justicia social.¹⁰²

2.3 Flexibilidad

En la década de 1970 los países que en la actualidad forman parte de la Unión Europea, en principal Inglaterra, adoptaron una serie de medidas normativas que buscaron disminuir los efectos de la recesión económica de esos años.¹⁰³

Las adecuaciones normativas se vieron reflejadas en el mercado laboral, el cual fue adaptado a las demandas económicas, mediante su flexibilización.

2.3.1 Concepto

En sí, la expresión de Flexibilidad hace referencia al adjetivo de flexible, proveniente del latín *flexibilis-e*, doblable, que se adecua fácilmente, que se

¹⁰² Cfr. Dávalos, José, *Empeño por flexibilizar la contratación laboral*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, s.a. Disponible en <http://www.bibliojuridica.org/libros/4/1728/6.pdf>, 12 de abril de 2011, 18:45 hrs.

¹⁰³ Juan Antonio González Fuentes explica que “La crisis económica de los años setenta debilitó seriamente el consenso de posguerra sobre el crecimiento económico y el sistema de bienestar. La recesión económica, la inflación, las pérdidas masivas de empleo, la crisis fiscal del Estado y el aumento sin precedentes de la deuda pública manifestaron los altos costes que comportaba mantener el bienestar económico y social. Desde entonces comenzó a disminuir la confianza en la intervención económica estatal, crecieron las dificultades de los gobiernos para mantener el compromiso del pleno empleo y se hicieron habituales las restricciones del gasto social. Las principales consecuencias sociales y políticas de la crisis fueron la crisis del Estado del Bienestar y la hegemonía del neoliberalismo. Mientras que desde 1945 las sociedades del mundo desarrollado habían mantenido por lo general el pleno empleo gracias al crecimiento, la crisis introdujo de nuevo el temible fenómeno del paro”.

puede modelar, en oposición a la máxima latina “*dura lex, sed lex*” (dura es la ley pero es la ley), referente a la obligatoriedad de la norma jurídica; y que aplica en extremo “*Lex flexibilis debet esse, sed non laxa*” (la ley debe ser flexible pero no laxa).¹⁰⁴

2.3.1.1 Flexibilidad laboral

Las medidas adoptadas para combatir los efectos de la disminución en los niveles de empleo, debilitaron algunos de los principios básicos del Derecho del Trabajo, fenómeno que se identifica como flexibilidad laboral.

La mayoría de los conceptos de flexibilidad hacen referencia a la adaptación de las relaciones laborales y su normativa a las directrices económicas, pocas son las que abordan el concepto desde una perspectiva más amplia. En la primera postura encontramos definiciones como las de Miguel Ángel Rivera y José Luis Monereo Pérez:

“La flexibilización constituye la principal característica del nuevo paradigma lo que implica la fragmentación del proceso de producción en múltiples unidades, frecuentemente en empresas separadas, lo que permite

¹⁰⁴ Chávez Valencia, Salvador, *David Novela Etimológica*, UNAM-ENP, México, 2000, pp. 109, 111 y 190.

una variedad de cambios en las formas de articulación horizontal y vertical de las mismas, facilitando así ajustes rápidos en el producto”.¹⁰⁵

La flexibilidad “es un concepto que remite al conjunto de respuestas que se exigen a la fuerza de trabajo ante los cambios producidos en el ambiente económico y en los mercados de productos”.¹⁰⁶

Con un enfoque más amplio, Luisa Benavides establece que “La flexibilización laboral consiste en un conjunto de mecanismos de optimización de los recursos humanos, económicos, tecnológicos y físicos de la empresa, con tendencia a profundizarse y mantenerse en el tiempo, cuyo objetivo fundamental es la fácil adaptabilidad de las relaciones laborales a las exigencias económicas del mercado tanto interno como externo, dentro del marco de la juridicidad”.¹⁰⁷

Patricia Kurczyn Villalobos hace referencia a una *Flexibilidad convergente*, en la cual se atiende la “necesidad de reforzar las garantías de los derechos colectivos (libre sindicalización, libre contratación colectiva y libre ejercicio del derecho de huelga), así como reforzar la tutela de los derechos individuales, entre los cuales está el derecho al trabajo”. Concilia el aspecto económico con el social bajo la postura de que “cualquier modificación puede

¹⁰⁵ Rivera Ríos, *ob. cit.*, p. 22.

¹⁰⁶ Monereo Pérez, José Luis, *Introducción al Nuevo Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1996. Cit. por Climént Beltrán, Juan B., en *La modernidad...*, *ob. cit.*, p. 61.

¹⁰⁷ Benavides de Castañeda, *ob. cit.*

consentirse cuando beneficien al sector trabajador, en lo colectivo y en lo individual, con los ajustes sociales y económicos necesarios para el equilibrio de sus intereses y de los empleadores, por otra parte habrá que considerar que los beneficios no pueden traducirse sólo en aumentos de orden monetario, a los que hay que agregar los de seguridad e higiene en el trabajo, capacitación, adiestramiento, derechos culturales y demás prestaciones de orden social”.¹⁰⁸

Magdalena Echeverría, identifica a la flexibilidad como “un proceso de generación de condiciones económicas, legales y culturales que permitan al conjunto del sistema productivo, las empresas y los trabajadores adaptarse al escenario de competencia comercial que surge del proceso de globalización de la economía y del desarrollo de las nuevas tecnologías, especialmente de la informática y en las comunicaciones”.¹⁰⁹

Ya sea desde un perfil económico o convergente, la flexibilidad es consecuencia de un modelo de desarrollo que implica la necesidad constante de una rápida adaptación en un proceso de “selección natural”. En su manifestación laboral involucra facilitar la conciliación de los costos de producción con el mercado.

¹⁰⁸ Kurczyn Villalobos, Patricia (Coord.), *Relaciones laborales...*, ob. cit., p.36. La Flexibilidad convergente propuesta por la Dra. Patricia Kurczyn se aproxima al concepto de Flexiseguridad, el cual se abordara en el capítulo siguiente.

¹⁰⁹ Echeverría, Magdalena, *Aportes para el debate sobre flexibilidad laboral*, Dirección del Trabajo, Boletín Oficial, octubre. 2003. Cit. por la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile en *La flexibilidad laboral en los países de economías avanzadas y de América latina. El Caso Chileno*, Santiago de Chile, 2005.

Los ajustes que los empleadores (empresas e industrias) realicen en su planta laboral a fin de eficientar la producción y superar las fluctuaciones económicas, pueden ser cualitativos (flexibilidad interna) o numéricos (flexibilidad externa).

2.3.1.1.1 Interna

La Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo establece que la flexibilidad interna “indica la capacidad de adaptación y de movilidad que las empresas desarrollan con su personal, sin modificar su plantilla, ni recurrir al despido o a la externalización. Esta flexibilidad, calificada también como cualitativa, toma en consideración a las distintas prácticas de organización del trabajo que contribuyen a desbloquear la adscripción rígida de los trabajadores a un puesto de trabajo y a un único modo de desempeñar sus tareas. Incluye desde la capacidad de asumir distintos trabajos (polivalencia) hasta la distribución del tiempo de trabajo de un modo diferente al tradicional durante el día, la semana o el año. En algunos países desarrollados incluye una distribución variable del tiempo de trabajo concorde con el ciclo vital”.¹¹⁰

Algunas de las manifestaciones de la flexibilidad interna pueden identificarse en los cambios expresados en:

¹¹⁰ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. *La flexibilidad laboral en los países de economías avanzadas y de América latina. El Caso Chileno*, Santiago de Chile, 2005, p. 2.

- **Tiempo de trabajo.** La distribución de la jornada laboral deja de ser contabilizada por un mínimo de horas trabajadas, siempre en el mismo horario, en una organización flexible esta distribución puede responder más que a la observancia de una normativa, a las necesidades tanto de la empresa como del trabajador. Se ajustan los turnos de trabajo, los periodos vacacionales, el uso de horas extras y fines de semana, sin la necesidad de reducir la plantilla laboral.

En cuanto a la empresa, la distribución de las jornadas laborales dependerá del tipo de actividad que desarrolla, el tamaño de la unidad económica, a las políticas de administración de recursos humanos establecido por la empresa matriz, en el caso de las transnacionales, o a las fluctuaciones económicas que obliguen a reducir los horarios de los empleados a fin de disminuir los pasivos laborales.

El trabajador de una organización flexible, tiene la oportunidad de sustituir el sistema de cómputo de horas trabajadas por un sistema de actividades realizadas, o bien puede llevar la sumatoria de horas mensuales o anuales y así conciliar mejor el trabajo con otras actividades y responsabilidades que mejoren la calidad de su empleo, su nivel de cualificación y concilien su vida familiar.

- **Funcionalidad.** Las tareas rutinarias y mecánicas del sistema de producción lineal ceden frente a una rotación de la mano de obra en diversas actividades dentro de la misma empresa, en función de la capacidad de los empleados y cuando el contrato laboral así lo permite, lo que da origen a la multifuncionalidad polivalente de los empleados.

Esta medida, permite equilibrar las necesidades de los empleadores y las de los trabajadores, mediante el establecimiento de compensaciones adecuadas para la mejora de las competencias.

El Comité Económico y Social Europeo advierte que “la flexibilidad en la funcionalidad requiere de una actualización constante de los conocimientos y capacidades de los trabajadores y una infraestructura de educación y formación adecuada para respaldar el proceso”.¹¹¹

- **Lugar de trabajo.** La nueva organización laboral, acorde con una economía global y derivado del uso de las tecnologías de la comunicación e informática, ofrece la posibilidad de terminar con la idea de “ir al lugar de trabajo” para cumplir con la jornada laboral.

¹¹¹ Comité Económico y Social Europeo, *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “La flexiguridad (dimensión de la flexibilidad interna – la negociación colectiva y el papel del diálogo social como instrumentos para la regulación y reforma de los mercados de trabajo)*, (2007/C 256/20), Bruselas, 27 de octubre de 2007, p. 9.

El lugar de trabajo deja de estar identificado con la fábrica o la oficina, y amplía la posibilidad de los lugares físicos desde los cuales se desempeñan las tareas. En forma general los trabajos que son desarrollados bajo este concepto se identifican con el término de teletrabajo (trabajo a distancia).

Patricia Kurczyn Villalobos, define al teletrabajo, como “aquel que se realiza en el domicilio del trabajador o en un lugar seleccionado por él, fuera del centro de trabajo. Se desarrolla a distancia, usando informática, técnicas de telecomunicación o bien cuando ésta se usa para transmitir los resultados del trabajo”¹¹².

Esta modalidad de trabajo modificará sin duda la estructura misma de la relación laboral y de la organización empresarial.¹¹³

- **Sistemas de remuneración variable.** Estos mecanismos se basan en la variación entre el salario base y los complementarios salariales en función del rendimiento del trabajador o de la empresa.

En las relaciones laborales influenciadas por una flexibilidad interna, las remuneraciones al trabajo, rara vez se componen de un salario fijo, la

¹¹² Kurczyn Villalobos, Patricia (Coord.), *Relaciones laborales...*, ob. cit., p. 51.

¹¹³ Los especialistas en Europa predicen que durante los primeros años del este siglo, el 80% de las empresas tendrán teletrabajando a un tercio (o más) de sus empleados. Campos Monge, Jerry, “La flexibilidad laboral en el trabajo”, *Revista de Derecho y Tecnologías de la Información*, núm. 3, UNED, Costa Rica, 2005, p. 5.

constante es el pago mediante bonos o premios otorgados por producción, por resultados o por ventas, e incentivos a la especialización, asistencia y otros.

2.3.1.1.2 Externa

La flexibilidad externa o numérica es definida por la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo como aquella que “se refiere a la facilidad para agrandar o reducir la plantilla del personal con que operan las empresas y al uso efectivo que se hace de la posibilidad de variar el número de trabajadores”.¹¹⁴

La flexibilidad numérica está basada en la ausencia de estabilidad de la relación laboral, ya que el empleador a fin de reducir los pasivos laborales e incrementar o mantener la productividad hace uso de contratos por tiempo determinado y trabajo de media jornada.

También se prescinde de los trabajadores propios y se opta por la subcontratación de determinados segmentos del proceso productivo, para permitir a la empresa concentrar sus recursos en áreas de ventajas comparativas.

Un elemento complementario de la flexibilidad externa, que permite la terminación de las relaciones laborales vigentes bajo las normativas

¹¹⁴ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, *La flexibilidad...*, ob. cit., p. 2.

proteccionistas y que facilita la contratación temporal, la subcontratación, y otros tipos de contratos atípicos, son las reformas laborales encaminadas a facilitar la terminación de la relación laboral, mediante la reducción de requisitos normativos, la simplificación administrativa y la reducción de las cargas económicas patronales, mediante la reducción de su pasivo laboral o su traslado hacia un tercero.

2.3.1.2 Aspectos distintivos de las relaciones laborales flexibles

La doctrina laboral en su mayoría identifica con las relaciones laborales flexibles, ya sea que su adaptación haya sido cualitativa o cuantitativa, la modificación a la naturaleza de los contratos laborales tradicionales, la inestabilidad laboral, la precariedad en el empleo, la terciarización y la informalidad.

2.3.1.2.1 Naturaleza de los contratos

La flexibilidad se caracteriza por el uso de contratos atípicos que regulan las relaciones laborales que no encuadran en el esquema tradicional es decir, no son por tiempo indefinido, no se caracterizan por la subordinación del trabajador a un solo patrón y no especifican tareas determinadas, lo que pone fin al prototipo normativo sobre el que se sustentaba el orden jurídico laboral, en respuesta al surgimiento de nuevas actividades económicas y el elevado número de trabajadores autónomos y parasubordinados. Sin embargo, las

contrataciones de trabajadores dependientes por tiempo indeterminado aún son frecuentes y mayoritarias.

2.3.1.2.2 Inestabilidad laboral

Es una de las características más distintivas de las relaciones laborales flexibles, la cual puede hacer referencia tanto a la flexibilidad externa como interna. La primera de ellas se deriva de los despidos, por ser la medida laboral más usada por los empleadores para enfrentar las crisis económicas, seguidos de las contrataciones temporales que representan para el trabajador un alto grado de incertidumbre respecto de su futuro laboral.

Por otra parte, la flexibilidad interna, si bien no aumenta el índice de desempleo, sí crea un grado de inestabilidad en las condiciones de trabajo al recurrir a los ajustes salariales y de la jornada laboral, así como a la diversidad de tareas ejecutadas por el trabajador.

2.3.1.2.3 Precariedad

Esta característica responde al conjunto de condiciones laborales bajo las cuales el trabajador desempeña sus funciones. Hay precariedad cuando la relación laboral no cumple con las exigencias normativas y por lo tanto el trabajador no tiene acceso a las prestaciones económicas y sociales que le corresponden por la naturaleza de las tareas desempeñadas, como es la

seguridad en el lugar de trabajo, salario justo, igualdad de oportunidades, seguridad social, capacitación, oportunidad de desarrollo, dignidad, etc.¹¹⁵

La precariedad es una característica de las relaciones laborales flexibles, derivado de la multiplicidad de contratos atípicos que aún no son regulados por el Derecho del Trabajo. También es uno de los principales indicadores de la diversificación de los mercados laborales, al identificar a los trabajadores que tienen acceso a las prestaciones normativas y a los que no lo tienen, condición que intensifica la polarización social. La flexibilidad excesiva puede, en algunos casos, dar lugar a empleo precario e inseguro.

2.3.1.2.4 Terciarización

Es la forma mediante la cual una empresa llamada beneficiario, contrata con otra la prestación de servicios profesionales¹¹⁶, los cuales prestará mediante sus empleados; sin embargo, éstos últimos estarán a disposición del beneficiario, ejecutarán el trabajo bajo su supervisión y lo realizarán en el lugar que éste determine.

Esta práctica está en aumento conforme a la reducción de plantillas empresariales y la operación fraccionadora de grandes industrias. Mediante

¹¹⁵ Ver Trabajo decente.

¹¹⁶ Las actividades más subcontratadas son: servicios generales, seguridad, aseo, reclutamiento, capacitación de personal, servicios legales, alimentación, informática y administración.

ella la empresa beneficiaria descentraliza una parte de su negocio para transmitirlo a otra empresa más especializada, y así obtener los mismos o mejores resultados que hacer por ella misma cierta actividad”.¹¹⁷

En la terciarización, la relación de subordinación y dependencia, esenciales para que se configure el vínculo laboral, se estructura respecto de un empleador distinto al formal, lo que origina una relación no regulada por la mayoría de las legislaciones laborales.

2.3.1.2.5 Informalidad

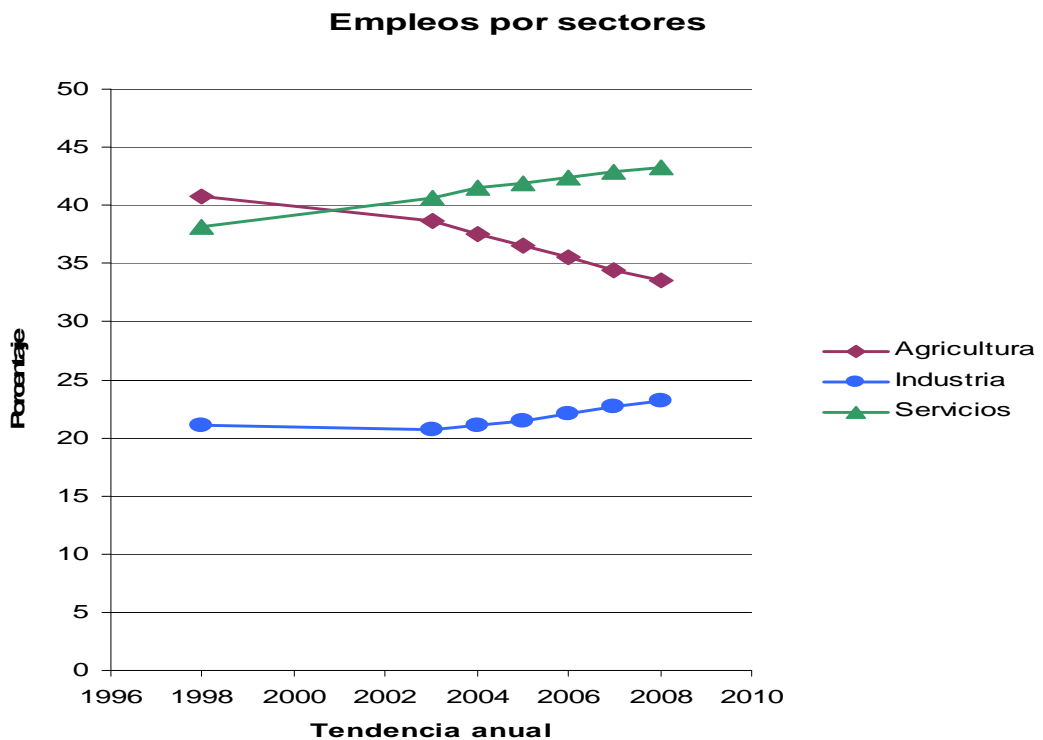
La flexibilidad laboral puede gestarse en dos ámbitos, uno fáctico y otro formal. El primero de ellos se refiere a la informalidad bajo la cual funcionan las relaciones laborales que no pueden ser enmarcadas en el modelo tradicional, por lo que no están reguladas por el Derecho Laboral, consecuentemente la protección del trabajador es mínima o inexistente.

La falta de aplicación del Derecho del Trabajo, se debe en parte a que éste fue concebido para la regulación de relaciones laborales, en su mayoría, apegadas al modelo tradicional o fordista, identificado con el proceso de

¹¹⁷ Santamaría García, Jorge, “Outsourcing, ¿defraudación fiscal? Un método inicial de evaluación del riesgo”, *Consultorio Fiscal*, 1^a, Quincena de septiembre de 2008, Facultad de Contaduría y Administración-UNAM, México, 2008, pág. 6.

producción industrial-fabril, el cual con las innovaciones tecnológicas es modificado y da lugar a nuevos tipos de empleo.

En este sentido, durante la última década, se observa un alza de los empleos generados en el sector terciario, lo cual pone de manifiesto la creación de nuevas fuentes de trabajo, distintas a la operación en fábricas, industrias o actividades agropecuarias, los empleos generados en el sector terciario requieren de un marco jurídico adecuado a su mecánica de funcionamiento.¹¹⁸



¹¹⁸ Cfr. Organización Internacional del Trabajo, *Tendencias mundiales del empleo, enero de 2009*, Ginebra, 2009, p. 3. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_103599.pdf, 27 de marzo de 2011, 15: 31 hrs.

Cuando la legislación no contempla las nuevas formas de organización laboral, la informalidad toma fuerza.

2.3.1.3 Efectos de la flexibilidad laboral

Luisa Benavides, hace una metáfora con el dios romano Jano y la flexibilidad del derecho laboral, al decir que la flexibilización del derecho laboral como el dios romano Jano, tiene dos caras, una que mira hacia adelante, y otra que mira hacia atrás, lo que equivale a decir, una positiva y otra negativa.

La parte positiva estaría representada en el hecho de que la flexibilidad permite a las empresas mantener su competitividad mediante el ajuste a las presiones externas, además de estimular la diversificación y expansión del empleo. Esto hace posible la supervivencia de la empresa, que a su vez, sustenta el empleo y el bienestar económico, y trae aparejados los beneficios adicionales de la estabilidad social y política.

Una segunda cara menos atractiva que la anterior implica la abolición de una serie de garantías brindadas tradicionalmente a los trabajadores frente a un empleador que goza de mayor poder en la relación contractual.¹¹⁹

La siguiente tabla esquematiza ambos sentidos de la flexibilidad.

¹¹⁹ Cfr. Benavides de Castañeda, *ob. cit.*

Efectos de la flexibilidad laboral

Permite una rápida respuesta frente a las variaciones del mercado.	Es causa de inestabilidad laboral para las empresas subcontratistas y para sus trabajadores, al ser dependientes de las contratistas.
Otorga seguridad y certidumbre para el empresario, dado que la producción está sujeta a la demanda.	Las contrataciones, en su mayoría, no contemplan obligaciones sociales.
Da lugar a la negociación individual.	Deslegitimación y falta de representación sindical, dado que los cambios frecuentes significa la no permanencia a ningún colectivo, lo que deriva en una psicología individualista sin autodefinición social, sin solidaridad y sin responsabilidad civil.
Mediante los horarios flexibles y empleos de medio tiempo, da al trabajador la oportunidad de armonizar sus responsabilidades laborales y familiares.	Inseguridad e incertidumbre para el trabajador, el empresario no tiene compromisos permanentes con sus trabajadores. Al no contar con una estabilidad laboral, la vida familiar se ve afectada pues ésta implica el establecimiento de la residencia.
Conlleva a la prolongación de la edad para contraer matrimonio, consecuentemente se reduce el número de parejas y la natalidad.	La disminución de la tasa de natalidad, reduce la población en edad de trabajar, lo que aumenta la presión sobre los sistemas de financiamiento de la seguridad social, al reducir el número de contribuyentes acompañado del aumento de la población dependiente. Adicionalmente, la demanda de mano de obra aumentará y la migración crecerá con un importante número de efectos sociales.
Facilita la inclusión al mercado laboral de mujeres, jóvenes estudiante y personas de edad avanzada.	Genera una ruptura del equilibrio social al ser fuente de inseguridad para la fuerza de trabajo.
Mediante multifuncionalidad el trabajador se capacita para el desarrollo de diversas actividades, lo que amplía su empleabilidad en caso de perder su fuente de trabajo.	Desprotección de las relaciones laborales

Introducción de sistemas de Salarios bajos y formación escasa o nula. compensaciones e incentivos salariales, Un mayor número de trabajadores será conforme a la productividad. incapaz de salir de la pobreza mediante el trabajo o alcanzar niveles de satisfacción, lo que conducirá a al polarización social.

La flexibilidad interna da la posibilidad al Desempleo. la flexibilidad traerá la empleador y a los trabajadores de llegar a reducción de la reposición de ingresos acuerdos de reorganización empresarial netos debido a los periodos de empleo previas a la reducción de de la nomina. más cortos.

Aumento del riesgo de exclusión social, derivado de la segmentación del mercado laboral y la interrupción de las perspectivas profesionales.

