



UNIVERSIDAD DE SOTAVENTO A.C
ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



FACULTAD DE DERECHO

“ANÁLISIS DEL IMPACTO DEL NEOLIBERALISMO EN LAS
CONDICIONES DE TRABAJO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL”

TESIS PROFESIONAL

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA:

PEDRO MIGUEL ALPUCHE MALPICA

ASESOR DE TESIS:

LIC. CARLOS DE LA ROSA LÓPEZ



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.

DEDICATORIAS

A DIOS

Por haberme dado la oportunidad de vivir en este mundo y darme salud, bienestar y la capacidad para terminar mis estudios, lograr mis sueños y metas, por darme la dicha de creer en él y guiarme por el camino del bien.

Gracias Señor

A MI PADRE

Que con tu esfuerzo y dedicación me has dado la mejor herencia que se le pueda dar a un hijo, el estudio, la educación y valores, por darme tu apoyo incondicional, por los consejos y por el impulso que día con día me diste para seguir adelante.

Gracias Papa Te Amo

A MI MADRE

Por haber luchado hasta el último momento para traerme a la vida, por seguirlo haciendo hasta ver que sea un hombre de bien, por tus grandes consejos y ejemplos de vida así como tu paciencia y apoyo que me has regalado a cambio de nada y por ser también un impulso para lograr mis metas

Gracias Mamita Te Amo

A MI HERMANA

Porque siempre estuviste ahí cuando lo necesite, aunque siempre tuvimos nuestras diferencias y discusiones, pero vivimos nuestra infancia juntos te quiero hermanita

Gracias Brianda

A MI ABUELITA

Que viste por mí y mi hermana cuando éramos niños y que sigues estando pendiente de nosotros en cada momento, gracias por esos momentos en los que pasamos juntos y eras como una madre para mi

Te quiero abuelita

A MI ESPOSA

Por estar a mi lado, contigo he aprendido el valor de la responsabilidad, el amor y la confianza, con tu apoyo creceré como persona y como padre te agradezco los momentos bellos que me has regalado y los malos también porque de ahí aprendemos a ser mejor matrimonio

Te Amo Cinthya

A MI HIJO

Por escogerme como tu padre, has cambiado mi vida completamente, eres mi motivo para vencer cualquier obstáculo en mi camino, te amare cada día de mi vida y te guiare por buen camino para que crezcas con valores y seas una excelente persona en el futuro

Te Amo Aarón Miguel

A MIS AMIGOS

Que siempre estuvieron ahí en la buenas y en la malas, por contar con su apoyo en cada momento y compartir muchas experiencias juntos no pude encontrar mejores amigos

Gracias.

AGRADECIMIENTOS

Lic. Carlos de la Rosa López:

Gracias a su tiempo, dedicación, asesoramiento y bases para la realización de esta tesis, me dio las ideas y palabras exactas para plasmarlas en estas hojas y así finalizar la primera parte de mi carrera.

A mis profesores:

Que gracias a sus conocimientos y enseñanzas me forjaron en este camino de mi vida y carrera al darme las bases para poder defender con rectitud a quien lo necesite.

A mis compañeros:

Que siempre estuvieron ahí en la buenas y en la malas, por contar con su apoyo en cada momento y compartir muchas experiencias juntos no pude encontrar mejores amigos

Gracias.

INDICE

INTRODUCCIÓN	6
I GENERALIDADES DEL DERECHO LABORAL	
1.1 Nacimiento del Derecho Laboral	9
1.2 Definición jurídica de Derecho Laboral y su división.	13
1.2.1 Derecho Individual del Trabajo	14
1.2.2 Derecho colectivo del trabajo	16
1.2.3 Derecho de la Seguridad Social	16
1.2.4 Derecho Procesal del Trabajo	16
1.3 Fuentes del Derecho Laboral	16
1.4 Sujetos del Derecho Laboral	19
1.5 Principios que rigen en materia laboral	19
1.6 Caracteres del derecho laboral	21
1.7 Autoridades de trabajo	