2.3.1.3.1 Desempleo

El desempleo es el efecto de mayor transcendencia económica y social de la flexibilidad externa y al mismo tiempo es el que mayor atención recibe. En este sentido Lyon-Caen define al desempleo como la falta de encuentro entre la oferta de mano de obra y la demanda de ésta: "El mercado de trabajo es el lugar de encuentro entre una oferta de mano de obra - la población activa - y una demanda de mano de obra – el empleo. Cuando ese encuentro no se realiza, hablamos de desempleo".¹²⁰

La vigencia de un marco normativo proteccionista, no garantiza la conservación y generación de los empleos que la fuerza laboral requiere pero

¹²⁰ Raso Delgue, Juan, *Derecho del...*, *op. cit.*

sí representa una herramienta de control y supervisión respecto de la calidad en los trabajos que se ofertan y sirve de protección a los derechos sociales.

Por otro lado, los sistemas flexibles, propios de las políticas neoliberales, que debilitan el principio de estabilidad en el trabajo pueden significar un factor de incremento de la población en situación de desempleo, cuando éstos son llevados a la práctica sin la combinación de políticas públicas activas que agilicen la reinserción laboral y disminuyan el tiempo de paro.¹²¹

Si bien, las políticas económicas impulsadas durante las dos últimas décadas, por los organismos financieros multinacionales, no pueden ser calificadas objetivamente, en razón de las fluctuaciones que en ese campo se presentan, y de la diversidad de resultados obtenidos por los Estados que las han implementado; no ocurre lo mismo con los indicadores del mercado laboral, en el cual la tendencia generalizada es la disminución de la oferta del trabajo decente y la precarización de las condiciones laborales.

La Organización Internacional del Trabajo, estima que en 2009 el número de desempleados en el mundo fue de 212 millones, lo que representa un índice de desempleo del 6.6%, 34 millones más, comparado con 2007. El

¹²¹ Al respecto, Enrique Pasquel Rodríguez en su ensayo *Cucos, cuentos y leyes laborales* comenta que “EEUU es uno de los países menos proteccionistas en materia laboral y goza de uno de los menores niveles de desempleo del mundo. No es casual que las personas crucen la frontera mexicana para buscar trabajo en EEUU (y no al revés) a pesar que México protege más el empleo. Sin proteccionismo laboral, este mercado libre ha dado a sus trabajadores cada vez mejor calidad de vida”.

40% del aumento en el desempleo se concentra en las economías desarrolladas y la Unión Europea.¹²²

La OIT prevé que la tasa de desempleo en las economías desarrolladas y en la Unión Europea alcance 8.9% en 2010; mientras que para América Latina y el Caribe se espera un índice del 8.0%. Los sectores poblacionales, más afectados por la falta de empleo, son los jóvenes recién egresados de las universidades, las mujeres y las personas de la tercera edad.

En nuestro país, el Consejo Nacional de Población estima que México tiene 108'396,211 habitantes¹²³, de los cuales el 58.73% es población económicamente activa, de ésta el 4.80% está desocupada¹²⁴, lo que significa que hay 3'055,732 de desempleados.

Las cifras citadas son objeto de las políticas laborales, las cuales están orientadas a la creación de nuevas fuentes de empleo¹²⁵, con el objeto de disminuir los indicadores negativos, sin embargo, en la mayoría de las veces

¹²² Cfr. Organización Internacional del Trabajo, *Global employment Trends*, Ginebra, enero 2010. Disponible en [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09332/09332\(2010-January\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09332/09332(2010-January).pdf), 15 de marzo de 2011, 18:56 hrs.

¹²³ Cfr. Consejo Nacional de Población, *Indicadores demográficos, básicos 1990-2030*. Disponible www.conapo.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=125&Itemid=193, 22 de marzo de 2011, 19:10 hrs.

¹²⁴ Cfr. Instituto Nacional de Estadística y Geografía, "Población de 14 años y más", *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, 22 de enero de 2010. Disponible en www.inegi.org.mx, 28 de marzo de 2011, 1:04 hrs.

¹²⁵ En el prefacio del Pacto Mundial para el empleo, la OIT hace mención de que cada año se incorporan al mercado de trabajo mundial otros 45 millones de personas, por lo que para el año 2015 serán necesarios unos 300 millones de puestos de trabajo.

se deja de lado la calidad del trabajo ofrecido y aceptado bajo la presión de la necesidad económica.

A nivel internacional las personas en situación de empleos vulnerables o precario equivalen al 50.6% de la fuerza laboral global.¹²⁶

2.3.1.3.1 Instrumentos para el empleo

Diversos países han diseñado estrategias con el objeto de invertir la tendencia de propagación del desempleo y mejorar las condiciones de los trabajos ya existentes. Algunos de los instrumentos de estas políticas son el Fondo Social Europeo y el Pacto Mundial para el Empleo.

Mediante el Fondo Social Europeo, con fundamento en el Artículo Tercero del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea del 25 de marzo de 1957, los gobiernos de la Unión apoyan la creación de empleo y ayudan a las personas a mejorar su formación y capacidades a fin de mejorar sus expectativas laborales. La inversión anual supera los 10,000 millones de euros, equivalente al 10% del presupuesto total de la Unión Europea.¹²⁷

¹²⁶ Cfr. Organización Internacional del Trabajo, *Global employment...*, *ob. cit.* p. 58. El desempleo y el empleo precario son situaciones de riesgo que aumentan las posibilidades de caer en pobreza y exclusión social, por tal motivo, las políticas del mercado laboral deben garantizar, junto con las macroeconómicas, un crecimiento y desarrollo económico integral.

¹²⁷ Cfr. Comisión Europea, *Fondo Social Europeo, Invertir en las personas*, Comisión Europea, Luxemburgo, 2007, p. 1.

La Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima octava reunión, celebrada en Ginebra el 19 de junio de 2009, adoptó el Pacto Mundial para el Empleo; el instrumento tiene por objetivo “proveer una base acordada internacionalmente para políticas diseñadas para reducir el período entre recuperación económica y recuperación con oportunidades de trabajo decente. Es un llamado a la acción mundial urgente: nacional, regional y global”.¹²⁸

El Pacto propone medidas y políticas para no perder empleos, crear apoyos a las empresas a fin de que sean generados nuevos puestos de trabajo, se incentiva la inversión en sectores intensivos en empleo y en la cualificación de la mano de obra, se busca mantener e incrementar el poder adquisitivo de los salarios, y se propone proteger a las personas de las crisis económicas mediante el diseño de esquemas de protección social. Estrategias que pretenden “dar forma a una globalización justa y sostenible”.¹²⁹

La Estrategia de Lisboa y la Flexiseguridad son dos instrumentos más, diseñados para aumentar el empleo decente en la Unión Europea, combatir la precariedad laboral y la segmentación del mercado de trabajo, temas que serán abordados en el siguiente capítulo.

¹²⁸ Organización Internacional del Trabajo, *Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo*, 98^o Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2009, p. III.
¹²⁹ *Ibidem*, p. 10.

Un tercer instrumento es la Estrategia de Lisboa y la puesta en práctica de la Flexiseguridad, concepto que se abordará más adelante.

CAPÍTULO 3

Flexiseguridad

La palabra y la norma jurídica son “vehículos ineludibles de la comunicación social y testimonio de su curso histórico”¹³⁰, por lo cual mediante el estudio de la lexicología legal se puede comprender no sólo la evolución del Derecho y sus instituciones sino también de la sociedad en su conjunto.

El ciudadano común no está obligado a entender el lenguaje de la Ciencia del Derecho, sin embargo los juristas tenemos la obligación de conocer y comprender el lenguaje del gremio, y mantenernos actualizados sobre las expresiones y vocablos que son utilizados en la actualidad.

3.1 Perspectiva histórica

El concepto de flexiseguridad es el resultado de un conglomerado de adecuaciones en las normas laborales y de Seguridad Social a los entornos sociales y económicos en la historia, por lo que ser visto como un término espontáneo lo visaría en su entendimiento.

¹³⁰ López, Ángeles, “Cuestiones preliminares para una semiótica jurídica”, *Persona y Derecho, Revista de Fundamentación de las Instituciones Jurídicas y Derechos Humanos*, núm. 26, Universidad de Navarra, 1991, p. 144.

Estuado el desarrollo del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, cabe anotar que la flexiseguridad puede ser vista como una consecuencia de éste, pero de igual forma cuenta con antecedentes inmediatos propios.

3.1.1 Modelo sindical danés

El concepto actual de Flexiseguridad, tiene su origen histórico en el llamado “Pacto de septiembre”, del año 1899, mediante el cual los sindicatos de Dinamarca y la Confederación danesa de empresarios convinieron en reconocer a la central sindical como interlocutor de negociación, mientras que los empleadores obtuvieron el derecho de gestionar la mejor organización de las empresas, mediante la contratación y despido de mano de obra.¹³¹

La puesta en marcha del “Pacto de Septiembre” sentó las bases para el desarrollo de prácticas laborales que hoy se identifican bajo el concepto de la Flexiseguridad, mismas que hicieron posible el llamado “Milagro danés” cuando Dinamarca logró disminuir su tasa de desempleo del 9.6% en 1993 al 4.1% en el último trimestre de 2006.¹³²

¹³¹ Comité Económico y Social Europeo, *Dictamen del Comité Económico Social y Europeo sobre el tema “Flexiguridad”: el caso de Dinamarca*, (2006/C 195/12), 18 de agosto de 2006, p. 51.

¹³² *Ibidem*. p. 52. y Salas Lind, Carlos, *¿Se puede aplicar el modelo laboral danés en Chile o América Latina?*, 2008. Disponible en <http://www.carlossalas.com/wordpress/?p=26>, 28 de marzo de 2011, 1:11 hrs.

El mercado laboral danés y su sistema sindical, en consecuencia, se caracterizan por su alta flexibilidad pero también por la regulación voluntaria de las relaciones laborales y la resolución de conflictos por las propias partes.

3.1.2 Reforma laboral en los Países Bajos

A finales de la década de 1990, se ubica un segundo antecedente, cuando Holanda¹³³ redujo la precariedad existente en los contratos de trabajo temporal, sin disminuir la flexibilidad.

La modificación al marco laboral se logró mediante un acuerdo global celebrado entre los interlocutores sociales¹³⁴, en el cual se contemplaban tres aspectos fundamentales:¹³⁵

¹³³ Rodríguez Piñero, Miguel y Bravo Ferrer, "Flexiseguridad: el debate europeo en curso", en Escudero Rodríguez, Ricardo, *Aportaciones al debate comunitario sobre "Flexiseguridad"*, Ed. LA LEY, Madrid, 2007, p. 6.

¹³⁴ Conforme a la Guía explicativa de la jerga de la Unión Europea, 2010, los Interlocutores sociales son los dos estamentos de la industria: empresarios y trabajadores. En la UE están representados por tres grandes organizaciones: La Confederación Europea de Sindicatos (CES), que representa a los trabajadores; La Unión de Industrias de la Comunidad Europea (UNICE), que representa a los empresarios del sector privado y El Centro Europeo de Empresas Públicas (CEEP), que representa a los empresarios del sector público. La Comisión Europea les consulta cuando elabora sus propuestas de legislación social y empleo. Guía explicativa de la jerga de la Unión Europea. Disponible en el Portal de la Unión Europea, http://europa.eu/abc/eurojargon/index_es.htm, 15 de marzo de 2011, 19:32 hrs.

¹³⁵ Cfr. Comisión de las Comunidades Europeas, *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Hacia los Principios comunes de la Flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad*, (COM(2007)359 final), Bruselas, 27 de junio de 2007, p. 23.

- Limitar a tres el número de veces que podían utilizarse de manera consecutiva los contratos de duración determinada (el siguiente contrato debía ser por tiempo indefinido).
- Eliminar los obstáculos a la creación de agencias de trabajo temporal.
- Reconocer los contratos de duración determinada y los de las agencias de trabajo temporal en el código laboral e introducir una protección y una remuneración mínimas.

Consecuentemente, los trabajadores temporales quedarían cubiertos por un convenio colectivo que ofrecía garantías salariales, formación y una pensión suplementaria. El acuerdo se incorporó a la legislación mediante la Ley de Flexibilidad y Seguridad, que entró en vigor el 1 de enero de 1999.

3.1.3 La Estrategia de Lisboa

En marzo del año 2000, los líderes políticos de la Unión Europea, integrantes del Consejo Europeo, se reunieron en la Ciudad de Lisboa, para establecer un plan de desarrollo para la Unión que condujera al bloque político a una economía eficaz y moderna, con la que se pueda hacer frente a los retos del siglo XXI.

La reunión tuvo como resultado fijar el objetivo de convertir a la Unión Europea para el año 2010, en "la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de un crecimiento económico sostenible, con más y mejores empleos, mayor cohesión social y dentro del respeto al medio ambiente".¹³⁶

Los Estados miembros, para lograr dicho compromiso, conformarían un conjunto de reformas interdependientes, el objetivo general y las acciones para su consecución fueron identificados como la "Estrategia de Lisboa".

La agenda legislativa establecía la necesidad de emprender acciones para conciliar el dinamismo económico, progresar en la cohesión social, la equidad y la protección medioambiental. Se buscaba elevar el gasto privado y público en la investigación, educación y cualificación a fin de incrementar el capital científico, tecnológico y humano; fomentar el comercio y la apertura al mercado único de sectores protegidos (telecomunicaciones y energía), así como la mejora de las circunstancias para la inversión empresarial.

Los rubros laborales y sociales de la Estrategia de Lisboa presentan gran importancia, las políticas y normativas que se deriven de ellos deberán, conforme a la estrategia, garantizar el modelo social europeo y mayor

¹³⁶ Kok, Wim, "Informe del Grupo de Alto Nivel", *Hacer frente al desafío, La Estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo*, 2004, p. 5. Disponible en <http://www.la-moncloa.es/NR/rdonlyres/1D896EAE-B43B-494F-956B352C2EF6C842/74752/InformeKOKNov2004.pdf>, 28 de marzo de 2011, 1:19 hrs.

flexibilidad y adaptabilidad del mercado laboral, a fin de lograr incrementar la productividad y el crecimiento económico. Así mismo, los sistemas de Seguridad Social deberán ser modernizados a favor de su sustentabilidad.

3.1.4 El Libro Verde

En el contexto de la “Estrategia de Lisboa”, la Comisión Europea¹³⁷ propuso en noviembre de 2006, un debate sobre el denominado Libro Verde cuyo título es *Modernizar el Derecho de Trabajo para afrontar los retos del siglo XXI*¹³⁸, éste es el primer documento en el cual se institucionaliza, a nivel de la Unión Europea, el concepto de Flexiseguridad.

El Libro Verde “aborda la función que podría desempeñar el Derecho Laboral para promover una flexiguridad (flexiseguridad) que propicie un mercado de trabajo más equitativo, más reactivo y más inclusivo, y conduzca a una Europa más competitiva”¹³⁹.

¹³⁷ Bajo la Presidencia del portugués José Manuel Durão Barroso.

¹³⁸ Cfr. Escudero Rodríguez, Ricardo, Coord., *Aportaciones al debate comunitario sobre “Flexiseguridad”*, Ed. LA LEY, Madrid, 2007, p. 1.

¹³⁹ Comisión de las Comunidades Europeas, *Libro Verde: Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*, Bruselas, 2006. p. 4.

Como parte de lo procesos legislativos de la Unión Europea se encuentran los “trabajos preparatorios” los cuales son las propuestas legislativas y dictámenes de la Comisión, las iniciativas de los estados miembros, las posiciones comunes del Consejo, las resoluciones legislativas del Parlamento Europeo, los dictámenes del Comité Económico y Social Europeo y del Comité de las Regiones, las comunicaciones de la Comisión y los informes del Tribunal de Cuentas. La mayoría de las comunicaciones de la Comisión son propuestas legislativas, las más importantes son nombradas libros blancos o verdes. Los Libros Blancos incluyen una serie de propuestas de medidas comunitarias en un ámbito específico; son a veces consecuencia de los Libros Verdes. Los Libros Verdes tienen la finalidad de incitar a la reflexión e iniciar consultas sobre un asunto particular en el ámbito europeo. Las consultas

En el contexto del debate los Estados miembros contemplaron tres posibles escenarios comunitarios¹⁴⁰ para abordar los retos de la nueva organización laboral mediante la Flexiseguridad.

- No emprender ninguna acción respecto de la Flexiseguridad, opción que fue desechada ante la necesidad de hacer frente a los problemas del mercado laboral, como lo es la segmentación y el desempleo.

- Establecimiento una legislación comunitaria en materia de Flexiseguridad, alternativa que fue pospuesta por su complejidad política y en atención a los principios de subsidiariedad y proporcionalidad¹⁴¹.

puestas en marcha por un Libro Verde pueden llevar seguidamente a la publicación de un Libro Blanco que propondrá una serie de medidas comunitarias concretas. Cfr. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, "Procedimientos y protagonistas", *EUR-Lex El acceso al Derecho de la Unión Europea*, 2010. Disponible en http://eur-lex.europa.eu/es/droit_communaire/droit_communaire.htm#1.4, 15 de marzo de 2011, 20:37 hrs.

¹⁴⁰ Cfr. Comisión de las Comunidades Europeas, *Anexo a la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Hacia los principios comunes de la flexibilidad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad. Resumen de la evaluación de impacto*, (SEC(2007)0862 final), Bruselas, 27 de junio de 2007, p. 2.

¹⁴¹ El principio de subsidiariedad y el principio de proporcionalidad regulan "el ejercicio de las competencias de la Unión Europea. Su finalidad es limitar y enmarcar la acción de las instituciones de la Unión. En virtud de esta norma, la acción de las instituciones debe limitarse a lo necesario para alcanzar los objetivos de los Tratados. En otras palabras, la intensidad de la acción debe guardar proporción con la finalidad que se persigue. Ello significa que, cuando la Unión tiene a su disposición varios modos de intervención, debe seleccionar el que, a igual eficacia, deja más libertad a los Estados miembros y a los particulares".

"El principio de subsidiariedad tiene por objeto garantizar que las decisiones se tomen lo más cerca posible del ciudadano, comprobándose constantemente que la acción que vaya a emprenderse a escala comunitaria se justifica en relación con las posibilidades que ofrece el nivel nacional, regional o local. Concretamente, es un principio según el cual la Unión, salvo en sus ámbitos de competencia exclusiva, sólo interviene en la medida en que su acción sea más eficaz que una intervención a nivel nacional, regional o local".

Ambos principios están consagrados en el artículo 5 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y el protocolo sobre la aplicación de los principios de subsidiariedad y proporcionalidad, anexo al TCE por el Tratado de Amsterdam, el cual determina los criterios

- Establecimiento de itinerarios, líneas de acción y principios generales.

En consideración de las particularidades nacionales y regionales, así como de las diferencias entre sectores industriales, se determinó que mediante el método abierto de coordinación¹⁴² los Estados establecerán una serie de itinerarios enfocados a disminuir las problemáticas del mercado laboral y adaptabilidad a la globalización, dictarán líneas de acción particulares pero circunscritas a los principios comunes de la Flexiseguridad.

Esta opción permitió iniciar un proceso político de largo plazo entre la Comisión, los Estados miembros y las demás partes interesadas en alcanzar los objetivos de la “Estrategia de Lisboa”.

3.2 Concepto de Flexiseguridad

Flexiseguridad es un neologismo compuesto por la fusión de dos palabras (flexibilidad y seguridad) con significados autónomos y aparentemente opuestos desde el punto de vista jurídico laboral, pero que al ser fusionadas

de aplicación de estos dos principios. v. Unión Europea, Glosario, 2010. Disponible en http://europa.eu/scadplus/glossary/proportionality_es.htm y http://europa.eu/scadplus/glossary/subsidiarity_es.htm, 28 de marzo de 2011, 1:27 hrs.

¹⁴² El Método abierto de coordinación es un método de aprendizaje mutuo utilizado en diversos ámbitos como educación, formación, pensiones, sanidad, inmigración y asilo; que se implementa cuando los gobiernos de la Unión Europea establecen sus propias políticas nacionales y no existe una legislación aplicable a toda la UE, sin embargo, es conveniente que los gobiernos compartan información, adopten las mejores prácticas y hagan converger sus políticas nacionales. *Guía explicativa de la jerga de la Unión Europea*. Disponible en el Portal de la Unión Europea, http://europa.eu/abc/eurojargon/index_es.htm, 15 de marzo de 2011, 19:32 hrs.

dan origen a una nueva unidad cuyo significado revoluciona la teoría del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

La expresión en el idioma inglés corresponde a los vocablos “Flexicurity” o “flexisecurity”, cuya traducción refiere las voces “flexiguridad” y “flexiseguridad”. Comúnmente, las instituciones de la Unión Europea utilizan “flexiguridad” pero la doctrina hace uso indistinto entre ambas acepciones.

En este trabajo de investigación se optó por la palabra “flexiseguridad”, ya que el significado e implicaciones se conservan en ambas unidades sustantivas y en consideración a las reglas de la Morfología léxica,¹⁴³ conforme a la cual la flexiseguridad es una voz derivada por prefijación, que consta de una raíz (*seguridad*) la cual aporta el significado léxico y un afijo (*flexi*) que agrega información de diverso tipo. Así pues, Flexiseguridad conserva el sentido protector de la raíz y únicamente adiciona el prefijo que le otorga sus características distintivas, que en este mismo capítulo se estudiarán.

La Flexiseguridad refiere a un marco normativo y estilo de comportamiento que otorga a los interlocutores sociales la posibilidad de reaccionar y adaptarse ante la dinámica económica actual para el mejor

¹⁴³ La Morfología se ocupa de la estructura de las palabras, su constitución interna y sus variaciones; la Morfología léxica estudia la estructura de las palabras y las pautas que permiten construirlas o derivarlas de otras.

aprovechamiento de sus fluctuaciones, sin comprometer el Estado de Bienestar alcanzado y encaminando sus esfuerzos para el mejoramiento de las condiciones económicas y laborales actuales.

La Unión Europea otorga a la Flexiseguridad el significado de “modelo de Estado de bienestar dotado de una política de mercado laboral anticipadora” que “aporta una mayor facilidad de contratación y despido (flexibilidad para los empresarios) combinada con prestaciones elevadas para los desempleados (seguridad para los trabajadores)”.¹⁴⁴

De acuerdo con Miguel Rodríguez Piñero “El concepto de Flexiseguridad engloba todas las tentativas contemporáneas que tratan de desarrollar la protección de los trabajadores en un contexto de menor protección del puesto de trabajo mediante el establecimiento de nuevas relaciones entre flexibilidad, seguridad y protección del empleo, sin sacrificar ni la flexibilidad ni la seguridad”.¹⁴⁵

Para Wilthagen la Flexiseguridad es “un concepto político y estratégico utilizable para inducir innovaciones jurídicas y políticas” que “de modo sincrónico y deliberado, trata de lograr simultáneamente una mayor flexibilidad de los mercados de trabajo, la organización del trabajo y las relaciones laborales e incrementar la seguridad del empleo y de Seguridad Social,

¹⁴⁴ *Guía explicativa...*, *ob. cit.*

¹⁴⁵ Rodríguez Piñero, Miguel y Bravo Ferrer, *ob. cit.*, p. 4.

especialmente en los sectores o grupos más débiles del mercado de trabajo”.¹⁴⁶

Wilthagen atribuye la concepción de la Flexiseguridad a un miembro del Consejo Científico Holándes de Política Gubernamental, el Profesor Hans Adriaansens y al Ministro Holándes de Asuntos Sociales, Ad Melkert (Partido Laborista). En el otoño de 1995, Adriaansens lanzó esta pegadiza palabra en conferencias y entrevistas, habiéndola definido como una transición de la seguridad del trabajo hacia la seguridad en el empleo. él sugirió compensar la decreciente seguridad del trabajo (menos trabajos permanentes y despidos más sencillos) mejorando las oportunidades laborales y la seguridad social”.

“En diciembre de 1995, Ad Melkert presentó una memoria Flexibilidad y Seguridad sobre la relajación de la legislación de protección al empleo de los trabajadores permanentes, siempre que los trabajadores temporales obtuvieran un estatus regular, sin ni siquiera adoptar el concepto de flexiguridad como tal. A finales de 1997 el parlamento danés aceptó las propuestas de flexibilidad/seguridad y las convirtió en las leyes que entraron en vigor en 1999”.¹⁴⁷

¹⁴⁶ *Ibidem*, pp. 7 y 10.

¹⁴⁷ Tangian, Andranik, “Flexiseguridad europea: conceptos (definiciones operativas), metodología (instrumentos de seguimientos) y políticas (implantaciones consistentes)”, *Lan Harremanak Revista de Relaciones Laborales*, núm. 16, Universidad del País Vaco, Euskadi, 2008, pp. 102-103.

La Comisión de las Comunidades Europeas define a la Flexiseguridad como “una estrategia integrada para potenciar, a un tiempo, la flexibilidad y la seguridad en el mercado laboral”¹⁴⁸, también la conceptualiza como “el marco del proceso encaminado a establecer objetivos nacionales en materia de adaptación y cambio en los ámbitos del empleo, la productividad, la flexibilidad y la seguridad”.¹⁴⁹

La misma Institución enriquece la descripción y determina que “la Flexiguridad es un concepto amplio en el que se integran distintas políticas cuya coherencia mutua se articula mediante una acción política deliberada. Estas intervenciones políticas entrañan cambios del marco regulador de las modalidades contractuales, del funcionamiento del aprendizaje permanente y de las políticas activas del mercado laboral y los sistemas de seguridad social”.¹⁵⁰

Cabe hacer notar que la Flexiseguridad, como concepto, a diferencia de la mayoría de las figuras e instituciones jurídicas, no nace en la esfera académica como un esfuerzo por describir el mundo positivo, más bien se trata de un término propuesto en la teoría política encaminado a lograr una praxis general en el ámbito laboral reciente.

¹⁴⁸ Comisión de las Comunidades Europeas, COM(2007)359 final, *ob. cit.*, p. 5.

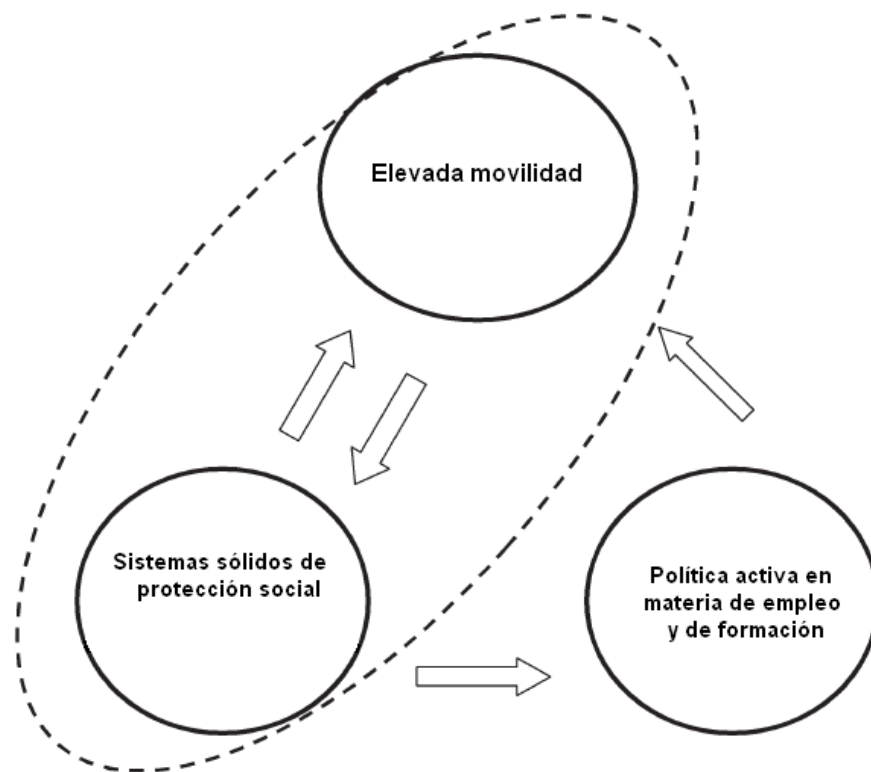
¹⁴⁹ *Ibidem*, p. 9.

¹⁵⁰ Comisión de las Comunidades Europeas, SEC(2007)0862 final, *ob. cit.* p. 1.

3.3 Elementos de la Flexiseguridad

A pesar de la diversidad de acepciones sobre la Flexiseguridad es posible identificar una serie de elementos comunes presentes en cada una de ellas, y mediante su estudio se puede delimitar los alcances del neologismo y establecer un marco de referencia sobre el término.

Estos elementos comunes son agrupados en “el triángulo de oro”, expresión que describe al esquema danés de flexiseguridad, el cual conforma uno de los antecedentes del concepto y la plataforma de exportación del mismo hacia el resto de los 26 Estados miembros de la Unión Europea.



El “triángulo de oro” ilustra a la Flexiseguridad danesa como un equilibrio social en el que se compatibilizan el crecimiento económico, una elevada tasa de empleo y una hacienda pública viable, mediante la adecuada movilidad, elementos generadores de seguridad y una política activa en materia de mercado laboral y de formación, a fin de alcanzar la solidez y flexibilidad que preparen a la colectividad para afrontar los retos del futuro, dentro del contexto del Estado de bienestar.¹⁵¹

Bajo esta perspectiva, la elevada movilidad laboral representa la flexibilidad, mientras que la existencia de sistemas sólidos de protección social hace referencia a la seguridad y estabilidad, ambos elementos opuestos requieren de contrapesos, necesarios para un equilibrio, mismo que se logra mediante el establecimiento de políticas activas de estímulo al mercado laboral, amplias posibilidades de empleo y reinserción, así como de una cualificación continua a la población. La base para lograr la gestión y aplicación de dichas políticas es un diálogo entre las instituciones gubernamentales y los interlocutores sociales.

¹⁵¹ *Cfr. Los elementos del gráfico fueron tomado, para su modificación, del Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “Flexiguridad”: el caso de Dinamarca, del 18 de agosto de 2006.*



3.3.1 Movilidad

Las modificaciones en la forma de organización del trabajo y en los mecanismos de producción, enfatizan la competencia económica internacional y conllevan a la adopción de relaciones laborales más competitivas y de mayor productividad.

La autorregulación de los mercados laborales, mediante la reducción de instituciones y reglamentaciones protectoras facilita el empleo, el desempleo y la distribución de la fuerza de trabajo, conforme a las exigencias de las fluctuaciones económicas.

Esta movilidad y libre administración de los recursos humanos ya sea externa o interna, en oposición a la estabilidad laboral característica de los

empleos anteriores a la década de 1980, es uno de los principales elementos de la flexiseguridad, que permite reducir los costos laborales o ajustar la mano de obra conforme a las necesidades económicas de los empleadores, para no comprometer su subsistencia en el mercado a consecuencia de los pasivos laborales.

La existencia de una normatividad rígida en materia del trabajo protege los empleos existentes pero al mismo tiempo dificulta la reinserción laboral de los desempleados, por ello “el 76% de los eurociudadanos reconoce que los empleos vitalicios con un mismo empleador son cosa del pasado”¹⁵² y el mismo porcentaje admite que la flexibilidad es necesaria para encontrar nuevos empleos.

La movilidad laboral, para ser sostenible, requiere que la demanda de empleo sea igual o inferior a la oferta, de no estar garantizada la suficiencia en la oferta de empleos, optar por la promoción de reformas en el mercado de trabajo que conduzcan a una flexibilidad interna (tiempo de trabajo, sistemas de remuneración variada, plurifuncionalidad, movilidad ascendente del personal) es más recomendable frente a la opción de incentivar la flexibilidad externa que incrementaría los índices de desempleo.

¹⁵² Comisión de las Comunidades Europeas (COM (2007)359 final), *ob. cit.*, p. 4.

3.3.2 Sistemas sólidos de protección social

Un sistema de Seguridad Social moderno, como elemento subsidiario y limitante de los efectos negativos de la movilidad, que instrumente una serie de instituciones protectoras al trabajador formal e informal así como a sus familiares, es el segundo componente de la flexiseguridad.

El objetivo de estas instituciones protectoras es que los trabajadores tengan la confianza necesaria para afrontar el dinamismo laboral actual y contemplar los nuevos riesgos a los que se enfrentan los trabajadores del siglo XXI, como lo son las frecuentes transiciones laborales.

- **Prestaciones de desempleo.** Consideradas como la principal manifestación de políticas pasivas, consisten en la prestación que se otorga mediante subsidios, que llegan a representar hasta el 90% del último salario, por periodos de tiempo determinados y condicionados a la búsqueda de empleo y asistencia a capacitación, por parte del beneficiario.

Este esquema de protección hace que la posibilidad de abandonar o perder el empleo, ya sea temporal o definitivamente, no signifique un riesgo para la calidad de vida de los trabajadores y tampoco se vean forzados a caer en el empleo informal o en la migración.

El diseño de esta prestación no debe representar un incentivo para permanecer en situación de desempleo indefinidamente, por las condiciones tan favorables que pueda generar, por ello debe ser complementada con políticas activas de empleo y formación laboral, de este modo el trabajador sentirá la necesidad de acceder a un empleo que le otorgue mayores beneficios y oportunidades, en comparación con el subsidio recibido.

- **Modelos de Seguridad Social modernos.** Los modelos de Seguridad Social para adecuarse a la nueva organización del trabajo deberán ampliar la cobertura de riesgos contemplados y modificar el funcionamiento de algunas de sus prestaciones.

Portabilidad de las cuentas de ahorro, con la finalidad de que el trabajador conserve sus cotizaciones sin que los cambios laborales o periodos de desempleo afecten directamente el incremento de su saldo y derechos de jubilación, de esta forma las pensiones no están vinculadas a trabajar en la misma empresa durante toda una vida y se elimina la incertidumbre por la seguridad de la pensión.

Retiro voluntario anticipado, mediante este esquema las personas activas cercanas a la edad de jubilación pueden optar por terminar su vida

laboral y pensionarse, de esta forma aumentan las posibilidades de trabajo para la población de menor edad.¹⁵³

Prestaciones para la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares. Este esquema describe las políticas, programas o decisiones tomadas con el propósito explícito de que las y los trabajadores dispongan de mayores condiciones para ejercer sus responsabilidades familiares y, de esta forma, promover la integración familiar y coadyuvar a una mejor calidad de vida.

La conciliación, por tanto, parte del entendimiento de que la lógica de las empresas, situadas como están en un contexto de competencia, constituye un factor decisivo en el desplazamiento de las funciones familiares, sin embargo, la iniciativa de conciliar la vida laboral con la vida familiar es recíproca, tanto del empleador como del trabajador.¹⁵⁴

¹⁵³ La medida incentiva la liberación de empleos que son ejercidos por personas entre 60 y 66 años de edad, en cuyo lugar ingresan trabajadores jóvenes; sin embargo la implementación de la misma debe ser diseñada bajo la perspectiva de la dinámica poblacional actual a fin de no comprometer la sustentabilidad en el financiamiento de los sistemas de reparto, para el retiro de futuras generaciones.

¹⁵⁴ Cfr. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Manual para la aplicación del modelo de reconocimiento "Empresa Familiarmente Responsable"*, México, 2010.

En este rubro destaca la ampliación en el número de guarderías, la creación de centros de cuidados para personas de la tercera edad y el otorgamiento de licencias por paternidad.¹⁵⁵

AL respecto, “La OIT sostiene que mantener un equilibrio trabajo-vida no sólo contribuye al bienestar de las trabajadoras y trabajadores y de sus familias, sino que también estimula la productividad, reduce la pobreza y aumenta la igualdad de género”¹⁵⁶, reduce el ausentismo y aumenta el compromiso empresarial.

¹⁵⁵ En México, en el año de 2008 el Senado de la República rechazó la propuesta de hacer reformas a la Ley Federal del Trabajo para que los hombres gozarán de una licencia de paternidad de cinco días con el fin de ayudar a su pareja en los días inmediatos posteriores al parto; en mayo de 2010 fue presentada en el Congreso del Estado de Coahuila una iniciativa de reforma al Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado al Estatuto Jurídico para los Trabajadores de la Educación al Servicio del Estado y los Municipios, para establecer la licencia por paternidad, con el objetivo que el papá tenga derecho a 10 días de asueto con goce de sueldo a partir del nacimiento o adopción de un hijo, siempre y cuando viva con su mujer, y en el caso del aborto no punible, se concederá al esposo o concubino, licencia con goce de sueldo, por los dos días laborales inmediatos posteriores al hecho, la iniciativa está en comisiones para su dictamen.

En febrero de 2008, Emilio Álvarez Icaza, entonces Ombudsman del Distrito Federal, otorgó la primera licencia de paternidad en México para que uno de los trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos del DF pudiera ausentarse de sus responsabilidades laborales durante 10 días, con goce de sueldo, a fin de apoyar a su cónyuge en las labores que genera el nacimiento de un hijo.

Suecia fue el primer país en adoptar la licencia de paternidad (1974), seguida de Finlandia y Noruega (1976), Dinamarca (1984), Islandia (1996) al igual que Francia y España. En América Latina, la figura ya fue implementada en Argentina y Colombia. Su fundamento se encuentra en el *Convenio 156 de la OIT sobre igualdad de oportunidades y el trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares*, de 1981.

El 3 de octubre de 2008, en el contexto de inserción femenina en los mercados laborales y el envejecimiento de la población europea, la Comisión Europea propuso ampliar de 14 a 18 semanas la licencia por maternidad mínima con salario completo en los 27 Estados miembros y ofrecer una mejor protección laboral a las mujeres que optan por el beneficio o se reincorporan al trabajo. se optó por dejar la decisión a los gobiernos nacionales.

Fuente: La Jornada, 4 de octubre de 2008; El Universal, 14 de febrero de 2008; Excélsior, 11 de febrero de 2008; Milenio, 10 de mayo de 2010.

¹⁵⁶ Organización Internacional del Trabajo, *Europea, Información sobre Calidad de la vida en el trabajo, Equilibrio entre trabajo y vida privada = trabajo decente*, OIT, Ginebra, 2009.

Acceso universal a servicios de salud de calidad, los sistemas de Seguridad Social fueron diseñados de origen con prestaciones de asistencia sanitaria limitada a los trabajadores en activo, por lo que el diseño de esquemas de cobertura universal servirá para que el riesgo del desempleo no esté acompañado por la falta de acceso a servicios médicos, este instrumento facilita la aceptación a un marco normativo altamente flexible y otorga los elementos necesarios para enfrentar una situación de desempleo de larga duración. El carácter de universal desvinculará la relación empleo-prestación y disminuirá las diferencias sociales.

3.3.3 Política activa en materia de empleo y de formación

El tercer elemento de la Flexiseguridad está constituido por el conjunto de programas y medidas gubernamentales dirigidas a la orientación, empleo y formación, que tienen por objeto mejorar las posibilidades de acceso al empleo por cuenta propia o ajena, y la adopción de la formación y recalificación para el empleo de los trabajadores, como una práctica común.

Norma Samaniego Breach define a las políticas del mercado de trabajo como “un conjunto de instrumentos y programas a través de los cuales el sector público interviene en dicho mercado, con objeto de combatir o evitar el desempleo, mitigar sus efectos y apoyar a la población activa en riesgo de desocupación”.

Por medio de políticas activas o pasivas, se pretende “facilitar el enlace entre trabajadores y puestos de trabajo, ayudar a solventar los costos de búsqueda, coadyuvar al mejoramiento de las habilidades de los desempleados y de los ocupados en pequeña o micro empresa, y apoyar directa o indirectamente la creación de fuentes de trabajo o el mantenimiento de las existentes”¹⁵⁷

Estas políticas toman en cuenta las necesidades de los demandantes de empleo y los requerimientos de los respectivos mercados de trabajo, y a través de los servicios públicos de empleo orientan su gestión para crear nuevas oportunidades de incorporación al empleo antes de que se genere una situación de paro de larga duración.

Ejemplos de programas y medidas gubernamentales que se enmarcan como instrumentos de políticas activas son la información y orientación hacia la búsqueda activa de empleo, programas continuos de formación y cualificación profesional, facilitar la práctica profesional, fomentar y crear empleos decentes, el fomento al autoempleo, la economía social y el desarrollo de pequeñas y mediana empresas, facilitar la movilidad geográfica y la promoción de acciones destinadas a la inserción laboral de personas en situación de riesgo o de exclusión social.

¹⁵⁷ Samaniego, Norma, “Las políticas de mercado de trabajo en México y su evaluación”, *Macroeconomía del desarrollo*, núm. 18, CEPAL, Santiago, 2002. Disponible en <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/2/11632/lcl1834e.pdf>, 22 de marzo de 20011, 19:3 hrs.

Este tercer elemento es el equilibrio entre la movilidad y los esquemas sólidos de protección social, ya que con una estrategia gubernamental aislada que dé amplias facilidades a los empleadores para organizar sus recursos humanos a fin de lograr mayor productividad, a costa de prerrogativas obreras, en un corto plazo se obtendrá una serie de medidas no legitimadas por el sector trabajador, un alto índice de desempleo y un daño al diálogo social entre los interlocutores sociales.

Por otra parte, el mantener el antiguo sistema laboral proteccionista o modernizar la seguridad social sin vincularla a la nueva organización del trabajo, dificultará la rápida adaptación de los mercados laborales a las tendencias de las actividades económicas y encarecerá los costos de empleabilidad a cargo del sector patronal.

Las Políticas de cualificación continua buscan la capacitación y preparación de los trabajadores a fin de que cuenten con la confianza necesaria de ser altamente contratables, después de una constante actualización de sus capacidades profesionales para satisfacer las demandas del mercado laboral; no en vano el “88% de la población europea está de acuerdo en que una formación regular mejora las oportunidades de carrera”.¹⁵⁸

¹⁵⁸ Comisión de las Comunidades Europeas (COM (2007)359 final), *ob. cit.*, p. 4.

Los Interlocutores Sociales de la Unión Europea, bajo el entendido de que los trabajadores no cualificados están expuestos a una competencia internacional de bajos costes salariales y producción automatizada, identificaron que en materia de desarrollo de competencias y de cualificación, las políticas públicas a desarrollar deben atender cuatro prioridades:¹⁵⁹ identificar y anticipar las necesidades de competencias que se requerirán en la nueva organización laboral, la promoción y reconocimiento oficial de la cualificación de los trabajadores en toda la Unión, la orientación e información que facilite una cultura del aprendizaje a lo largo de la vida, y el financiamiento compartido de los costos de implementación de dichas políticas. Adicionalmente también se debe agotar el requisito previo de contar con un “zócalo base que debe ser adquirido por cada individuo durante su formación inicial”.¹⁶⁰

El éxito en el financiamiento de estas políticas se basa en un diálogo social que logre hacer copartícipes a los empleadores, asalariados y al Estado, para que juntos apuesten a los beneficios posibles de obtener, como lo son el éxito empresarial, mayores posibilidades de desarrollo personal y profesional, y más competitividad y cohesión social.

¹⁵⁹ CES, UNICE, CEEP, *Cadre d'actions pour le developpement des competences et des qualifications tout au long de la vie*, Bélgica, 2006. Disponible en <http://www.etuc.org/a/586>

¹⁶⁰ “Los elementos siguientes han sido identificados como parte del zócalo base: el dominio de la lectura, de la escritura, del cálculo y de al menos una segunda lengua, la capacidad de resolución de problemas, la creatividad y el espíritu de equipo, el manejo de las herramientas informáticas, la aptitud de comunicar, incluso en un contexto multicultural, y la capacidad de aprender, etc.”, *Ibidem*, s.p.

El establecimiento de aportaciones tripartitas obligatorias que conformen un fondo al que, por propuesta del empleador o del trabajador, se pueda tener acceso con periodicidad para el pago de las capacitaciones necesarias; la celebración de convenios de colaboración entre los interlocutores sociales y las instituciones de educación y de formación a todos los niveles; y gestionar el uso de los recursos disponibles en el Fondo Social Europeo, son tres posibles mecanismos de financiamiento.

El diseño e instrumentación de las políticas activas en materia de empleo, además de complementarse con políticas sociales, también deben ser encaminadas a la inserción laboral de mujeres, personas en la tercera edad, jóvenes recién egresados de las universidades, emigrantes y personas que por sus condiciones físicas o de entendimiento requieran de mayores facilidades para incorporarse al mercado de trabajo.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, conceptualiza a la flexiseguridad mediante un aglomerado de la mayoría de sus elementos: “legislación de protección del empleo moderada; una alta participación en el aprendizaje permanente; un gasto elevado en políticas del mercado laboral (tanto pasivas como activas); unos regímenes de prestaciones de desempleo generosos, que equilibran derechos y deberes;

unos sistemas de seguridad social que ofrecen una amplia cobertura; y una importante presencia sindical”.¹⁶¹

3.4 Principios

El 27 de junio de 2007, la Comisión de las Comunidades Europeas publicó una Comunicación al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, mediante la cual se delimitaron los principios comunes de la Flexiseguridad.

El documento expresa que “si bien las políticas y las medidas de flexiguridad deben reflejar situaciones nacionales muy distintas, todos los Estados miembros de la UE afrontan el mismo reto de la modernización y la adaptación a la globalización y al cambio. Por tanto, a fin de facilitar los debates nacionales en el marco de los objetivos comunes de la Estrategia para el Crecimiento y el Empleo, parece conveniente alcanzar un consenso en el seno de la UE sobre una serie de «principios comunes de la flexiguridad».

Estos principios podrían constituir una referencia útil para lograr unos mercados de trabajo más abiertos y con mayor capacidad de respuesta, y unos lugares de trabajo más productivos.”¹⁶²

¹⁶¹ Comisión de las Comunidades Europeas, (COM (2007)359 final), *ob. cit.*, p. 8.

¹⁶² *Ibidem.*

3.4.1 Integridad. La flexiseguridad es una estrategia integrada transectorial, cuyo esquema implica disposiciones contractuales flexibles y fiables, estrategias de aprendizaje permanente, políticas activas de mercado laboral, sistemas de Seguridad Social modernos y modelos sociales reforzados.

3.4.2 Equilibrio. Entre los derechos y responsabilidades de los trabajadores, empleadores, autoridades públicas y solicitantes de empleo (interlocutores sociales).

El principio de equilibrio merece especial atención, ya que si bien ha existido desde el esquema laboral tradicional, el proteccionismo del Derecho del Trabajo hacia el trabajador fue evidente hasta la década de 1980, cuando la flexibilidad en las relaciones laborales comenzó a ser altamente recurrida por los empleadores.

En el marco de la Flexiseguridad, el equilibrio entre los derechos de los interlocutores sociales, parte de la idea de que los empleados están concientes de que si quieren un trabajo es necesario que la empresa obtenga ganancias y los empleadores conocen la importancia y valor de una mano de obra cualificada en empleos decentes, lo que origina una confianza social y capacidad de diálogo es decir, los derechos y obligaciones de ambas partes se ejercen en un ambiente de equilibrio real sin que exista un proteccionismo hacia alguno de los interlocutores.

3.4.3 Adaptabilidad. A los distintos mercado laborales, a las diferentes estrategias de actuación y a los constantes cambios circunstanciales en las relaciones de trabajo.

Las personas deben estar cualificadas para lograr interactuar en los mercados laborales dinámicos de una sociedad con alta tecnología así mismo, los empleadores, industriales y empresarios deben adecuarse a las nuevas demandas de sus consumidores y a las circunstancias económicas fluctuantes.

3.4.4 Inserción y unificación. Este principio orienta las acciones gubernamentales que se implementen a fin de disminuir la fragmentación del mercado laboral entre los que están dentro y los que están fuera de las prestaciones sociales, como es el caso de un trabajador con empleo estable y formal y otro que únicamente accede a empleos temporales y con prestaciones limitadas.

La unificación de los mercados laborales debe acompañarse con la inserción de jóvenes, adultos mayores, mujeres, personas con capacidades diferentes y emigrantes, a las actividades productivas, mediante instrumentos que garanticen la igualdad de oportunidades en la búsqueda y permanencia en el empleo.

En este rubro, la mejora de la situación de los trabajadores temporales, mediante el acceso a una protección adecuada (aplicación de las condiciones de empleo secundarias como la cobertura de fondos de pensiones profesionales y el acceso a la formación), la igualdad en remuneración y en jornada laboral, así como la limitación en el uso consecutivo de contrataciones temporales, son algunas acciones flexiseguras.

3.4.5 Flexibilidad y Seguridad. La flexibilidad debe ir acompañada de la acción conjunta de todos los afectados, los empleadores, interlocutores sociales, los servicios públicos de empleo y las empresas de trabajo temporal deben sumar esfuerzos para organizar las transiciones y evitar que los trabajadores despedidos se conviertan en desempleados.

La implementación de prestaciones sociales adecuadas durante los periodos de transición laboral y una política de formación continua repercutirán en el ánimo de los trabajadores quienes al tener mayores perspectivas de encontrar un nuevo empleo, se sentirían más inclinados a asumir los riesgos asociados al cambio de su fuente de trabajo.

3.4.6 Igualdad y dignidad. Igualdad de oportunidades y dignidad en las condiciones del empleo que conduzcan a la materialización del concepto de Trabajo Decente.

3.4.7 Confianza, diálogo y participación entre los interlocutores sociales como base para la producción de políticas e instrumentos aceptados y equilibrados, encaminados a la regulación y reformar los mercados laborales.

Sin la participación y el compromiso firmes de los interlocutores sociales, será difícil aplicar cualquier estrategia de flexiseguridad, por ello el principio de mayor importancia es un diálogo social sólido, transparente y vital que permita a los interlocutores sociales tener una participación activa durante la planeación de estrategias de Flexiseguridad, la definición de responsabilidades correspondientes a cada sector y el establecimiento de mecanismos para la medición de resultado.

3.4.8 Distribución de costos y beneficios, altamente ligado al principio de equilibrio, la flexiguridad implica repercusiones presupuestales cuyos costos deben ser asumidos por inversiones públicas y privadas y acompañados por mecanismos de vigilancia y condicionalidad de las prestaciones para garantizar la rentabilidad de las erogaciones.

La aplicación de los ocho principios no debe ser homóloga, aquellos gobiernos que, en acuerdo con sus interlocutores sociales, decidan implementarla, deberán gestar, planear y administrar sus políticas e instrumentos, en respuesta a su propio estado socioeconómico, cultural e institucional y principalmente deben cuidar el imperativo que reiteradamente

manifiestan las Instituciones de la Unión Europea en sus comunicados, las cuales instruyen que la flexiseguridad no debe implicar una mayor precariedad del empleo, un número masivo de despidos o inseguridad en los derechos laborales, sino que se debe buscar la combinación óptima de flexibilidad y seguridad.

CAPÍTULO 4

La Flexiseguridad ¿una opción para México?

La Flexiseguridad no está diseñada para que los 27 Estados miembros de la Unión Europea sigan un mismo modelo de mercado laboral o una misma línea de acción. Cada gobierno deberá analizar su situación particular y decidir, en cooperación con los actores sociales involucrados, la agenda económica y social que haga frente a los retos pendientes en tales materias y facilite la combinación de acciones políticas que encaminen a la consecución de un equilibrio entre la flexibilidad de los mercados laborales, de la organización del trabajo y de las relaciones laborales, y la seguridad, tanto la del empleo como de la Seguridad Social.

La Comisión Europea, en junio de 2007 estableció cuatro itinerarios tipo que en observancia a los principios comunes de la Flexiseguridad, deben ser atendidos desde políticas transectoriales, a fin de poner en práctica diversos modelos de Flexiseguridad, adaptados a cada contexto socioeconómico, cultural e institucional de los diversos Estados.¹⁶³

Los itinerarios tipo señalados son:

Primero Abordar la segmentación contractual.

¹⁶³ Cfr. Comisión de las Comunidades Europeas, COM(2007)359 final, *ob. cit.*

- Segundo** Desarrollar la Flexiseguridad en el seno de las empresas y ofrecer seguridad durante los períodos de transición.
- Tercero** Abordar las diferencias entre la mano de obra en cuanto a capacidades y oportunidades.
- Cuarto** Mejorar las oportunidades de los beneficiarios de prestaciones y de los trabajadores no declarados.

La Comisión indicó que tales puntos deben ser afrontados desde medidas que partan del análisis y dimensionamiento de la situación que guarda la reglamentación sobre disposiciones contractuales, las oportunidades de aprendizaje permanente, las políticas activas del mercado laboral, el dinamismo del mercado laboral, las condiciones de los sistemas de Seguridad Social, el financiamiento y seguimiento de programas aplicados y la confianza ente los interlocutores sociales.

En este sentido y mediante un ejercicio comparativo-deductivo, se establecerá si la Flexiseguridad puede ser parte de la solución para diversas problemáticas sociales que en México continúan pendientes como es el caso del desempleo, la segmentación y precariedad laboral, la pobreza, la falta de calidad en la educación y en los sistemas de Seguridad Social, entre otros.

4.1 Condiciones del mercado laboral y Seguridad Social en México

La realidad social y económica de México lo posiciona como uno de los países del Continente Americano con mayores posibilidades de desarrollo que aún conserva un potencial sin utilizar.

La productividad laboral y la cobertura de la Protección Social son dos de las herramientas aún no explotadas al máximo, por lo que el estudio de los diversos factores que inciden en ellos es imperante para contextualizar al país frente a la viabilidad de un modelo nacional de Flexiseguridad.

Así pues, se expone cuantitativa y cualitativamente el contexto de la realidad mexicana, en lo que se refiere a tópicos sobre los cuales se enfocan las acciones para implementar la Flexiseguridad:

4.1.1 Flexibilidad y movilidad laboral

Como primer elemento de la Flexiseguridad, la movilidad laboral se ve reflejada en marcos normativos flexibles que permitan una libre administración de los recursos humanos, conforme a las necesidades económicas de los empleadores. De tal forma se analizará el contexto nacional en el rubro.

4.1.1.1 Regulación del empleo

El Banco Mundial, en la edición 2010 de su publicación *Doing Business* calificó a 183 países en cuanto a la “facilidad de hacer negocios” en ellas, México se encuentra en el lugar 51, sin embargo el mismo estudio al realizar tal clasificación en base al contexto laboral coloca a México en el lugar 136, incluso por debajo de Guatemala, Colombia y Haití; pero aún supera a Brasil, China, Francia y Alemania, entre otros.¹⁶⁴

Para establecer la calificación se tomaron en cuenta las dificultades que los empleadores encuentran en contrataciones y despidos (rigidez laboral), o en sentido contrario, mide el porcentaje de flexibilidad presente en las relaciones laborales.

Los indicadores estudiados, por el Banco Mundial, para determinar el porcentaje de rigidez y los resultados obtenidos por México se expresan en el cuadro siguiente, al mismo tiempo que se compara con el nivel promedio obtenido por los países integrantes de la Organización para la Cooperación y el

¹⁶⁴ Cfr. Banco Mundial y Corporación Financiera Internacional, *Doing Business en México 2010*, Washington, 2010. Disponible en <http://espanol.doingbusiness.org/ExploreEconomies/?economyid=127>, 22 de marzo de 2011, 19:6 hrs.

En la primera semana de noviembre de 2010, fue publicado el ranking correspondiente al año 2011, en el cual México obtuvo el lugar 35, sin embargo, en esta edición, el informe no contempla indicadores laborales.

Desarrollo Económico (OCDE). Cabe observar que resultan más rígidas las relaciones laborales cercanas a un porcentaje de 100.

Porcentaje de flexibilidad en las relaciones laborales en México		
Indicador	México	OCDE
Índice de dificultad de contratación	33	26.5
Índice de rigidez en los horarios	20	30.1
Índice de dificultad de despido	70	22.6
Índice de rigidez en el empleo	41	26.4
Costo por despido	52	26.6

La dificultad de despido y el costo que éstos tienen para el empleador, reflejan la rigidez de las normas laborales mexicanas¹⁶⁵, rubro sobre los que algunos discursos oficiales vierten la responsabilidad de la baja productividad y competitividad de México, pero que a la vez han permitido la conservación de miles de empleos y una precaria vigencia al principio de estabilidad laboral.

Al respecto, durante las legislaturas LX y LXI en la Cámara de Diputados del Congreso mexicano los tres grupos parlamentarios de mayor representación: Partido Acción Nacional, Partido de la Revolución Democrática y el Partido Revolucionario Institucional presentaron diversas iniciativas de

¹⁶⁵ En materia laboral la “rigidez”, que generalmente es relacionada con la dificultad, derivada de las condiciones laborales, para que los empleadores hagan frente a las fluctuaciones económicas, puede responder a una lectura en sentido contrario y entenderse como protección a los derechos del trabajador, frente a una relación laboral que lo coloca en desventaja y vulnerabilidad.

reforma a la ley Federal del Trabajo vigente desde 1970, a fin de garantizar empleos decentes y la competitividad de la economía nacional.¹⁶⁶

Las iniciativas, en su exposición de motivos, plantean la adecuación de la norma laboral al mercado económico y al contexto internacional actual, introducen términos vigentes como trabajo decente o flexibilidad negociada, se regula la terciarización, el trabajo temporal y contratos de capacitación.

En reformas complementarias se plantea la derogación del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política Mexicana, a fin de ampliar el derecho a huelga a los trabajadores al servicio del Estado, Desaparecer la Comisión de Salarios Mínimos para Institucionalizarla y garantizar la autonomía sindical.

Ya sea en el sentido de regular la flexibilidad fáctica las relaciones laborales o bien para aumentar la protección al trabajador, las iniciativas pretenden instrumentar la generación de empleos pero permanecen ajenas al concepto de Flexiseguridad, a excepción de lo referente a la innovación sobre

¹⁶⁶ Cfr. Cámara de Diputados, LXI Legislatura, "Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la ley federal del trabajo", *Gaceta Parlamentaria*, número 2971-VI, presentada por el Diputado José Gerardo de los Cobos Silva, de la fracción parlamentaria del PAN, Jueves 18 de marzo de 2010, México, 2010.

Cámara de Diputados, LXI Legislatura, "Iniciativa que Reforma, Adiciona y Deroga Diversas Disposiciones de La Ley Federal Del Trabajo", *Gaceta Parlamentaria*, número 2992-II, a cargo del Diputado Francisco Hernández Juárez, del Grupo Parlamentario del PRD, Miércoles 21 de abril de 2010, México, 2010.

El Partido Revolucionario Institucional, a partir del mes de marzo de 2011, ha presentado 16 diversas iniciativas de reforma a la ley del Trabajo, a cargo de varios de sus Diputados, las cuales pueden ser consultadas en http://sitl.diputados.gob.mx/LXI_leg/iniciativaslxi.php?comt=39&edot=T

los derechos reproductivos, protección de la maternidad, licencias de paternidad y las responsabilidades familiares de trabajadoras y trabajadores.

4.1.1.2 Población ocupada

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía reporta que en 2009 había una población ocupada de 43'344,300; de la cual el 52.5% son hombres y el 47.5% son mujeres; entre ellos el 7% (3', 037,800) no son remunerados.¹⁶⁷

La población ocupada, es definida por el INEGI, como las personas que durante la semana de referencia realizaron algún tipo de actividad económica, estando en cualquiera de las siguientes situaciones: trabajando por lo menos una hora o un día para producir bienes y/o servicios de manera independiente o subordinada, con o sin remuneración; o ausente temporalmente de su trabajo sin interrumpir su vínculo laboral con la unidad económica. Incluye a los ocupados del sector primario que se dedican a la producción para el autoconsumo.

¹⁶⁷ Cfr. Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Anuario estadístico de los Estados Unidos Mexicanos 2009*, México, 2010.

Se hace notar que las cifras otorgadas por el CONAPO y el INEGI son aproximadas, pero entre ellas existen diferencias que dificultan la obtención de índices reales. Sin embargo la similitud entre la población no remunerada (estadística citada textualmente) y en desempleo (total obtenido personalmente con datos oficiales), reflejadas en los incisos b y c, confirman que el Gobierno no reporta la cifra real de desempleo, al estimar el fenómeno en un aproximado de dos millones de mexicanos, pero sin contabilizar a la población subempleada.

4.1.1.3 Desempleo

El Consejo Nacional de Población estima que México tiene 108'396,211 habitantes¹⁶⁸, de los cuales el 58.73% es población económicamente activa, de ésta el 4.80% está desocupada¹⁶⁹, lo que significa que hay 3'055,732 de desempleados.

4.1.1.4 Conflictos laborales

La base de la viabilidad de un modelo de Flexiseguridad es la confianza presente entre el sector trabajador y el patronal, y de estos hacia el Estado; con el cual se lograrán los acuerdos y reformas necesarias para equilibrar la flexibilidad y seguridad en los mercados laborales.

Un indicador de la situación que guarda el dialogo social, son los conflictos laborales colectivos que reflejan el grado de negociación alcanzado, en este sentido del 2000 al 2008 en México se presentó el siguiente índice de suspensión de labores, mismo que se clasifica conforme al motivo que les dio origen.¹⁷⁰

¹⁶⁸ Cfr. Consejo Nacional de Población, *Indicadores demográficos, básicos 1990-2030*, ob. cit.

¹⁶⁹ Cfr. Instituto Nacional de Estadística y Geografía, "Población de 14 años y más",...ob. cit.

¹⁷⁰ Cfr. Instituto Nacional de Estadística y Geografía, "Cuadro 9.44", *Anuario estadístico...ob. cit.*

Huelgas estalladas según motivo									
Motivo/Año	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Firma y revisión de contrato	87	113	114	110	135	152	143	204	105
Incumplimiento de contrato	57	95	91	87	68	69	43	66	42
Revisión de salarios	1	10	5	5	2	6	1	2	3
Reparto de utilidades	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Desequilibrio entre factores de la producción	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	0	0	1	1	0	0	0	2	0
No especificado	4	1	3	2	1	1	0	0	0
Total	147	219	213	202	205	224	186	271	150

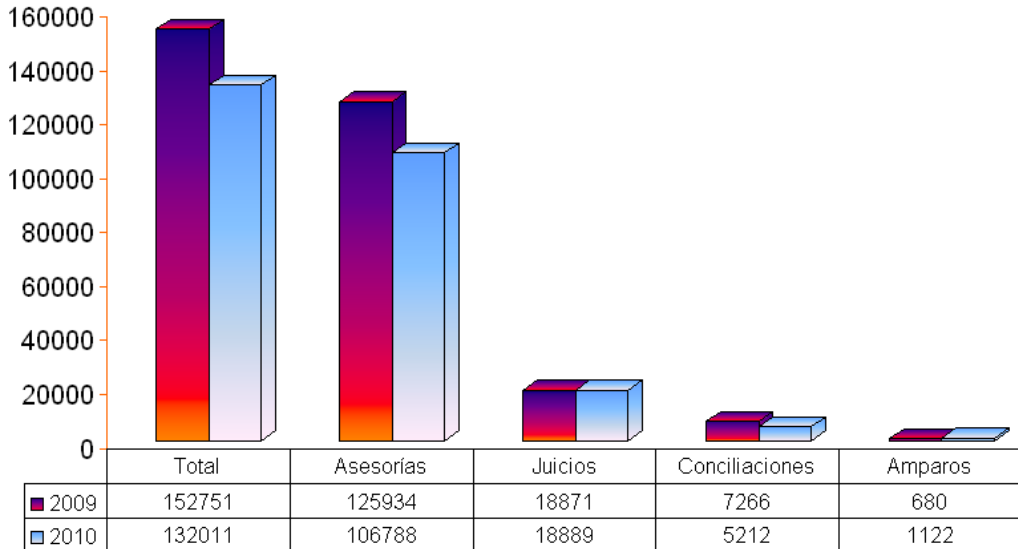
Datos INEGI

Por otra parte, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, reporta un total de 132011 conflictos laborales atendidos durante 2010, por el Sistema Integral de Procuración de la Defensa del Trabajo.

EL comparativo respecto del año 2010 se muestra más adelante y expresa que en su mayoría los trabajadores se acercan a las autoridades laborales para ser asesorados, y en una segunda opción se elige el medio contencioso para resolver los conflictos; sin embargo, el detalle de las asesorías impartidas en materia laboral proporciona un panorama sobre los puntos en los cuales las relaciones entre trabajadores y patrones están más debilitadas.¹⁷¹

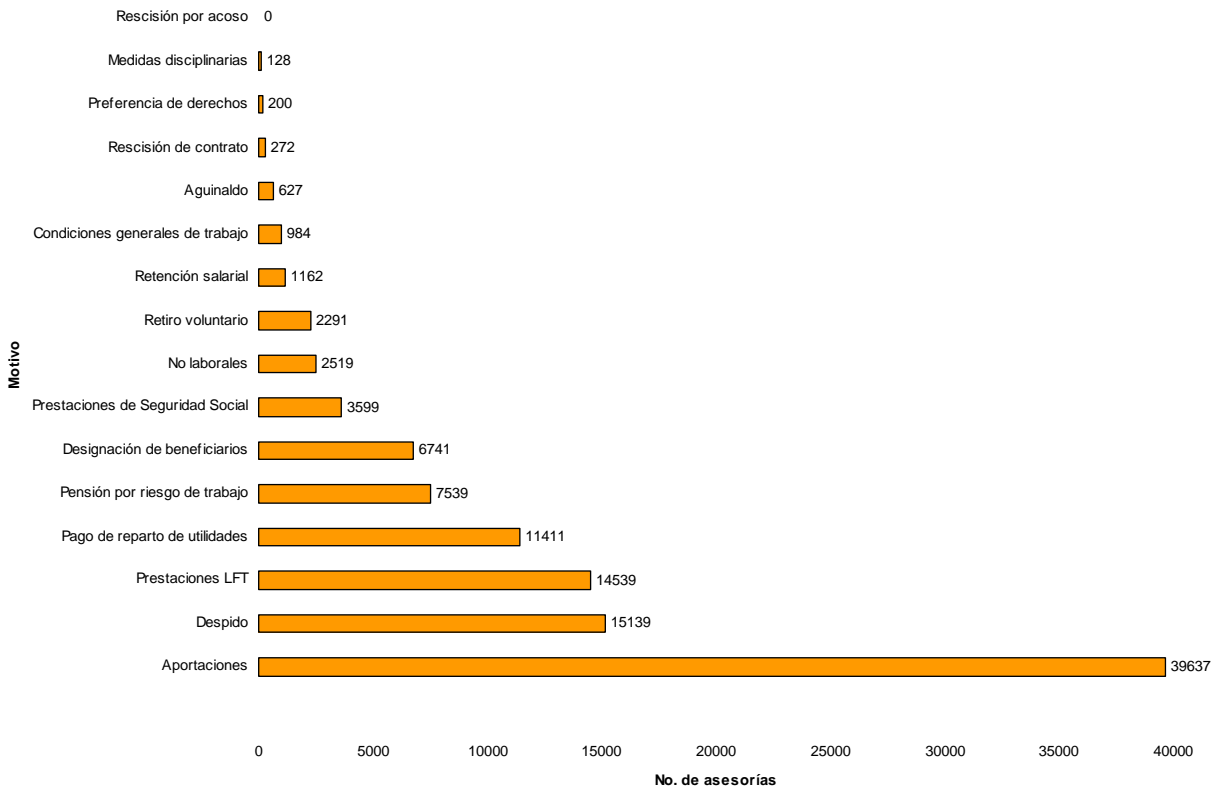
¹⁷¹ Cfr. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, *Informe de enero a agosto de 2010*. Disponible en http://www.profedet.gob.mx/profedet/profedet_graf.html, 22 de marzo de 2011, 19:14 hrs.

Acciones Iniciadas por Servicios Comparativo 2009-2010
periodo enero - agosto 2010



Fuente PROFEDET

Asesorías por motivo de conflicto



Las diferencias entre las partes a consecuencia de la falta de aportaciones, la rescisión de la relación laboral o el no otorgamiento de las prestaciones de ley, son las fuentes de conflicto más comunes, lo que pone de manifiesto la inestabilidad en el empleo que se da de facto, aún con un marco normativo proteccionista y el déficit de fuentes de trabajo que ofrezcan acceso a las prestaciones establecidas por el marco legal.

Los conflictos laborales entre particulares se adicionan a una “violencia laboral de Estado”, término con el cual el Centro de Reflexión y Acción Laboral (Cereal) definió la política hacia el sector trabajador, por parte de la actual administración.

La Federación Internacional de Trabajadores de la Industria Minera, el Cereal, la Unión Nacional de Técnicos y Profesionales de Pemex, el Sindicato Mexicano de Electricistas, la Unión Nacional de Trabajadores, son entre otras las organizaciones de trabajadores que han recurrido a la Organización Internacional del Trabajo y al Tribunal Internacional de Libertad Sindical, para presentar su queja por la violación de los derechos laborales en México.

4.1.1.5 Estabilidad y seguridad en el trabajo

La Universidad Nacional Autónoma de México, como parte de los programas de seguimiento y vinculación con sus egresados, levantó la encuesta 2007-2008, con la cual estableció estadísticas sobre la situación

laboral de quienes terminaron sus estudios de licenciatura en esa Institución en el año 2001.¹⁷²

El 73.12% de los encuestados ha cambiado de trabajo desde el 2001 y el 47.57% ha tenido una transición laboral de entre tres a seis empleos, lo que pone de manifiesto una movilidad laboral moderada, y una estabilidad superior al 50%.

La existencia de un contrato escrito que regule la relación de trabajo, ofrece mayor estabilidad frente a aquellas relaciones que no lo tienen, en este sentido la población de jóvenes en México, comprendida entre los 12 y 29 años de edad, tiene poca seguridad en sus empleos, al momento de ingresar al mercado laboral.

El 71.8% por ciento de las y los jóvenes no cuentan con un contrato en su primer trabajo, tendencia que ha ido en aumento, pues en el año 2000 la cifra se situaba en 68.6%. Así, las condiciones de contratación en el primer empleo han empeorado a pesar de que más de la mitad de ellos trabaja más de 8 horas al día.¹⁷³

¹⁷² Cfr. Universidad Nacional Autónoma de México, *Encuesta 2007-2008 Egresados de nivel licenciatura 2001*, Secretaría de Servicios a la Comunidad, México, 2009. Disponible en <http://www.pve.unam.mx/encuesta/01/menu6.php>, 22 de marzo de 2011, 19:16 hrs.

¹⁷³ Cfr. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, "Discriminación en contra de jóvenes en México", *Documento Informativo*, México, 2010. Disponible en <http://www.conapred.org.mx/depositobv/DocumentoInformativo-Jovenes.pdf>, 22 de marzo de 2011, 19:17 hrs.

4.1.2 Protección y prestaciones sociales

Los Sistemas Sólidos de Protección Social constituyen el segundo elemento de la Flexiseguridad y el elemento equilibrador frente a los altos niveles de movilidad e inestabilidad laboral. Son las prestaciones que brindan al trabajador una perspectiva de seguridad ante la incertidumbre.

4.1.2.1 Salario mínimo legal

El artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo establece que los salarios mínimos generales y profesionales se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente, con base en las condiciones generales de la economía del país, los principales cambios observados en la evolución de las actividades económicas, las variaciones en el costo de la vida de las familias de México, las características y la evolución de las condiciones del mercado laboral y de las estructuras salariales, en información y estudios de instituciones oficiales, así como en informes y sugerencias de trabajadores y patrones.

Los salarios mínimos vigentes (SMV) se establecen de forma diferenciada en tres áreas geográficas, determinadas conforme a las condiciones socioeconómicas de cada una de ellas, en este sentido la siguiente tabla muestra el comportamiento de los salarios mínimos en la última década.

Salario Mínimo												
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
A	\$37.90	\$40.35	\$42.15	\$43.65	\$45.24	\$46.8	\$48.67	\$50.57	\$52.59	\$54.8	\$57.46	\$59.82
B	\$35.10	\$37.95	\$40.10	\$41.85	\$43.73	\$45.35	\$47.16	\$49.00	\$50.96	\$53.26	\$55.84	\$58.13
C	\$32.70	\$35.85	\$38.3	\$40.3	\$42.11	\$44.05	\$45.81	\$47.6	\$49.50	\$51.95	\$54.47	\$56.70

174

¹⁷⁴ Cfr. Instituto Nacional de Estadística y Geografía, "Cuadro 10.1", *Anuario estadístico... ob. cit.* y Secretaría de Gobernación, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. "Resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fija los salarios mínimos generales y profesionales vigentes a partir del 1 de enero de 2010", *Diario Oficial*. México. 23 de diciembre de 2009 y 23 de diciembre de 2010.

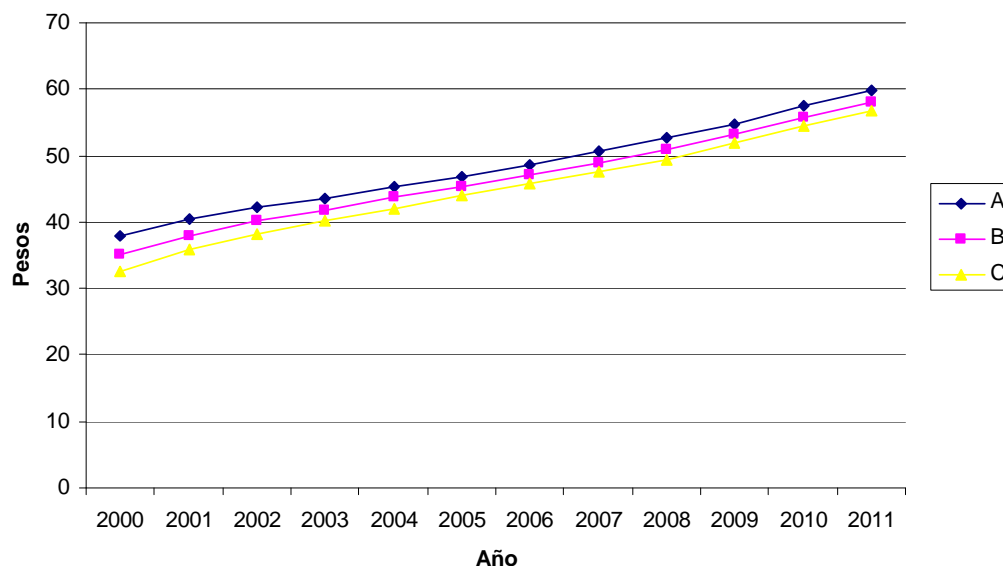
Las áreas geográficas en que para fines salariales se ha dividido a la República Mexicana, son:

Área geográfica "A" integrada por: todos los municipios de los Estados de Baja California y Baja California Sur; los municipios de Guadalupe, Juárez y Praxedis G. Guerrero, del Estado de Chihuahua; el Distrito Federal; el municipio de Acapulco de Juárez, del Estado de Guerrero; los municipios de Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozábal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán, del Estado de México; los municipios de Agua Prieta, Cananea, Naco, Nogales, General Plutarco Elías Calles, Puerto Peñasco, San Luis Río Colorado y Santa Cruz, del Estado de Sonora; los municipios de Camargo, Guerrero, Gustavo Díaz Ordaz, Matamoros, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Reynosa, Río Bravo, San Fernando y Valle Hermoso, del Estado de Tamaulipas, y los municipios de Agua Dulce, Coatzacoalcos, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán y Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río, del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

Área geográfica "B" integrada por: los municipios de Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan, del Estado de Jalisco; los municipios de Apodaca, San Pedro Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina, del Estado de Nuevo León; los municipios de Altar, Atil, Bácum, Benito Juárez, Benjamín Hill, Caborca, Cajeme, Carbó, La Colorada, Cucurpe, Empalme, Etchojoa, Guaymas, Hermosillo, Huatabampo, Imuris, Magdalena, Navojoa, Opodepe, Oquitoa, Pitiquito, San Ignacio Río Muerto, San Miguel de Horcasitas, Santa Ana, Sáric, Suaqui Grande, Trincheras y Tubutama, del Estado de Sonora; los municipios de Aldama, Altamira, Antiguo Morelos, Ciudad Madero, Gómez Farías, González, El Mante, Nuevo Morelos, Ocampo, Tampico y Xicoténcatl del Estado de Tamaulipas; y los municipios de Coatzintla, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpan, del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

Área geográfica "C" integrada por: todos los municipios de los Estados de Aguascalientes, Campeche, Coahuila de Zaragoza, Colima, Chiapas, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán de Ocampo, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro de Arteaga, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas; todos los municipios del Estado de Chihuahua excepto Guadalupe, Juárez y Praxedis G. Guerrero; todos los municipios del Estado de Guerrero excepto Acapulco de Juárez; todos los municipios del Estado de Jalisco excepto Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan; todos los municipios del Estado de México excepto Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozábal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán; todos los municipios del Estado de Nuevo León excepto Apodaca, San Pedro Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina; los municipios de Aconchi, Alamos, Arivechi, Arizpe,

Incremento salarial



Cfr. Datos del INEGI.

4.1.2.2 Nivel de ingreso de la población ocupada

De las 43'344, 300 personas con ocupación que reporta el Anuario estadístico publicado por el INEGI en 2010, no todas reciben como contraprestación por su trabajo el SMV, el nivel de ingreso de este sector se distribuyó durante el año 2009 de la siguiente manera:

Bacadéhuachi, Bacanora, Bacerac, Bacoachi, Banámichi, Baviácora, Bavispe, Cumpas, Divisaderos, Fronteras, Granados, Huachinera, Huásabas, Huépac, Mazatán, Moctezuma, Nácori Chico, Nacozari de García, Onavas, Quiriego, Rayón, Rosario, Sahuaripa, San Felipe de Jesús, San Javier, San Pedro de la Cueva, Soyopa, Tepache, Ures, Villa Hidalgo, Villa Pesqueira y Yécora, del Estado de Sonora; los municipios de Abasolo, Burgos, Bustamante, Casas, Cruillas, Güémez, Hidalgo, Jaumave, Jiménez, Llera, Mainero, Méndez, Miquihuana, Padilla, Palmillas, San Carlos, San Nicolás, Soto la Marina, Tula, Victoria y Villagrán, del Estado de Tamaulipas; y todos los municipios del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, excepto Agua Dulce, Coatzacoalcos, Coatzintla, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán, Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpan.

Nivel de ingreso de la población ocupada durante el año 2009		
SMV	Población	%
0 a 1	5'622,300	12.97
1 a 2	9'623,900	22.2
2 a 3	8'560.800	19.76
3 a 5	7'709,400	17.78
Más de 5	4'616,600	10.65
Sin ingresos monetarios	3'608,900	8.32
No especificado	3'602,500	8.32

El salario diario promedio de los trabajadores cotizantes al Instituto Mexicano de Seguridad Social, es de \$237.12 MN¹⁷⁵, el equivalente a un ingreso mensual de \$7,113.6 MN (€ 410.47).

4.1.2.3 Duración de la jornada de trabajo

La Fracción I del Apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 61 de la La Ley Federal del Trabajo establece que la duración máxima de la jornada de trabajo es de ocho horas.

Durante 2009 la población ocupada cubría jornadas laborales de:

¹⁷⁵ Cfr. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Salario medio de cotización al IMSS", *Información Oportuna*, México, 2010. Disponible en http://www.stps.gob.mx/DGIET/web/menu_infsector.htm, 22 de marzo de 2011, 19:56 hrs.

Duración de la jornada de trabajo	
Horas	% de la población ocupada
Ausentes temporales con vínculo temporal	4.56
Menos de 15 horas	6.67
De 15 a 24 horas	10.53
De 25 a 34 horas	9.27
De 35 a 39 horas	6.48
De 40 a 48 horas	34.96
De 49 a 56 horas	12.47
Más de 56 horas	14.46
No especificado	0.6

Cfr. Información del INEGI

Es decir que tan sólo el 6.67 % (2'895,300) de la población ocupada en México goza de una jornada laboral conforme a la ley.

4.1.2.4 Acceso de la población ocupada a prestaciones laborales

El establecimiento de una relación laboral, implica la generación de beneficios hacia el trabajador, conocidos como prestaciones laborales, las cuales varían conforme a los contratos individuales o colectivos celebrados, existiendo mínimos legales como es el salario, vacaciones, días de descanso, repartición de utilidades, seguridad social, entre otros.

El INEGI para establecer las estadísticas de acceso de la población ocupada a prestaciones laborales, parte de las derivadas de relaciones de trabajo formales, con acceso a los beneficios otorgados por el Instituto

Mexicano del Seguro Social y por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, entre las que se encuentran el derecho a pensiones, subsidios y ayudas, indemnizaciones, préstamos personales, tiendas farmacias, estancias de bienestar y desarrollo infantil, guarderías, servicios turísticos, velatorios, desarrollo cultural, deporte y cultura física, etc.¹⁷⁶

Población ocupada por tipo de prestación laboral	
Total	43'344,300
Prestación	Año 2009
Sin prestación	58.00%
Sólo acceso a instituciones de salud	2.40%
Acceso a instituciones de salud y otras prestaciones	33.00%
No tiene acceso a instituciones de salud pero si a otras prestaciones	6.00%
No especificado	0.60%

Cfr. con información del INEGI

Las prestaciones laborales constituyen un elemento de equilibrio social, que compensan el ingreso monetario de los trabajadores y cuyo acceso en gran medida establece la dignificación de este sector y coadyuba a la coesión social, sin embargo al representar pasivos económicos para el empleador las plazas laborales carecen de ellas con mayor frecuencia.

¹⁷⁶ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, "Cuadro 9.11", *Anuario estadístico... ob. cit.*

4.1.2.5 Proporción de trabajadores por cuenta propia y familiares

La población ocupada alcanzó 94.56% de la PEA en el octavo mes de este año. Del total de ocupados, el 65.9% opera como trabajador subordinado y remunerado ocupando una plaza o puesto de trabajo, 4.7% son patrones o empleadores, un 22.5% trabaja de manera independiente o por su cuenta sin contratar empleados y finalmente un 6.9% se desempeña en los negocios o en las parcelas familiares, contribuyendo de manera directa a los procesos productivos pero sin un acuerdo de remuneración monetaria.¹⁷⁷

4.1.2.6 Cobertura poblacional de la Seguridad Social

Este indicador refleja el grado de universalidad que tienen los Sistemas de Seguridad Social, en nuestro país, al respecto la Secretaría de Salud estimó que durante 2010 el 54.5% de la población total en México carecía de Seguridad Social, siendo la población entre los 10 y los 30 años de edad la que presenta mayores índices de desprotección, es decir un amplio sector de la población económicamente activa.¹⁷⁸

¹⁷⁷ Cfr. Instituto Nacional de Estadística y Geografía, "Indicadores Oportunos de Ocupación y empleo, Cifras preliminares durante agosto de 2010", *Comunicado núm. 304/10*, Aguascalientes, 2010. Disponible en <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/ocupbol.asp>, 22 de marzo de 2011, 19:58 hrs.

¹⁷⁸ Cfr. Secretaría de Salud, "Población total a mitad de año sin seguridad social por edad quinquenal según municipio", *Sistema Nacional de Información en Salud*, México, 2010. Disponible en <http://www.sinais.salud.gob.mx/demograficos/poblacion.html>, 22 de marzo de 2011, 20:07 hrs.

4.1.2.7 Capacitación de la población

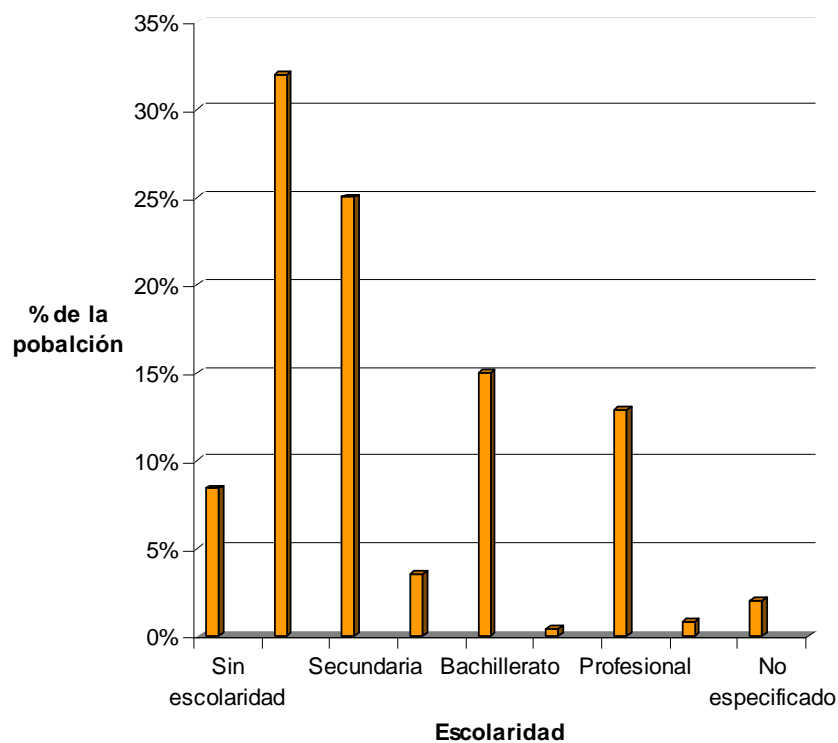
El anuario estadístico 2009 de nuestro país, publicado por el INEGI, estima que durante el último censo sobre alfabetismo realizado en 2005, de la población mayor a 15 años de edad, el 90% sabía leer y escribir (48% hombres y 52% mujeres).¹⁷⁹

De esa población de 15 años o más (es decir económicamente activa), el 8.4% no contaba con escolaridad, el 32% tenía algún grado de primaria, el 3.5% tenía estudios técnicos o comerciales, el 25% preparación secundaria, el 15% tenía educación a nivel preparatoria, el 0.4% se capacitó en la Escuela Normal básica, el 12.9% contaba con preparación a nivel profesional, el 0.8% cuenta con estudios de postgrado y el 2% con capacitaciones no especificadas.

Escolaridad de la población en edad de trabajar 2005	
	Total: 68'802,564
Sin escolaridad	8.4%
Primaria	32.0%
Secundaria	25.0%
Estudios técnicos	3.5%
Bachillerato	15.0%
Normal	0.4%
Profesional	12.9%
Posgrado	0.8%
No especificado	2.0%

¹⁷⁹ De un total de 68'802,564, conforme al Anuario estadístico de los Estados Unidos Mexicanos 2009.

Escolaridad de la población en edad de trabajar



En México, el Artículo 3 Constitucional establece, la educación básica obligatoria, conformada por los niveles preescolar, primaria y secundaria,¹⁸⁰ a cargo de la federación, estados, municipios y el Distrito Federal. Así pues en su mayoría la población en edad de trabajar está capacitada hasta el nivel

¹⁸⁰ La Cámara de Diputados aprobó el pasado 10 de diciembre de 2010 reformas a la Constitución y la Ley General de educación para hacer obligatoria y gratuita a la Educación Media Superior, la cual comprende el nivel de bachillerato, los demás niveles equivalentes a éste, así como la educación profesional que no requiere bachillerato o sus equivalentes, sin que a la fecha hayan sido publicadas.

secundaria, sin embargo la cobertura de educación media superior se reduce a un 10%¹⁸¹, tendencia que continúa en los niveles posteriores.

4.1.2.8 Combinación del trabajo y la vida familiar

Como parte de los Sistemas Sólidos de Protección Social, los mecanismos de Seguridad Social Modernos, deben instrumentar medidas que colaboren a armonizar la vida laboral y las obligaciones familiares.

El Gobierno de México, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el ánimo de fomentar una nueva cultura laboral centrada en el respeto a la integridad de la persona y en el trabajo como medio de realización personal, desarrolló el modelo de aplicación voluntaria de “Empresas familiarmente responsables”, siendo éstas las que promueven buenas prácticas laborales en materia de equidad de género, prevención y combate a la violencia laboral y el hostigamiento sexual; así mismo realizan acciones para favorecer que los trabajadores y trabajadoras atiendan sus responsabilidades familiares.

La conciliación trabajo-familia está dirigida a promover que las empresas establezcan políticas de flexibilidad en espacios laborales, jornadas de trabajo

¹⁸¹ Sólo 2 de cada 10 aspirantes a la educación media superior pública tiene acceso a la misma, factor que incrementa la desocupación juvenil, en 2010 México tenía una población de 7 millones de jóvenes que no tienen acceso al educación o a una actividad remunerada.

y otorguen servicios que apoyen a las y los trabajadores en atención de sus responsabilidades familiares, sin menoscabo de la seguridad social.

4.1.2.9 Licencias de paternidad

El *Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad de oportunidades y el trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares*, de 1981, constituye el fundamento internacional para instrumentar los mecanismos legales necesarios para que los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, no se vean limitados en su actividad económica o para ingresar, participar y progresar en ella.

El Convenio es expreso al hacer la distinción entre “trabajadores y trabajadoras” y se hace extensivo para aquellos con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, como pueden ser los ascendentes, hermanos y cónyuges; por lo que el concepto de licencias no es imitativo a la maternidad o paternidad.

México, en la actualidad no ha suscrito el citado convenio, no obstante, en febrero de 2008, Emilio Álvarez Icaza, entonces Ombudsman del Distrito Federal, otorgó la primera licencia de paternidad por 10 días, de este país, para que un trabajador de la Comisión de Derechos Humanos del DF pudiera

ausentarse de sus responsabilidades laborales con goce de sueldo, a fin de apoyar a su cónyuge en las labores que genera el nacimiento de un hijo.

Los trabajadores del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, a partir de abril de 2010, cuentan con 10 días hábiles continuos, con goce de sueldo, contados a partir del nacimiento del hijo o hija; en junio del mismo año se sumó a la medida el Instituto Politécnico Nacional y posteriormente el Instituto Nacional de las Mujeres. No obstante, el beneficio es únicamente para los trabajadores de las citadas Instituciones.

Consecuentemente, en México no existe un permiso de paternidad como tal, sin embargo la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre los géneros y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado.

En este año el Senado de la República rechazó la propuesta de hacer reformas a la Ley Federal del Trabajo para que los hombres gocen de una licencia de paternidad de cinco días con el fin de ayudar a su pareja en los días inmediatos posteriores al parto, aún están pendientes, en la Cámara de Diputados dos iniciativas más en este sentido.

La primera fue presentada en 2008 por Elsa Conde ex legisladora federal por el Partido Alternativa Socialdemócrata, y la más reciente fue

expuesta el pasado 9 de febrero por Leticia Quezada Contreras, diputada por el Partido de la Revolución Democrática (PRD).

De igual manera la propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo presentada por del PRD incluye las licencias de paternidad, y condiciones laborales adecuadas para quienes tienen responsabilidades familiares.

En mayo de 2010 fue presentada en el Congreso del Estado de Coahuila una iniciativa de reforma al Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado al Estatuto Jurídico para los Trabajadores de la Educación al Servicio del Estado y los Municipios, para establecer la licencia por paternidad, con el objetivo que el papá tenga derecho a 10 días de asueto con goce de sueldo a partir del nacimiento o adopción de un hijo, siempre y cuando viva con su mujer, o dos días en el caso de aborto no punible, la iniciativa está en comisiones para su dictamen.

En el contexto de iniciativas legislativas sin aprobar, en 2007 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social estableció que las mujeres destinan el 4.5% de su tiempo al cuidado de sus hijos y otros miembros del hogar, mientras que los hombres el 1.6%.¹⁸²

¹⁸² Cfr. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Información estadística para las políticas de conciliación del trabajo: prestaciones laborales", *VIII Encuentro Internacional de Estadísticas de Género para Políticas Públicas*, Subsecretaría de desarrollo humano para el trabajo productivo, México, 2007.

4.1.2.10 Igualdad de oportunidades laborales

El orden jurídico mexicano cuenta con normatividad garantista de los derechos de grupos vulnerables e instrumenta su aplicación mediante instituciones y programas sectoriales que tienen por objeto mantener su vigencia.

Entre los derechos amparados por este marco se encuentran las prerrogativas laborales de jóvenes, mujeres, personas discapacitadas y de la tercera edad, a fin de disminuir la discriminación hacia estas personas y establecer la igualdad de oportunidad de acceso y condiciones en el mercado de trabajo, entre otros puntos.

La Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley General de Desarrollo Social, Ley General de las Personas con Discapacidad, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes y la Ley de Fomento al Primer Empleo¹⁸³, son ejemplo del orden jurídico que abordan el tópico laboral en estos sectores.

¹⁸³ Esta legislación se aprobó como parte de la Ley del Impuesto Sobre la Renta para el 2011 y tendrá una vigencia de tres años por su carácter emergente ante la falta de empleo juvenil y la baja calidad de los empleos generados. Dicha ley otorga un estímulo fiscal de hasta un 40 por ciento del ISR a los patrones que contraten por primera vez a una persona para ocupar un puesto, se aplicará a quienes contraten por lo menos durante 18 meses a un joven con una percepción de hasta ocho veces el salario mínimo, y los puestos de nueva creación deberán

4.1.2.11 Seguro de desempleo

La fracción XXIX del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece como utilidad pública la Ley del Seguro Social la cual deberá comprender, entre otros seguros, el de cesación involuntaria del trabajo encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores; sin embargo los esquemas de Protección Social en México no contemplan que los trabajadores, en su generalidad, cuenten con el derecho a una prestación económica que, en caso de encontrarse desempleados involuntariamente, les otorgue seguridad en su nivel de ingresos.

Las excepciones las constituyen por una parte el subsistema de protección social para las personas desempleadas, residentes del Distrito Federal, con fundamento en la Ley de Protección y Fomento al Empleo, publicada el 8 de octubre de 2008, cuyo objeto es crear las condiciones para que los habitantes del Distrito Federal en situación de desempleo se incorporen al mercado de trabajo y gocen del derecho constitucional de empleo digno y socialmente útil.

Este subsistema está integrado por un seguro de desempleo, estímulos fiscales a empresas que generen nuevos empleos, la puesta en

permanecer existentes por lo menos tres años. Aprobada por el legislativo el 26 de octubre de 2010.

funcionamiento del Consejo Consultivo para el Fomento y Protección al Empleo del Distrito Federal, así como la creación de una bolsa de trabajo que vincula a las personas que solicitan empleo y las empresas que manifiestan tener puestos vacantes.¹⁸⁴

El seguro de desempleo citado consiste el derecho económico a 30 días de salario mínimo vigente en el Distrito Federal (SMVDF), que reciben los ciudadanos asalariados mayores de 18 años, que hayan perdido su empleo por causas ajenas a su voluntad y residan en el territorio de esta entidad política; la ayuda es otorgada mensualmente durante un plazo no mayor a seis meses, cada dos años.

Requisitos para ser sujeto al seguro de desempleo es haber laborado previamente a la pérdida del empleo, para una persona moral o física, con domicilio fiscal en la Ciudad de México, al menos durante seis meses; no percibir otros ingresos económicos por concepto de jubilación, pensión, subsidio o relación laboral diversa; encontrarse inscrito en las oficinas de empleo y ser demandante activo de empleo.

Las principales obligaciones adquiridas por los beneficiarios son el proporcionar la documentación que le requieran por las autoridades del Distrito

¹⁸⁴ Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, "Procedimientos y protagonistas",...*ob. cit.*

Federal y participar en programas de empleo, promoción, formación o reconversión profesionales.

La Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo del Distrito Federal, reportó que para el año 2010, el Programa del Seguro de Desempleo había atendido a 166 828 beneficiados¹⁸⁵, de los cuales el 47% son hombres y el 53% mujeres; en su mayoría entre los 26 y 35 años de edad, el 45% cuenta con educación media superior, el 18% son profesionales y el resto de nivel básico o no cuenta con ninguna preparación.¹⁸⁶

El 25% de los beneficiados cayó en situación de desempleo después de conservar una relación laboral de más de 5 años, el 22% de 1 a 2 años, el 20% de menos de 1 año, el 16% de 2 a 3 años, el 10% de 3 a 4 años y el 7% de 4 a 5 años. De lo cual se desprende que los trabajadores en la capital de México, que son beneficiados por un seguro de desempleo, tuvieron una estabilidad laboral previa en promedio de 3 años.

Por otra parte, el Artículo 191 de la Ley del Seguro Social establece el derecho del trabajador a realizar retiros parciales, por situación de desempleo, de los recursos de la Subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, con un límite de diez veces el SMVDF.

¹⁸⁵ Con un ejercicio presupuestal de \$1,195,731,149 M.N.

¹⁸⁶ Cfr. Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, *3er Aniversario, Programa de Seguro de Desempleo del Distrito Federal*, México, 2010. Disponible en http://www.df.gob.mx/wb/gdf/seguro_de_desempleo, 22 de marzo de 2011, 20:18 hrs.

Si su cuenta individual tiene al menos tres años de haber sido abierta y tiene un mínimo de dos años de cotización al Instituto Mexicano del Seguro Social, podrá retirar en una exhibición 30 días de su último salario base de cotización.

Si su cuenta individual tiene cinco años o más de haber sido abierta, podrá disponer de la cantidad que resulte menor entre 90 días de su propio salario base de cotización de las últimas 250 semanas o las que tuviere, o el 11.5% del saldo de la Subcuenta; misma que se entregarán en un máximo de seis mensualidades, la primera de las cuales podrá ser por un monto de treinta días de su último salario base de cotización a solicitud del trabajador.

El derecho al retiro de fondos es exigible posterior al día número 46 en situación de desempleo, siempre que no se hayan realizado retiros durante los cinco años inmediatos anteriores a la fecha de la solicitud.

Sin embargo, el derecho a retiros por situación de desempleo establecido por la Ley del Seguro Social, no constituye en sí un seguro por éste concepto, al ser disposiciones que afectan a la subcuenta Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, representar una afectación a fondos que deberían ser destinados a garantizar el nivel de vida del trabajador retirado por tiempo laborado y edad.

No obstante la inexistencia de un seguro de desempleo a nivel federal, cuya cobertura subjetiva es genérica, algunas posturas asimilan su naturaleza a las indemnizaciones por despido a cargo del patrón o el seguro de cesantía en edad avanzada.

4.1.3 Políticas activas

El tercer elemento de la Flexiseguridad son las acciones públicas que los responsables de la Administración del Estado realizan a fin de hacer converger los dos elementos anteriores, mediante programas y medidas gubernamentales que faciliten a la población la transición entre los esquemas laborales.

4.1.3.1 Gasto público

El Presupuesto de Egresos de la Federación, es el documento que refleja las prioridades en la política económica, jurídica y contable del Estado, durante el año 2010 reflejó con un gasto programable de 2 billones 425 mil 553 millones de pesos (mdp), de los cuales se destinaría 1 billón 403 mil 329 mdp para el gasto social (60%), que incluye educación, salud, seguridad social y asistencia social, entre otros; asimismo fueron contemplados 812 mil 279 mdp para desarrollo económico (34%), rubro en el que se encuentran los

temas laborales, empresariales y de ciencia y tecnología; el resto fue clasificado para el gasto de gobierno.¹⁸⁷

En concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, el gasto público se destina a combatir la pobreza para asegurarle a la población un mayor acceso a la alimentación, a los servicios de salud, a la educación y a la vivienda, al igual que impulsa el crecimiento económico y la generación de empleos, con programas que apoyan a las empresas y a los trabajadores.

4.1.3.2 Acciones gubernamentales

En el ámbito institucional se cuenta con los siguientes programas:

Programa	Institución responsable	Objetivo ¹⁸⁸
Programa de Empleo para adultos mayores	Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores	Sensibilizar a la sociedad y en especial a los empresarios para que promuevan fuentes de empleo exclusivas para las personas con una edad de 60 años o más.
Modelo de Equidad de	Instituto Nacional de las	Estrategia que proporciona una

¹⁸⁷ Cfr. Secretaría de Hacienda y Crédito Público, *Presupuesto ciudadano 2010, ¿En qué gasta el Gobierno Federal tu dinero?*, enero 2010. Disponible en http://www.shcp.gob.mx/Documentos_recientes/pef_ciudadano_2010_060110.pdf, 22 de marzo de 2011, 20:19 hrs.

¹⁸⁸ Objetivo institucional.

Programa	Institución responsable	Objetivo¹⁸⁸
Género	Mujeres	herramienta dirigida para que empresas privadas, las instituciones públicas y los organismos sociales asuman el compromiso de revisar sus políticas y prácticas internas, para re-organizar y definir mecanismos que incorporen una perspectiva de género e instrumenten acciones afirmativas y/o a favor del personal, que conduzcan -a corto y mediano plazo- al establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo.
Bolsa de Trabajo para Jóvenes y Becas de Capacitación para el Trabajo	Instituto Mexicano de la Juventud	Dirigidos a la población de entre 16 y 29 años de edad, se trabaja de manera coordinada con organizaciones demandantes de mano de obra e instituciones que cuentan con programas de capacitación para el trabajo acordes a la demanda del sector productivo del país, y a las condiciones socioeconómicas de los jóvenes.
Estancias infantiles para apoyar a madres trabajadoras	Secretaría de Desarrollo Social	Programa que apoya a las madres que trabajan, buscan empleo o estudian y a los padres solos con hijos o niños bajo su cuidado menores de 6 años de edad,

Programa	Institución responsable	Objetivo ¹⁸⁸
		<p>en caso de niños o niñas con alguna discapacidad, que viven en hogares con ingresos mensuales de hasta 1.5 salarios mínimos per cápita, a través de subsidios</p> <p>a los servicios de cuidado y atención infantil para sus hijos; por este medio se crearon 9100 guarderías que atienden a cerca de 300 000 infantes.</p>
Seguro Popular	Comisión Nacional de Protección Social en Salud	<p>El objetivo de este Seguro es proteger el patrimonio de la población que carece de seguridad social contra gastos en salud, mediante su incorporación voluntaria y equitativa al Sistema de Protección Social en Salud. Se busca que la población tenga acceso a servicios médico-quirúrgicos, farmacéuticos y hospitalarios. Mediante esta estructura el Gobierno federal estima llegar a atender un total de 48 millones de personas, alcanzando así una cobertura universal.</p>
Fondo de apoyo para la micro, pequeña y mediana empresa	Secretaría de Economía	<p>Es un instrumento que busca apoyar a las empresas en particular a las de menor tamaño y a los emprendedores</p>

Programa	Institución responsable	Objetivo¹⁸⁸
		con el propósito de promover el desarrollo económico nacional, a través del otorgamiento de apoyos de carácter temporal a programas y proyectos que fomenten la creación, desarrollo, consolidación, viabilidad, productividad, competitividad y sustentabilidad de las micro, pequeñas y medianas empresas.
Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario	Secretaría de Economía	Creado para contribuir al establecimiento y consolidación del sector microfinanciero con el fin de apoyar, tanto en poblaciones urbanas como rurales, las iniciativas productivas y emprendimientos de hombres y mujeres en situación de pobreza que no tienen acceso al financiamiento de la banca tradicional, para mejorar sus condiciones de vida al crear oportunidades de autoempleo, generación de ingresos y empleos.
Programa de Empleo Temporal Urbano	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Apoya el ingreso de aquellos mexicanos desempleados mayores de 16 años afectados por la baja demanda laboral, emergencias originadas por fenómenos naturales o causas económicas, a través

Programa	Institución responsable	Objetivo ¹⁸⁸
		de su participación en proyectos de beneficio familiar o comunitario. El apoyo económico consiste hasta en el 99% de dos Salario Mínimos diarios, por un periodo de entre cuatro y seis meses.

4.2 Condiciones del mercado laboral y Seguridad Social en Dinamarca

Visto en lo general el concepto Flexiseguridad, resulta necesario ahondar en el caso particular de Dinamarca, a fin de ayudar al entendimiento de su praxis.

Dinamarca es el quinto país más globalizado del mundo, tras Singapur, Suiza, Estados Unidos e Irlanda y el tercer país más rico después de Noruega y Suiza, por lo que su gobierno otorga justa dimensión a la importancia que guarda la integración de su mercado laboral a la economía europea, la cual procura con la conservación de una sólida relación con el resto de los interlocutores sociales y su mínima intervención en las relaciones laborales, “asumiendo una posición según la cual los empleos no pueden ser protegidos, por lo que se garantiza un cierto nivel de ingresos y formación suplementaria de manera que un hombre o una mujer que ha perdido su trabajo pueda obtener las calificaciones para encontrar otro”.¹⁸⁹

¹⁸⁹ Claus Hjort, Frederiks, Ministro de trabajo en Dinamarca en OIT, *Flexiguridad y trabajo decente: Un enfoque en base a políticas del mercado laboral*, Noticia del 15 de junio de 2008, disponible en http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_093922/lang--es/index.htm, 24 de marzo de 2011, 17:57 hrs.

Con 5.5 millones de habitantes y un PIB per cápita superior a los 51.000 dólares¹⁹⁰, la “filosofía” del modelo danés está basado en la cultura del diálogo social y cooperación entre gobierno- empleadores y trabajadores, más que en la discusión, lo que facilitó el diseño de un sistema que agiliza la toma de decisiones, mismas que resultan eficientes y garantizan altos niveles de satisfacción laboral y una baja tasa de desempleo entre su población.

En consecuencia, Dinamarca logró desarrollar el esquema de la Flexiseguridad, representado en el “Triangulo de Oro” y ya descrito en el Capitulo anterior, cuya estructura se cimienta en las siguientes características base:

4.2.1 Flexibilidad y movilidad laboral

En Dinamarca el mercado laboral se identifica por su amplio margen de adaptabilidad a las demandas económicas, lo que se logra mediante la flexibilidad de sus sistemas de negociación.

4.2.1.1 Libertad de negociación

La intervención gubernamental es limitada, al grado de que no existe un salario mínimo legal y las condiciones de trabajo son acordadas mediante convenios colectivos celebrados entre sindicatos de trabajadores y organizaciones patronales, el acuerdo existente establece un nivel mínimo de cerca de 110 coronas danesas por hora¹⁹¹, pero también hay una elasticidad para trabajar horas extraordinarias, y en su caso existe la posibilidad de disminuir los salarios en caso de necesidad.

¹⁹⁰ Cfr. Zubero, Imanol, “¿A qué huele en Dinamarca?”, en *Lan Harremanak Revista de Relaciones Laborales*, núm. 16, Universidad del País Vasco, Euskadi, 2008, p. 47.

¹⁹¹ Durante el mes de enero de 2011, con una corona danesa se podía obtener 0.13419 Euros.

Las negociaciones entre un empleador que no es miembro de alguna organización y un sindicato, son reflejadas en los llamados “convenios de adopción”, con el cual en las relaciones laborales que establezca dicho patrón individual resultan aplicables las condiciones vigentes en el Convenio Colectivo que afecta al ramo laboral correspondiente, norma que se aplica de igual forma para el caso de patrones extranjeros.

4.2.1.2 Jornada laboral

La duración del tiempo de trabajo es convenido y planificada entre las partes, debiendo respetar 11 horas diarias y un día a la semana, para descanso.

4.2.1.3 Movilidad laboral

En Dinamarca existe una impresionante capacidad de adaptación a las nuevas condiciones por lo que la mayoría de la población danesa encuentra en la globalización una ventana de oportunidades y no teme a la pérdida de sus empleos; por lo que aproximadamente el 25% de los trabajadores daneses, en el sector privado, cambia de empleo cada año, lo que hace de Dinamarca el segundo país con la población económicamente activa que tiene la antigüedad más baja de la Unión Europea, tan sólo después del Reino Unido.¹⁹² En este sentido el *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “Flexiguridad”: el caso de Dinamarca* explica que en 2006 el gobierno danés cada año creaba un 10% de empleos, porcentaje equivalente al de empleos perdidos, en el mismo periodo de tiempo.

¹⁹² Cfr. Ministry of Foreign Affairs of Denmark, *Do you feel safe in a volatile labour market?*, Copenhagen, 2009. Disponible en <http://www.denmark.dk/en/menu/About-Denmark/ProfileSheets/DoYouFeelSafeInAVolatileLabourMarket/>, 24 de marzo de 2011, 18:30 hrs.

4.2.1.4 Desempleo

El concepto de “Flexiseguridad” se remonta al modelo social danés a partir de 1993¹⁹³ con el llamado “milagro danés”, cuando este país logró disminuir su tasa de desempleo del 9.6% en 1993 al 4.1% en el último trimestre de 2006.¹⁹⁴

Durante el segundo semestre de 2008 alcanzó su nivel de desempleo más bajo al llegar al 1.6%, sin embargo desde el verano de ese mismo año la población danesa que no cuenta con un empleo se incrementó hasta el 4.2% en marzo de 2010, no obstante Dinamarca tiene la segunda tasa de desempleo más baja entre los países de la Unión Europea y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico¹⁹⁵, así mismo guarda el nivel de desempleo de larga duración más bajo al tener registrado 0.8%.¹⁹⁶

Las mujeres, los jóvenes entre los 25 y 39 años de edad, y quienes no cuentan con educación superior al nivel secundaria, son los más afectados por el desempleo de larga duración, al igual que los extranjeros en Dinamarca con una vulnerabilidad cinco veces mayor que la población nacional.¹⁹⁷

¹⁹³ Zubero, *ob. cit.*, p. 43.

¹⁹⁴ Cfr. Comité Económico y Social Europeo, *ob. cit.*, p. 52. y Salas Lind, Carlos, *¿Se puede... ob. cit.*

Ministry of Employment, “Unemployment rate”, *Key Figures*. Disponible en <http://uk.bm.dk/Key%20Figures.aspx>, 24 de marzo de 2011, 18:36 hrs.

¹⁹⁵ Cfr. Mette Skipper, Anne, *Flexiseguridad y trabajo decente: Un enfoque en base a políticas del mercado laboral*, Entrevista con el Ministro del Trabajo de Dinamarca, Claus Hjort Frederiks, OIT, Copenhagen, 5 de junio de 2008. Disponible en http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/I-News/lang-es/WCMS_093922/index.htm, 24 de marzo de 2011, 18:39 hrs.

¹⁹⁶ Cfr. Kongshøj Madsen, Per, *Long-term unemployment in Denmark*, Dinamarca, Mayo 2010, p. 1. Disponible en <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reports/Denmark-AdHocRequest-LTU.pdf>, 24 de marzo de 2011, 18:40 hrs.

El desempleo de larga duración se entiende que es la situación laboral que guarda una persona en edad económicamente productiva que ha buscado sin éxito, durante doce meses o más, un empleo formal.

¹⁹⁷ *Ibidem*, p. 1.

4.2.2 Protección y prestaciones sociales

El contrapeso a la flexibilidad en las condiciones laborales, se encuentra en la amplia cobertura de prestaciones sociales y en la conciencia de cooperación colectiva.

4.2.2.1 Funcionamiento colectivo

Tres de cada cuatro trabajadores y empleadores daneses son miembros de un sindicato u organización,¹⁹⁸ mismas que resultan sólidas, de gran fuerza e importancia para el mercado laboral y cuyos miembros pueden ser de nacionalidades ajenas a la danesa, lo que garantiza la igualdad en derechos y obligaciones a los extranjeros.

4.2.2.2 Igualdad en derechos y obligaciones

El salario y condiciones acordadas en los convenios colectivos, son aplicables directamente a los trabajadores y patronos miembros de las organizaciones que intervienen en las negociaciones y por extensión a los trabajadores que no son miembros pero que deberán ser remunerados y tratados como si lo fuesen, entre los que se contemplan los trabajadores extranjeros que prestan sus servicios en Dinamarca.

¹⁹⁸ Los nueve principales sindicatos y organizaciones de trabajadores y/o empleadores en Dinamarca son: The Danish Confederation of Professional Associations (AC), The Confederation of professionals in Denmark (FTF), The Danish Confederation of Trade Unions (LO), The Confederation of Danish Employers (DA), The Danish Confederation of Employers' Associations in Agriculture (SALA), The Cartel of unions in the Building, Construction and Wood Sectors (BAT), The Danish Timber Industry and Construction Workers' Union (TIB), United Federation of Danish Workers (3F) y The Danish Construction Association (Dansk Byggeri).

4.2.2.3 Deber general de paz

Una vez que es alcanzado un convenio colectivo, éste se torna vinculativo para las partes e inclusive para los trabajadores y empresas de origen extranjero que quieran participar en el mercado laboral danés.

El cumplimiento puntual de los acuerdos está basado en un principio de cooperación entre los interlocutores sociales y en el llamado “deber general de paz”, mismos que se ponderan sobre la resolución de conflictos mediante otras vías. Sin embargo, en su mayoría los convenios colectivos de igual forma incluyen la posibilidad de implementar multas o arbitraje, en caso de incumplimiento.

El “deber general de paz”, que se encuentra construido sobre el sistema de cooperación y un respeto fundamental para los acuerdos, implica la ilegalidad en el entallamiento de huelgas, paros o cierres, que se pretenda llevar acabo durante la vigencia de un convenio.¹⁹⁹

4.2.2.4 Instrumentos de presión

No obstante el “deber general de paz” el Derecho Laboral Danés, otorga a los trabajadores tres acciones colectivas: la huelga, el boicoteo y la compasión. La primera de ellas consistente en la interrupción de labores, la segunda en obtenerse de prestar servicios a determinadas empresas en conflicto y la tercera en el apoyo que otros sindicatos brindan al que se encuentra en huelga.

¹⁹⁹ En Dinamarca, la culminación de la vigencia de un Convenio Colectivo no presume la amenaza de huelga, pues el sistema se caracteriza por la capacidad de negociación entre los interlocutores sociales.

El uso de tales acciones no es la constante y se acude a ellas por lo general para lograr un convenio colectivo con empresas nacionales o extranjeras, su manifestación no otorga el derecho al cierre físico de instalaciones, y su legalidad es supervisada por el Tribunal Laboral Danés.

4.2.2.5 Normas sobre salud profesional y seguridad en el lugar de trabajo

Llaman la atención las referentes al deber del patrón para proporcionar material de trabajo que evite tensión ergonómica innecesaria y posturas incómodas, la limitación de exposición al ruido ambiental no mayor a los 85 decibeles durante la jornada laboral y la obligación patronal de garantizar las condiciones necesarias que eviten la tensión nerviosa derivada de un inadecuado entorno psicológico laboral (medio ambiente de trabajo).

4.2.2.6 Periodo vacacional

Los daneses tienen derecho a cinco semanas de vacaciones pagadas al año.

4.2.2.7 Prestaciones sociales

Los esquemas de seguridad incluyen el seguro de accidente laboral, licencias de enfermedad o maternidad, seguro médico, seguro social, sistema pensionario y el seguro de desempleo; estos dos últimos siendo de mayor interés.

4.2.2.8 Pensiones

Dinamarca tiene implementado un sistema pensionario basado en dos esquemas: pensiones solidarias y pensiones suplementarias. Las contribuciones de la primera están a cargo del Estado y es un apoyo al cual

cualquier trabajador en Dinamarca tiene derecho; el esquema suplementario es convenido entre los trabajadores y empleados y generalmente se encuentran contemplados en los convenios colectivos.

Una característica de los derechos de jubilación daneses es su portabilidad, por lo que las pensiones no están vinculadas a trabajar en la misma empresa durante toda una vida, de esta manera en Dinamarca no hay incertidumbre por la seguridad de la pensión.

4.2.2.9 Seguro de desempleo

Dinamarca tiene un sistema que ofrece un subsidio del 90% del último salario, hasta un máximo de 16,300 coronas danesas (2,173 euros), por un periodo de cuatro años; el cual se complementa con políticas de activación del empleo, y la obligación del beneficiado para estar en contante formación laboral y reconversión de oficio, a fin de que las personas no se vean motivadas a permanecer desempleadas, por las condiciones tan favorables de tal prestación.²⁰⁰

El monto de la prestación se establece en consideración la edad y situación familiar del desempleado, así quien tiene mayor edad y responsabilidades familiares puede acceder a un subsidio más elevado en comparación con la población soltera y de menor edad.

El seguro de desempleo funciona en dos vertientes, bajo un esquema voluntario al cual se adhieren aquellos trabajadores que se quieran asegurar, y cuyos recursos son administrados por los llamados “Fondos de Seguro de Desempleo”

²⁰⁰ Cfr. Mette Skipper, *ob. cit.*, p. 8.

El segundo esquema es el que tiene como beneficiarios a los trabajadores que no cuentan con un seguro de desempleo voluntario, siendo éste más representativo que el anterior, por su población cubierta, es administrado a nivel municipal y por la Dirección Nacional del Trabajo que depende del Ministerio del Trabajo.

Para garantizar el buen uso de los recursos que los particulares obtienen por concepto del seguro de desempleo, el Estado danés cuenta con el Servicio Público de Empleo, que da seguimiento a los beneficiados y las ofertas laborales que reciben.²⁰¹

4.2.3 Políticas Activas

Los esquemas de intervención estatal que Dinamarca ha diseñado para garantizar la empleabilidad de su población y la existencia de una constante demanda de mano de obra, cubren una amplia gama de necesidades sociales, y mediante sus resultados legitiman entre los trabajadores las acciones tomadas.

4.2.3.1 Gasto público

“Dinamarca posee una seguridad social financiada por el estado que concede un subsidio de desempleo relativamente alto. Existe, además, un fondo para desempleados que es financiado a través de aportaciones de los trabajadores. en todo caso el sistema danés resulta ser altamente oneroso para el Estado, que dedica a la subvención de las políticas pasivas del mercado laboral porcentajes del PIB superiores al 2.5%, lo que representa una

²⁰¹ Es necesario observar que el Sistema danés de beneficios sociales por desempleo ha existido durante los últimos 100 años. v. Ministry of Employment. “Flexicurity”, *The Danish Labour Market*, Disponible en <http://uk.bm.dk/Themes/The%20Danish%20Labour%20Market/Flexicurity.aspx>, 10 de abril de 2010, 16:25 hrs.

cifra récord para la UE. En general, el gasto público destinado a las políticas de mercado laboral supera el 4% del PIB, lo que también constituye un récord en Europa”.²⁰²

Dinamarca eroga el 1.5% de su PIB en la administración y gestión de las políticas públicas destinadas a la protección y creación de empleos así como a la formación y capacitación de la mano de obra (políticas activas).²⁰³

Este país destina “una gran cantidad de recursos económicos para financiar programas, dirigidos a mantener en contacto con el mercado laboral a personas que han estado desempleadas por un periodo determinado, o personas que simplemente no están en condiciones de realizar un trabajo de tiempo completo, o de ejercer su profesión”.²⁰⁴

Por lo que las políticas activas laborales en Dinamarca tienen dos objetivos principales: facilitar, orientar y cualificar a las personas en desempleo para la búsqueda y consecución de una actividad laboral remunerada, y prestar servicios a los patrones públicos y privados en cuanto a la búsqueda y conservación de su mano de obra.

4.2.3.2 Acciones gubernamentales

El fenómeno danés parte de una serie de medidas tomadas por el Gobierno de Dinamarca, a partir de mediados de los años noventa, con la intención de generar crecimiento económico mediante reformas proactivas e inversión en educación y servicios públicos.

²⁰² Zubero, *ob. cit.*, p. 45.

²⁰³ Cfr. Mette Skipper, *ob. cit.*

²⁰⁴ Salas Lind, *ob. cit.*

Las medidas consistieron en una política activa de mercado laboral, el impulso de la economía, una política económica expansiva, la modificación de la normativa de financiación de la propiedad inmobiliaria (se permitieron períodos más largos de reembolso y la posibilidad de una refinanciación, lo que puso a disposición de la gente una mayor renta), la generación de un optimismo derivado del elevado ritmo de crecimiento y disminución del desempleo, incremento del gasto público destinado al aumento del número de guarderías (para elevar la participación de la mujer en el mercado laboral), y el apoyo para la formación y cualificación de la mano de obra, así como un énfasis en las políticas de mercado laboral

Otra medida que implementó Dinamarca en la década de los años noventa, en el contexto de un sistema de Seguridad Social moderno, fue poner en marcha un programa de incentivos para hacer atractivo el retiro voluntario bajo condiciones favorables, de personas activas que se acercaban a la edad de jubilación. Esta política facilita aumentar las posibilidades de trabajo para la población de menor edad.²⁰⁵ Y evita que las personas mayores caigan en desempleo.

Durante 2009, el gobierno implementó una serie de medidas concretas de expansión, entre las que destacan el aumento al gasto público para el mantenimiento de carreteras estatales, hospitales y edificios públicos; incremento en los presupuestos municipales, siendo los municipios quienes guardan la responsabilidad económica de los desempleados, con posterior reembolso por parte del Estado; y un significativo aumento de los recursos destinados en educación, investigación y actividad empresarial.

²⁰⁵ Ministry of Foreign Affairs of Denmark, *ob. cit.*

La medida incentiva la liberación de empleos que son ejercidos por personas entre 60 y 66 años de edad, en cuyo lugar ingresan trabajadores jóvenes; sin embargo la implementación de la misma debe ser diseñada bajo la perspectiva de la dinámica poblacional actual a fin de no comprometer la sustentabilidad en el financiamiento de los sistemas de reparto, para el retiro de futuras generaciones.

En ese mismo año, los interlocutores sociales alcanzaron un acuerdo político, a fin de focalizar la atención de los programas gubernamentales en la modernización de las habilidades de los desempleados en función a la composición de la demanda laboral, mediante:

La capacitación dirigida a desempleados que lleven en tal situación un mínimo de tres meses, la formación tiene una duración de seis semanas y es proporcionada por un proveedor de servicios externo.

La formación profesional de aquellos desempleados que no tuvieran dicho nivel educativo o sus estudios fuesen obsoletos y de aquellas personas que ya teniendo una profesión no pudiesen encontrar empleo en el área.

El direccionamiento de la educación hacia áreas con alta demanda laboral y proyecciones positivas de desarrollo y empleo, como es el caso de los servicios de salud.

De igual forma, fueron incrementados los fondos asignados para la ayuda de los afectados por despidos colectivos, teniendo como grupo objetivo las empresas con al menos 20 empleados, quienes en caso de despido colectivo tienen acceso a una formación y cualificación de hasta 8 semanas.

En Dinamarca, el trabajador que cae en situación de desempleo, para tener acceso a las prestaciones sociales debe registrarse en las bases de datos y programas de búsqueda de empleo en un máximo de tres semanas contadas a partir de su rescisión laboral.

Finalmente, la política fiscal de Dinamarca, la cual contribuye con el 49% del PIB, se sitúa entre las más elevadas de la UE, cuyo promedio es de aproximadamente el 40%. Sin embargo, esta presión fiscal, está asociada a la existencia de altos niveles de empleo de calidad, con lo que se conforma un

sinérgico círculo virtuoso, es en general bien aceptada por la población y resulta ser una de las condiciones de posibilidad básicas de la flexiseguridad danesa.²⁰⁶

Sin duda, estos datos configuran un espacio social, político y económico en principio favorable al desarrollo de políticas innovadoras.

4.3 Agenda para el diseño de la Flexiseguridad mexicana

La Flexiseguridad es un concepto que en lo general es abordado apartir de criterios laborales y de Protección Social, sin embargo sus alcances tienen consecuencias en otras áreas, por lo que el éxito de las políticas flexiseguras descansa en la capacidad del legislador, del jurista y del administrador público para diseñar un marco normativo integral y de acciones gubernamentales intersectoriales que establezca las condiciones adecuadas para que los interlocutores sociales tengan los instrumentos que les permitan desarrollarse en una cultura flexisegura.

En este sentido, es posible establecer un plan nacional de desarrollo y una agenda legislativa, que tengan como visión de Estado la consecución de una cultura social equilibrada, objetiva y benéfica para todos los actores e implique la adecuación y adopción de la Flexiseguridad. Para lo cual deberán ser abordados los siguientes tópicos.

²⁰⁶ Zubero, *ob. cit.*, p. 45.

- **Desarrollo del diálogo social.** La experiencia danesa muestra que el equilibrio entre la productividad laboral y la Protección Social no debe ser buscado por las empresas, el sector público o la base trabajadora de manera individual, sino a través del diálogo social; para lo que es necesario facultar a los interlocutores sociales de mayor capacidad de negociación, es decir flexibilizar los marcos normativos a fin de favorecer los acuerdos entre las partes, previo a los instrumentos de presión como la huelga o la solución de controversias a cargo de un tercero (organos judiciales-administrativos). Dicho de otra manera, para que la Flexiseguridad funcione necesita un alto grado de organización entre empleadores y empleados.

- **Construcción de una plataforma educativa universal.** Para los trabajadores, Flexiguridad significa un alto grado de inestabilidad en el trabajo, lo que deben compensar elevando su empleabilidad, para ello requieren contar con la cualificación necesaria que los haga aptos para el desarrollo de las actividades laborales conforme a la demanda del mercado laboral.

Una población con la educación y preparación necesaria para enfrentar los cambios constantes en su situación laboral, está dotada de una percepción de seguridad frente a la inestabilidad; para lo anterior se debe ampliar la cobertura y la calidad educativa, a fin de establecer una plataforma educativa universal que rompa con la heterogeneidad en los niveles de enseñanza y pueda permear en los estratos sociales, desde la educación básica a la profesional y hasta la de alta especialización.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) señala que México se ubica en el grupo de naciones que cuentan con un número suficiente de maestros para cubrir la demanda de educación primaria, sin embargo ello no significa que los mismos estén calificados profesionalmente²⁰⁷ (ver baja cobertura de población formada en la Escuela Normal). Por lo que el primer punto en la agenda política nacional debe ser elevar la calidad en la formación de los docentes y ampliar la perspectivas de desarrollo en esta profesión, garantizando la debida cobertura del territorio nacional, una remuneración retributiva, esquemas de jubilación que motiven la permanencia en el ejercicio, el no abandono de las labores educativas para asumir cargos administrativos y una mayor inversión en la educación, y por otra parte se debe subir el índice de población con acceso a la educación superior, para tener mano de obra mejor cualificada.

La vinculación de las universidades con el sector empresarial es un segundo tópico, pues a través del desarrollo y la implementación de áreas de estudio de innovación y de alta demanda laboral, así como de sistemas de bolsas de trabajo para la colocación de los egresados, se lograría direccionar la formación de la población en los campos que así lo requieren los empleadores.

²⁰⁷ Cfr. Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, “Le demande mondiale d’enseignants au primaire”, *Fiche d’information*, núm. 5, Quebec, 2010. Disponible en http://www.uis.unesco.org/ev.php?ID=8130_201&ID2=DO_TOPIC, 24 de marzo de 2011, 19:00 hrs.

La cualificación y educación continúa, al igual que el desarrollo de diversas capacidades profesionales como lo es el manejo de un segundo idioma o de instrumentos tecnológicos, resulta un adicional necesario para que elevar la empleabilidad del sector trabajador.

- **Adecuación de la norma laboral.** Actualmente, el 58% de empleos generados en el país no cuentan con prestaciones laborales, dato que se suma a la baja cobertura de Seguridad Social y a la necesidad patronal de disminuir los costos de producción, por lo que la reforma de la Ley Federal del Trabajo resulta imperante para mejorar la competitividad de la economía nacional y disminuir la precariedad laboral, sin embargo las iniciativas presentadas que tienden a la flexibilización deben interactuar con un sistema de Protección Social que ofrezca en compensación una serie de garantías que den certidumbre al trabajador.

El seguro de desempleo a nivel nacional, esquemas de cualificación, salarios con poder adquisitivo, servicios de salud desvinculados de las relaciones de trabajo, licencias de paternidad y cuidados familiares, condiciones de trabajo decente, así como una la oferta de empleos de calidad, son algunas de las compensaciones que deben ser incluidas en los marcos normativos que si bien no son laborales, tienen un impacto positivo en la calidad de vida de los trabajadores y por ende en su productividad.

- **Cooperación Internacional.** El mercado laboral danés se caracteriza por su apertura a la recepción de trabajadores extranjeros, que mediante diversos sistemas de registros y control, laboran bajo idénticos derechos y obligaciones que los trabajadores nacionales. En sentido contrario México se caracteriza por su número de migrantes al extranjero, principalmente hacia Estados Unidos de Norte América y Canadá, que laboran en la clandestinidad, por lo que la consecución de un tratado internacional en materia del trabajo que establezca el intercambio de mano de obra calificada, bajo un régimen que garantice los derechos del trabajador y su Seguridad Social, extenderá el mercado nacional y creará nuevas fuentes de empleo.

- **Distribución del financiamiento.** La creación de nuevos empleos, la cobertura de los Servicios de Seguridad Social, y el mantenimiento de esquemas de de Protección al trabajador, requiere de la asignación de recursos económicos, sin embargo la recaudación debe obtenerse no del aumento a los impuestos o el gravamen de productos básicos.

Alta productividad, salarios con poder adquisitivo real, redistribución del gasto público e incentivos fiscales²⁰⁸, son instrumentos de recaudación que

²⁰⁸ En 2010, la se promovió la llamada Ley de Fomento al Primer Empleo, cuyo objetivo es incentivar fiscalmente mediante la reducción en el pago del Impuesto sobre la Renta, a las empresas para que generen nuevos puestos de trabajo, siempre y cuando éstos sean ocupados por personas que no hayan estado dadas de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social. Si bien dicha medida representa una reducción en los ingresos Estatales a cambio, se generará un nuevo puesto de trabajo que permitirá el crecimiento profesional del trabajador, un incremento en la productividad de la empresas beneficiadas y un aumento en

diseñados adecuadamente pueden contribuir a que las cargas sean distribuidas entre los interlocutores sociales.

La creación de nuevos objetos de gravamen, direccionados a fondos específicos, como una contribución tripartita para el seguro de desempleo y/o para un fondo de cualificación, debidamente identificados en cuentas individuales con portabilidad son fuentes de financiamiento alternativas que pueden aportar recursos para esquemas de Protección equilibradores de la flexibilidad laboral.

los ingresos para el gobierno y el IMSS en una cantidad mayor al monto de la deducción fiscal.

CONCLUSIONES

Primera. Las estructuras sociales con las cuales la Ciencia Jurídica trabaja son elementos dinámicos adaptables rápidamente al resto del entorno, por lo que la vigencia positiva de sus instituciones, conceptos y normas debe ser procurada de forma integral y evolutiva, sin perder la perspectiva histórica de su origen.

El trabajo como actividad es una de las manifestaciones del hombre que ha estado presente a lo largo de la Historia, sin embargo la forma de concebirlo y regularlo ha sufrido modificaciones como respuesta del contexto e ideología perteneciente a cada época.

La pena y actividad física propia de las clases sociales de estratos inferiores, actividad humana condicionante para el desarrollo, base de la actividad económica o dignificador de las personas, son formas de estudiar y regular al trabajo. En la actualidad la preferencia económica sobre la social empuja a reformar el Derecho del Trabajo a fin de compatibilizarlo a la productividad, en sacrificio de conquistas obtenidas.

El Derecho del Trabajo, concebido para la protección de las condiciones de trabajo y las garantías de la clase trabajadora está migrando a hacia el “derecho del empleo”, en el cual el carácter social cede ante la individualidad, en la cual cada persona es responsable de su propio empleo.

Estudiar el origen, la ontología, historia, evolución del Derecho del Trabajo, y ubicarlo en las condicionantes actuales, pone de manifiesto el deber de conservar su axioma social como instrumento dignificador de la clase trabajadora, pero no por ello debe evitar su evolución positiva para facilitar los cambios estructurales y tecnológicos que requieren de una fuerza laboral adaptable y móvil, que responda más a la economía del conocimiento y supere la producción fabril.

Segunda. Los esquemas de la Seguridad Social, al igual que el Derecho del Trabajo, deben adaptarse, para lograr su sustentabilidad sin comprometer los principios que la rigen. Por lo que los Estados deben desarrollar programas que permitan garantizar ingresos básicos a su población y prestar asistencia médica completa, ocasionando de esta forma un sentimiento de seguridad ante los cambios del entorno económico.

La Seguridad Social, como instrumento de Protección Social, nació en el seno de las relaciones laborales, sin embargo en la actualidad y a fin de lograr su universalidad en cobertura de contingencias y de población, las reformas que se diseñen sobre ésta tendrán que encontrar la fórmula de emancipación práctica, de tal forma que el acceso al Derecho de la Seguridad Social no dependa de la preexistencia de un empleo formal.

Si bien no existe un modelo único de Protección Social, al poder optar por regímenes de asistencia social, regímenes universales, regímenes de seguro social y sistemas públicos o privados; la elección que se haga reflejará los valores, la historia, instituciones y nivel de desarrollo económico de cada Estado. La confianza pública en los sistemas de Protección Social es un factor clave para el éxito de las sociedades.

Tercera. El trabajo y la Seguridad Social son elementos importantes para el desarrollo social y económico de los pueblos, de las familias y del hombre. Son Derechos Humanos y un instrumento esencial para crear cohesión social. Ambos, al proporcionar asistencia médica, seguridad de ingresos y servicios sociales, constituyen componentes del círculo virtuoso de la productividad y el crecimiento económico por lo que éste último no puede ser sin los primeros.

Ante la mundialización y las políticas de ajuste estructural, el reto fundamental es la integración de la economía informal y la disminución de la segmentación de los mercados laborales. Para las personas en edad de trabajar, la mejor manera de proporcionarles seguridad en sus ingresos es mediante el trabajo decente y en un principio de solidaridad, la ayuda a los grupos vulnerables debería ser financiada por toda la sociedad, a través de sistemas de reparto.

Cuarta. El desempleo y la consecuente falta de acceso a las prestaciones de Seguridad Social, son fenómenos no aislados que deben ser abordados desde una perspectiva multitemática, por lo que la transectorialidad, integridad y previsión son características obligatorias en el diseño de políticas públicas en materia de empleo y Protección Social.

Las adecuaciones necesarias para dotar de vigencia y competitividad al marco jurídico laboral y de Protección Social en México deben ser acompañadas por reformas fiscales y principalmente educativas. Por lo tanto, las prestaciones económicas a los desempleados deberían estar estrechamente coordinadas con la formación y reconversión profesional.

La educación y las cualificaciones de la fuerza laboral serán cada vez más importantes. El Estado para contar con un mercado laboral competitivo debe garantizar y proporcionar la educación básica de calidad, así como el acceso a la educación especializada, facilitando el desarrollo personal de los individuos y su incorporación en la fuerza laboral.

La ingeniería de las prestaciones de desempleo y los servicios sociales deben concebirse de tal forma que sean autosustentables, no creen dependencia o no supongan obstáculos a la generación de empleos formales y cuando no resulte viable establecer un sistema de prestaciones de desempleo, deberá afectarse el gasto público para la creación de empleos temporales que garanticen un flujo económico constante.

Quinta. La flexibilidad es el modelo economico-laboral, al que el sector público y el privado recurren con mayor frecuencia para hacer frente a las demandas de los mercados actuales, en el ánimo de mantener su competitividad y reducir los costos de producción mediante la disminución de pasivos como lo son las prestaciones de Seguridad Social y la modificación de esquemas proteccionistas que resultan rígidos frente a los rápidos cambios economicos.

En un entorno económico el modelo laboral flexible no puede ser calificado sino como necesario, sin embargo la Ciencia del Derecho debe encontrar el justo medio entre las estructuras que brindan protección al trabajador y las que otorgan libertad al empleador, a fin de desarrollar el orden jurídico que dé respuesta oportuna a la realidad y contexto actual.

Sexta. En forma similar al *justo medio* de Aristóteles y la *Tercer Vía* de Anthony Giddens, la Flexiseguridad es el concepto pragmático que refiere al modelo de políticas públicas y acciones laborales que abiertamente no se identifican con un esquema liberal ni proteccionista, sino que busca el equilibrio entre ambos extremos.

Por lo que su uso debe ser como un tecnicismo de las ciencias sociales que identifica los modelos de políticas públicas que no pueden ser enmarcadas ni en una tendencia liberal ni proteccionista, es el resultado de la evolución de

las sociedades inmersas en un entorno globalizado en el cual las diferencias son la constante y el consenso la necesidad imperante.

Séptima. La Flexiseguridad es un término amplio que surge en el mercado laboral, pero con implicaciones y alcances horizontales en el entorno, educativo, social, fiscal y económico, por lo que su regulación jurídica representa un objeto de estudio multidisciplinario aún pendiente por desarrollar, pero que hoy en día debe constituir un capítulo más en los planes de estudio de las nuevas generaciones de los abogados del Derecho Social.

Octava. Existen conceptos que pueden asimilarse a la Flexiseguridad, como es el caso del Trabajo Decente propuesto por la OIT, sin embargo la Flexiseguridad resulta más amplia al referirse no sólo a las condiciones y prestaciones del empleo.

El mercado laboral flexiseguro presume la existencia de trabajos decentes y satisfactorios para el empleado, pero aborda de igual manera la actuación pública, privada y de la clase trabajadora, además refiere a una nueva cultura laboral sustentada en trabajadores fortalecidos por el acceso a la cualificación constante lo que los hace más aptos y elevan su empleabilidad, al mejoramiento del clima organizacional, promueve la igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres, mejora la imagen de las organizaciones al exterior y empátiza la vida profesional con la familiar.

Novena. Las reformas a los marcos jurídicos existentes y la innovación de los faltantes son indispensables para la viabilidad de un modelo de Flexiseguridad, sin embargo el principal factor de éxito es la capacidad de negociación entre trabajadores y patrones así como el ánimo de los tomadores de decisiones. La Flexiseguridad, más que un concepto académico, jurídico o político es un adjetivo calificativo para las prácticas laborales en las que predominan el entendimiento y la voluntad de negociación anteponiendo intereses colectivos.

Décima. La adopción de prácticas flexiseguras representan cargas económicas elevadas, sin embargo la experiencia de Dinamarca, muestra que los beneficios sociales obtenidos son mayores, pero la implementación del esquema debe considerar de igual forma sus aspectos negativos.

La flexibilización de las relaciones de trabajo y el abandono de derechos laborales difícilmente pueden ser compensadas mediante subsidios de la Seguridad Social y ventajas sociales, por lo que la aceptación de la misma implica el convencimiento probado de la base trabajadora, dispuesta a renunciar a sus perspectivas profesionales, por los constantes cambios laborales.

La legitimación de la Flexiseguridad se logrará entonces cuando represente un freno a la flexibilización y la política de sólo desregulación se vea disminuida.

No obstante, en la actualidad la Flexiseguridad aún no cuenta con un marco regulatorio o un mapa que trace su rumbo, por lo que se encuentra en un vacío práctico y doctrinario que fácilmente la confunde con la flexibilidad, pues no ha sido delimitada para su mejor comprensión.

Décima primera. Al ser el diálogo social la plataforma de éxito de la Flexiseguridad, la disminución de sindicatos, resulta contraproducente para su implementación. El reforzamiento de la identidad del trabajador como parte de un colectivo social, la protección del trabajador por sus similares y su organización en conglomerados disminuye el estrés y aumenta la seguridad en el futuro, entonces la negociación para la aceptación de nuevos modelos puede ser simplificada.

Décima segunda. El mercado laboral mexicano se desarrolla en un orden jurídico proteccionista y en un contexto de Protección Social precario, que convive con una praxis flexible y de economía informal. Sus factores sociales, culturales, históricos, de estructura y posibilidades económicas son distantes a los de Dinamarca, sin embargo, la Unión Europea está formada por 27 diferentes naciones, y no obstante las directrices de la Comisión Europea para la Flexiseguridad están dirigidas a todas ellas.

La reforma a la estructura del Estado mexicano en sus aristas laboral, fiscal, de protección social y educativo, es el medio para la consecución de un modelo de Flexiseguridad nacional. Las modificaciones planteadas deberán

responder a la realidad local e interactuar entre sí además de compartir un mismo proyecto para la sociedad mexicana, la cual con el trabajo de sus generaciones presentes forjará una conciencia que oriente las decisiones de la próxima generación.

Es decir, al igual que no existe un sistema único de Protección Social o un mercado laboral uniforme, la Flexiseguridad puede ser adaptada en nuestro país, pero sin pretender importar en su total identidad el esquema europeo. Las estructuras diseñadas para México deberán ser adecuadas y ajustadas a los indicadores y posibilidades propias.

Décima tercera. Finalmente, del estudio de la Flexiseguridad como neologismo jurídico, queda pendiente el desarrollo de vocablos y expresiones derivadas y relacionadas, como es el caso de mileuristas, violencia laboral de Estado, mobbing, licencias por paternidad, empleo del tiempo de ocio, flexiseguro, *working poor*, seguro de desempleo, entre otros; lo que afortunadamente dota de materia prima para la Ciencia jurídica social.

BIBLIOGRAFÍA

ALMANSA PASTOR, José Manuel, *Derecho de la Seguridad Social*, 6ta. ed., Tecnos, Madrid, 1989.

ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *Aplicación de la cobertura de la Seguridad Social: Evaluación de los conocimientos actuales y buenas prácticas*, 2009. Disponible en <http://www.issa.int/esl/News-Events/News2/Extending-social-security-coverage-Assessing-current-knowledge-and-good-practices>, 27 de marzo de 2011, 16:12 hrs.

_____, “Evolución y tendencias: una seguridad social dinámica”, *Foro Mundial de la Seguridad Social*, 29ª Asamblea General de la AISS, Moscú, 2007.

_____, “La seguridad social en un mundo que envejece: adaptación a los desafíos demográficos”, *Perspectivas de Política Social*, 2010. Disponible en <http://www.issa.int/esl/Recursos/Perspectivas-de-Politica-Social/La-seguridad-social-en-un-mundo-que-envejece-adaptacion-a-los-desafios-demograficos>, 10 de abril de 2011, 16:7 hrs.

BANCO MUNDIAL y CORPORACIÓN FINANCIERA INTERNACIONAL, *Doing Business en México 2010*, Washington, 2010. Disponible en <http://espanol.doingbusiness.org/ExploreEconomies/?economyid=127>, 22 de marzo de 2011, 19:6 hrs.

_____, *Doing Business 2011*, “Making a Difference for Entrepreneurs”, Washington, 2010. Disponible en http://espanol.doingbusiness.org/~/_media/fpdkm/doing%20business/documents/annual-reports/english/db11-fullreport.pdf

BENAVIDES DE CASTAÑEDA, Luisa, *La flexibilidad: nuevo paradigma de las relaciones laborales*, Universidad de Carabobo, Venezuela, s.a. Disponible en <http://servicio.cid.uc.edu.ve/derecho/revista/idc26/26-7.pdf>, 28 de marzo de 2011, 0:33 hrs.

BENCOMO E, Tania Z., “El trabajo visto desde una perspectiva social y jurídica”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 7. Julio-diciembre, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2008.

BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE, *La flexibilidad laboral en los países de economías avanzadas y de América latina, El Caso Chileno*, Santiago de Chile, 2005.

BOLAÑOS, Claudia, "Otorgan en DF primera licencia de paternidad", *Diario EL UNIVERSAL*, México, 14 de febrero de 2008.

BUEN LOZANO, Néstor de, y Emilio Morgado Valenzuela (Coordinadores), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, AIADTSS, UNAM, México, 1997.

_____, "Seguridad Social", *Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social*, núm. 62, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1994.

CÁMARA DE DIPUTADOS, LXI Legislatura, "Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo", *Gaceta Parlamentaria*, núm. 2971-VI, presentada por el Diputado José Gerardo de los Cobos Silva, de la fracción parlamentaria del PAN, jueves 18 de marzo de 2010, México, 2010.

_____, "Iniciativa que Reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal Del Trabajo", *Gaceta Parlamentaria*, NÚM. 2992-II, Presentada por el Diputado Francisco Hernández Juárez, del Grupo Parlamentario del PRD, miércoles 21 de abril de 2010, México, 2010.

_____, "Iniciativa que reforma y adiciona diversas disposiciones de las Leyes del Seguro Social, y Federal del Trabajo", *Gaceta Parlamentaria*, Núm. 2992-II, presentada por el Diputado Francisco Hernández Juárez, del Grupo Parlamentario del PRD, miércoles 21 de abril de 2010, México, 2010.

_____, "Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos", *Gaceta Parlamentaria*, núm. 2992-II, presentada por el Diputado Francisco Hernández Juárez, del Grupo Parlamentario del PRD, miércoles 21 de abril de 2010, México, 2010.

CAMPOS MONGE, Jerry, "La flexibilidad laboral en el trabajo", *Revista de Derecho y Tecnologías de la Información*, núm. 3, UNED, Costa Rica, 2005.

CÁZARES GARCÍA, Gustavo, *Derecho de la Seguridad Social*, Porrúa, México, 2007.

CAZES, Sandrine y Alena Nesporova, *Flexicurity a relevant approach in Central and Eastern Europe*, OIT, Ginebra, 2007.

CES, UNICE, CEEP, *Cadre d'actions pour le developpment des competences et des qualifications tout au long de la vie*, Bélgica, 2006. Disponible en <http://www.etuc.org/a/586>

CHÁVEZ VALENCIA, Salvador, *David Novela Etimológica*, UNAM-ENP, México, 2000.

CLAUS HJORT, Frederiks, Ministro de trabajo en Dinamarca, en OIT, *Flexiguridad y trabajo decente: Un enfoque en base a políticas del mercado laboral*, noticia del 15 de junio de 2008. Disponible en http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_093922/lang--es/index.htm

CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B, *La modernidad laboral*, Editorial Esfinge Milenio, México, 2000.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, *Panorama de la Unión Europea*, 2009. Disponible en http://ec.europa.eu/publications/booklets/eu_glance/79/index_es.htm

_____, *Libro Verde: Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*, Bruselas, 2006.

_____, *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Hacia los Principios comunes de la Flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad*, COM(2007)359 final, Bruselas, 27 de junio de 2007.

_____, *Anexo a la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad. Resumen de la evaluación de impacto*, SEC(2007)0862 final, Bruselas, 27 de junio de 2007.

COMISIÓN EUROPEA, *Fondo Social Europeo, Invertir en las personas*. Luxemburgo, 2007.

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, *Los Derechos Humanos, Clasificación en tres Generaciones*, CNDH, México, 2009. Disponible en <http://www.cndh.org.mx/losdh/qson/clasif.htm>, 28 de marzo de 2011, 22:14 hrs.

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO, *Dictamen del Comité Económico Social y Europeo sobre el tema "Flexiguridad": el caso de Dinamarca*, (2006/C 195/12), 18 de agosto de 2006.

- _____, *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema "La flexiguridad (dimensión de la flexibilidad interna – la negociación colectiva y el papel del diálogo social como instrumentos para la regulación y reforma de los mercados de trabajo)*, (2007/C 256/20), Bruselas, 27 de octubre de 2007.
- CONSEJO NACIONAL DE POBLACIÓN, *Indicadores demográficos, básicos 1990-2030*. Disponible en http://www.conapo.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=125&Itemid=193, 22 de marzo de 2011, 19:10 hrs.
- CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN, "Discriminación en contra de jóvenes en México", *Documento Informativo*. México, 2010. Disponible en <http://www.conapred.org.mx/depositobv/DocumentoInformativo-Jovenes.pdf>, 22 de marzo de 2011, 19:17 hrs.
- CONTRERAS, Oscar, "Los estudios acerca de la flexibilidad laboral en México: algunas observaciones críticas", *Estudios Sociológicos*, XVIII: 54. COLMEX, México, 2000.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, México, 1917, última reforma 29 de julio de 2010.
- CORONADO, Raúl, "Se propone en Coahuila la Licencia por paternidad", *Diario Milenio.com.*, México, 10 de mayo de 2010.
- CUEVA, Mario de la, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, 19 ed., Porrúa, México, 2003.
- DÁVALOS, José. *Empeño por flexibilizar la contratación laboral*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, s.a. Disponible en <http://www.bibliojuridica.org/libros/4/1728/6.pdf>, 12 de abril de 2011, 18:45 hrs.
- DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, "Flexibilidad del trabajo: discurso y construcción social", *Región y Sociedad*, vol. XIII, núm. 19, Hermosillo, 2000.
- DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, "La evolución reciente de los significados del trabajo en los enfoques contemporáneos, Pensar el Trabajo, Debate y actualidad", *Revista de Trabajo*, Nueva Época, año 3, núm., 4, enero – noviembre, Buenos Aires, 2007.

- DE LA VILLA, Gil Luis Enrique y Palomeque López M. Calos, *Introducción a la Economía del trabajo*, Colección Universitaria, Editorial Debate, Madrid, 1977.
- ECHEVERRÍA, Magdalena, *Aportes para el debate sobre flexibilidad laboral*, Dirección del Trabajo, Boletín Oficial, octubre, 2003.
- ESCUADERO, Rodríguez Ricardo, Coord., *Aportaciones al debate comunitario sobre "Flexiseguridad"*, Ed. LA LEY, Madrid, 2007.
- FLORES, Linaloe R, "El país se hace viejo sin cobertura social", Diario *El Universal*, México, 8 de agosto de 2010.
- FONTAINE, Pascal, *Doce lecciones sobre Europa*, Comisión Europea, Bruselas, 2007. Disponible en http://ec.europa.eu/publications/booklets/eu_glance/60/es.pdf
- FONDEVILLA, Gustavo, *Cumplimiento de normativa y satisfacción laboral: un estudio de impacto en México*, CIDE, México, 2006.
- GARCÍA BECERRA, José Antonio, *Teoría de los Derechos Humanos*, Universidad Autónoma de Sinaloa, México, 1991.
- GOBIERNO DE DINAMARCA, *Trabajar en Dinamarca, Una Guía del Mercado Laboral Danés*, 3ra. ed., mayo 2010. Disponible en http://uk.bm.dk/Themes/~-/media/BEM/Files/English/workingindk_english.ashx
- GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL, "Decreto por el que se expide la Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal", *Gaceta Oficial del Distrito Federal*, México, 8 de octubre de 2008.
- GÓMEZ MENA, Carolina, "Desempleo en EU obliga a regresar a miles de migrantes mexicanos", Diario *La Jornada*, Sociedad y justicia, México, 22 de noviembre de 2008.
- GONZÁLEZ FUENTES, Juan Antonio, "La crisis del petróleo de los años 1970: consecuencias políticas y sociales", Revista electrónica *Ojos de papel.com.*, junio, 2009. Disponible en <http://www.ojosdepapel.com/Blogs/JuanAntonioGonzalezFuentes/Blog/La-crisis-del-petroleo-de-los-a%C3%B1os-1970-consecuencias-politicas-y-sociales-crisis-del-Estado-del-Bienestar-Thatcher-Giscard-neoliberalismo-Kohl>, 10 de abril de 2011, 16:29 hrs.
- Guía explicativa de la Jerga de la Unión Europea*, Disponible en http://europa.eu/abc/eurojargon/index_es.htm, 15 de marzo de 2011, 19:32 hrs.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *Anuario estadístico de los Estados Unidos Mexicanos, 2009*, México, 2010.

_____, "Indicadores Oportunos De Ocupación y empleo, Cifras preliminares durante agosto de 2010", *Comunicado núm. 304/10*, Aguascalientes, 2010. Disponible en <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/ocupbol.asp>, 22 de marzo de 2011, 19:58 hrs.

_____, "Población de 14 años y más", *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. 22 de enero de 2010. Disponible en www.inegi.org.mx, 28 de marzo de 2011, 1:04 hrs.

KAPLAN, Marcos (Coordinador), "Ciencia, Estado y Derecho en las primeras revoluciones industriales", *Revolución tecnológica Estado y Derecho*, tomo IV, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, PEMEX, México, 1993.

KOK, Wim, "Informe del Grupo de Alto Nivel", *Hacer frente al desafío, La Estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo*, 2004. Disponible en <http://www.la-moncloa.es/NR/ronlyres/1D896EAE-B43B-494F-956B-352C2EF6C842/74752/InformeKOKNov2004.pdf>, 28 de marzo de 2011, 1:19 hrs.

KONGSHøj MADSEN, Per, *Long-term unemployment in Denmark*, Dinamarca, mayo, 2010. Disponible en <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reports/Denmark-AdHocRequest-LTU.pdf>, 24 de marzo de 2011, 18:40 hrs.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *Las Nuevas Relaciones de Trabajo*. Porrúa, UNAM, México, 1999.

_____, (Coord.), *Relaciones laborales en el Siglo XXI*, STPS, UNAM, México, 2000.

LASTRA LASTRA, José Manuel, "La Libertad Sindical", *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, núm. 98, mayo-agosto, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2000. Disponible en <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/indice.htm?r=boletin&n=98>, 27 de marzo de 2011, 23:45 hrs.

_____, José Manuel, "La buena fe en el trabajo: ¿Un principio que se difumina?", *Derecho y conocimiento anuario jurídico sobre la sociedad de la información y del conocimiento*, Universidad de la Huelva, Huelva, 2001, p. 195. Disponible en

http://www.buap.mx/investigacion/invesjuri/tlame/19y20/p_189.pdf, 27 de marzo de 2011, 23:55 hrs.

_____, José Manuel, *Derecho a la Lengua y Lenguaje Jurídico*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, s.a. Disponible en <http://www.bibliojuridica.org/libros/2/740/5.pdf>.

LEONARDI, Lura, *et. al.*, *¿Es exportable la flexiseguridad? Un estudio comparado de Italia y España*, Universidad Autónoma de Barcelona, 2009.

Ley Federal del Trabajo, México, 1970, última reforma 17 de enero de 2006.

LÓPEZ, Ángeles, "Cuestiones preliminares para una semiótica jurídica", *Persona y Derecho*, *Revista de Fundamentación de las Instituciones Jurídicas y Derechos Humanos*, núm. 26, Universidad de Navarra, 1991.

LÓPEZ, Diego, "¿Derecho de Trabajo o Derecho de Empleo? La nueva función de la Legislación Laboral y la reducción de los derechos en el trabajo", *Revista Mensual de Política y Cultura*, núm. 175, México, Septiembre 2003.

LORA, Eduardo, *A decade of structural reforms in Latin America: What has been reformed and how to measure it*, Inter-American Development Bank, Washington, D.C., 1997.

MARTÍNEZ SALGUEIRO, María Luisa, "Derechos Económicos, Sociales y Culturales en las Relaciones Laborales", *Serie Estudios Básicos de Derechos Humanos*, Análisis de la situación en América Latina, OIT, Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Disponible en http://www.iidh.ed.cr/comunidades/diversidades/docs/div_docpublicaciones/derechos%20economicos,%20sociales%20y%20culturales%20en%20las%20relaciones%20laborales.pdf, 27 de marzo de 2011, 22:21 hrs.

MARTÍNEZ VILLALVA, Luis José, "Los grandes desafíos de la Seguridad Social", *Revista CIESS*, núm. 8., México, 2004.

MÉDA, Dominique, "¿Qué sabemos sobre el trabajo?", *Pensar el Trabajo*, Debate y actualidad, *Revista de Trabajo*. Nueva Época, año 3, núm. 4, enero – noviembre, Buenos Aires, 2007.

MEDIALDEA, Bibiana y ÁLVAREZ NACHO, "Ajuste neoliberal y pobreza salarial: los working poor en la Unión Europea", *Viento Sur*, núm. 82, Septiembre, 2005.

METTE SKIPPER, Anne, *Flexiseguridad y trabajo decente: Un enfoque en base a políticas del mercado laboral*, entrevista con el Ministro del

Trabajo de Dinamarca, Claus Hjort Frederiks, OIT, Copenhagen, 5 de junio de 2008. Disponible en http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/I-News/lang--es/WCMS_093922/index.htm, 24 de marzo de 2011, 18:39 hrs.

MIGARRO Y SAN MARTIN, José, *La Seguridad Social en el Plan Beveridge*, Ed. Polis, México, 1946.

MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS OF DENMARK, *Do you feel safe in a volatile labour market?*, Copenhagen, 2009. Disponible en <http://www.denmark.dk/en/menu/About-Denmark/ProfileSheets/DoYouFeelSafeInAVolatileLabourMarket/>, 24 de marzo de 2011, 18:30 hrs.

MINISTRY OF EMPLOYMENT, "Unemployment rate", *Key Figures*. Disponible en <http://uk.bm.dk/Key%20Figures.aspx>, 24 de marzo de 2011, 18:36 hrs.

_____, "Flexicurity", *The Danish Labour Market*, Disponible en <http://uk.bm.dk/Themes/The%20Danish%20Labour%20Market/Flexicurity.aspx>, 10 de abril de 2010, 16:25 hrs.

MIRANDA GUTIÉRREZ, Guido, "Las perspectivas de la Seguridad Social en los Inicios del Siglo XXI", *Convención Internacional de Salud Pública*, La Habana, 2002.

MORALES RAMÍREZ, María Ascensión, *Modelos de Financiamiento de las Pensiones*, Tesis doctoral, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2009.

_____, "Protección Social ¿Concepto Dinámico?", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 2, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2006.

OFICINA DE PUBLICACIONES DE LA UNIÓN EUROPEA, "Procedimientos y protagonistas", *EUR-Lex El acceso al Derecho de la Unión Europea*, 2010. Disponible en http://eur-lex.europa.eu/es/droit_communaire/droit_communaire.htm#1.4, 15 de marzo de 2011, 20:37 hrs.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *Los Principales Tratados Internacionales de Derechos Humanos*, Ginebra, 2006.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN LA CIENCIA Y LA CULTURA, *Fiche d'information No. 5*, "Le demande mondiale d'enseignants au primaire", UNESCO, Quebec, 2010.

Disponible en
http://www.uis.unesco.org/ev.php?ID=8130_201&ID2=DO_TOPIC

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN LA CIENCIA Y LA CULTURA, “Le demande mondiale d’enseignants au primaire”, *Fiche d’information*, núm. 5, Quebec, 2010. Disponible en http://www.uis.unesco.org/ev.php?ID=8130_201&ID2=DO_TOPIC, 24 de marzo de 2011, 19:00 hrs.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, Ginebra, 1981.

_____, “La Relación de Trabajo” *Dialogo Social, Legislación y Administración del Trabajo*. Disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/areas/legislation/employ.htm>, 28 de marzo de 2011, 0:10 hrs.

_____, *Europea, Información sobre Calidad de la vida en el trabajo, Equilibrio entre trabajo y vida privada = trabajo decente*, Ginebra, 2009.

_____, *Global employment Trends*, Ginebra, Enero 2010. Disponible en [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09332/09332\(2010-January\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09332/09332(2010-January).pdf), 15 de marzo de 2011, 18:56 hrs.

_____, *Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo*, 98º Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2009.

_____, *Relación de Trabajo*, 95 va. Reunión. Ginebra, 2006. Disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>, 27 de marzo de 2011, 15:29 hrs.

_____, *Seguridad Social: un nuevo consenso*, Ginebra, 2002. Disponible en http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_301_span.pdf, 27 de marzo de 2011, 13: 30 hrs.

_____, *Tendencias mundiales del empleo, enero de 2009*, Ginebra, 2009. Documento disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/documents/publication/wcms_103599.pdf, 27 de marzo de 2011, 15: 31 hrs.

_____, *Tercer informe complementario: Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente*, Ginebra. 2008. Disponible en

www.ilo.org/gb/GBSessions/lang--es/docName--WCMS_099899/index.htm, 27 de marzo de 2011, 15: 33 hrs.

_____, “Trabajo decente, un mundo mejor comienza aquí”, *Acerca de la OIT*. Disponible en <http://www.ilo.org/public/english/dw/ilo-dw-spanish-web.swf>, 27 de marzo de 2011, 15: 35 hrs.

OCHOA LEÓN, Sara María, *El seguro de desempleo en México y el mundo*, Cámara de Diputados, LIX Legislatura, México, 2005. Disponible en <http://www.diputados.gob.mx/cesop/doctos/SEGURO%20DESEMPLEO.pdf>, 27 de marzo de 2011, 15:39 hrs.

PASQUEL RODRÍGUEZ, Enrique, “Cucos, cuentos y leyes laborales”, *Boletín Sociedad Libre, sociedad de economía y derecho*, núm 13, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Octubre de 2007.

PÉREZ, DE LOS REYES, Marco Antonio, *Historia del Derecho mexicano*, vol. 3, OXFORD, México, 2003.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, “Economía competitiva y generadora de empleos”, *Primer Informe de Gobierno*, México, 1 de septiembre de 2007.

PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO, *Informe de enero a agosto de 2010*. Disponible en http://www.profedet.gob.mx/profedet/profedet_graf.html, 22 de marzo de 2011, 19:14 hrs.

QUINTA CUMBRE AMERICANA LATINA Y CARIBE – Unión Europea, *Declaración de Lima* “Respondiendo juntos a las prioridades de nuestros pueblos”, Lima, 16 de mayo de 2008.

RASO DELGUE, Juan, “*El Derecho del Empleo y la Nueva Dimensión del Trabajo*”, *Congreso Internacional sobre Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados*, México, 2004. Disponible en <http://www.iiij.derecho.ucr.ac.cr/archivos/documentacion/inv%20otras%20entidades/UNAM/iiij/ponencias%20300104/mesa6/145s.pdf>, 27 de marzo de 2011, 21:58 hrs.

_____, *Derecho del Trabajo y Derecho del Empleo: de la protección del trabajo subordinado a la tutela de “los trabajos”*, Universidad de la República, Uruguay, s. a. Disponible en www.sindominio.net, 15 de marzo de 2011, 18:53 hrs.

_____, “Las transformaciones del trabajo”, *Una mirada global sobre el mundo del trabajo*, Instituto de Relaciones Laborales, Facultad de Derecho, Universidad de la República, Montevideo, 2000. Disponible en

http://www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/raso.pdf, 12 de agosto de 2011, 15:00 hrs.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, *Manual de la Nueva gramática de la lengua española*, Ed. ESPASA, México, 2010.

REUTERS, "Proponen en Europa aumentar a 18 semanas la licencia por maternidad", Diario *La Jornada*, México, 4 de octubre de 2008.

Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak, núm 16, *El dabee sobre la Flexiseguridad Malgutasuna versus Egonkortasuna*, Universidad del País Vasco, 2008.

RIVERA RÍOS, Miguel Ángel, *México en la economía global*, UNAM, JUS, México, 2000.

ROBERTO MUÑOZ, Ramón, *Derecho del Trabajo*, tomo II, Porrúa, México, 1983.

ROBLES DE LA ROSA, Leticia, "Rechazan licencia por paternidad", Diario *Excélsior*, México, 11 de febrero de 2008.

RUPPEL, Oliver C., *Third-generation human rights and the protection of the environment in Namibia*. Disponible en <http://www.kas.de/upload/auslandshomepages/namibia/HumanRights/ruppel1.pdf>, 10 de abril de 2011, 16:20hrs.

RUIZ MORENO, Ángel Guillermo, *Autonomía del Derecho de la Seguridad Social, Jurisdicción y Procedimiento Especiales*, CISS, Bogotá, 2007.

_____ (Coord.), *El derecho social a inicios del siglo XXI una visión en conjunto*, Porrúa, Universidad de Guadalajara, México, 2007.

_____, *El reconocimiento constitucional del derecho de la seguridad social en América: la garantía de los derechos adquiridos ante los cambios legislativos*, AISS, Colombia, 2007.

SALAS LIND, Carlos. *¿Se puede aplicar el modelo laboral danés en Chile o América Latina?*, 2008. Disponible en <http://www.carlossalas.com/wordpress/?p=26>, 24 de marzo de 2011, 18:31 hrs.

SAMANIEGO, Norma, "Las políticas de mercado de trabajo en México y su evaluación", *Macroeconomía del desarrollo*, núm. 18, CEPAL, Santiago, 2002. Disponible en <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/2/11632/lcl1834e.pdf>, 22 de marzo de 2011, 19:3 hrs.

SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo, *Las transformaciones del derecho del trabajo*, UNAM, México, 2006.

SANTOS BASSO, Oscar Luis, "50 años de Seguridad Social: un pasado para reflexionar y un futuro por construir", *Revista CIESS*, núm. 11, México, 2006.

SANCHIS GÓMEZ, Enric, "Concepciones del trabajo: de las ambigüedades medievales a las paradojas actuales", *Cuadernos de relaciones laborales*, vol. 22, núm. 1, Universidad de La Rioja, La Rioja, 2004.

SANTAMARÍA GARCÍA, Jorge, "Outsourcing, ¿defraudación fiscal? Un método inicial de evaluación del riesgo", *Consultorio Fiscal*, 1ª. Quincena de septiembre de 2008, Facultad de Contaduría y Administración-UNAM, México, 2008.

SECRETARÍA DE HACIENDA Y CREDITO PÚBLICO, *Presupuesto ciudadano 2010, ¿En qué gasta el Gobierno Federal tu dinero?*, México, enero 2010. Disponible en http://www.shcp.gob.mx/Documentos_recientes/pef_ciudadano_2010_060110.pdf, 22 de marzo de 2011, 20:19 hrs.

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN, Comisión Nacional de Los Salarios Mínimos, "Resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fija los salarios mínimos generales y profesionales vigentes a partir del 1 de enero de 2010", *Diario Oficial*, México, 23 de diciembre de 2009 y 23 de diciembre de 2010.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO, *3er Aniversario, Programa de Seguro de Desempleo del Distrito Federal*, México, 2010. Disponible en http://www.df.gob.mx/wb/gdf/seguro_de_desempleo, 22 de marzo de 2011, 20:18 hrs.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, "Información estadística para las políticas de conciliación del trabajo: prestaciones laborales", *VIII Encuentro Internacional de Estadísticas de Género para Políticas Públicas*, Subsecretaría de desarrollo humano para el trabajo productivo, México, 2007.

_____, *Información oportuna*. México, 2010. Disponible en http://www.stps.gob.mx/DGIET/web/menu_infsector.htm

_____, *Manual para la aplicación del modelo de reconocimiento "Empresa Familiarmente Responsable"*, México, 2010.

_____, “Programa de Empleo Temporal Urbano”, *Portal del Empleo*, México, 2010. Disponible en http://www.empleo.gob.mx/wb/BANEM/BANE_programa_de_empleo_temporal_urbano, 22 de marzo de 2011, 19:56 hrs.

_____, “Salario medio de cotización al IMSS”, *Información Oportuna*, México, 2010. Disponible en http://www.stps.gob.mx/DGIET/web/menu_infsector.htm, 22 de marzo de 2011, 19:56 hrs.

SECRETARÍA DE SALUD. “Población total a mitad de año sin seguridad social por edad quinquenal según municipio”, *Sistema Nacional de Información en Salud*, México, 2010. Disponible en <http://www.sinais.salud.gob.mx/demograficos/poblacion.html>, 22 de marzo de 2011, 20:07 hrs.

SOMAVÍA, Juan. *Memoria del Director General: Trabajo decente*, OIT, 87.a reunión, Ginebra, junio de 1999.

SUPIOT, Alan, *Derecho del Trabajo*, Ed. Heliasta, Buenos Aires, 2008.

_____(Coordinador), *Trabajo y empleo, transformaciones del trabajo y el futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “Las Garantías Individuales” Parte General *Colección Garantías Individuales*, SCJN, México, 2003.

_____, “La subordinación es el elemento distintivo de la Relación Laboral”, Tesis jurisprudencial IV. 2o. J/1, Novena época, 1 de mayo de 1995, *JUS*, 2009.

_____, “Ponencia del Ministro. Aguirre Anguiano”, *Versión taquigráfica de la sesión pública ordinaria del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación*, SCJN, México, 17 de junio de 2008.

_____, “Subordinación, elemento esencial de la relación de trabajo”, Tesis jurisprudencial 531, Séptima época, *JUS*, 2009.

TANGIAN, Andranik, “Flexiseguridad europea: conceptos (definiciones operativas), metodología (instrumentos de seguimientos) y políticas (implantaciones consistentes)”, *Lan Harremanak Revista de Relaciones Laborales*, núm. 16, Universidad del País Vasco, Euskadi, 2008.

TRUEBA URBINA, Alberto, *Derecho social mexicano*, Porrúa, México, 1978.

UNIÓN EUROPEA, *Glosario*, 2010. Disponible en http://europa.eu/scadplus/glossary/proportionality_es.htm y http://europa.eu/scadplus/glossary/subsidiarity_es.htm, 28 de marzo de 2011, 1:27 hrs.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, *Encuesta 2007-2008 Egresados de nivel licenciatura 2001*, Secretaría de Servicios a la Comunidad, México, 2009. Disponible en <http://www.pve.unam.mx/encuesta/01/menu6.php>, 22 de marzo de 2011, 19:16 hrs.

U.S. CENSUS BUREAU, *World Population: 1950-2050*, Washington, DC, 2010. Disponible en <http://www.census.gov/ipc/www/idb/region.php>, 28 de marzo de 2011, 0:15 hrs.

YOUTH FOR HUMAN RIGHTS INTERNATIONAL, *DVD 30 videos, 30 Rights*, Los Angeles, 2009.

ZUBERO, Imanol, "¿A qué huele en Dinamarca?", *Lan Harremanak Revista de Relaciones Laborales*, núm. 16, Universidad del País Vasco, Euskadi, 2008.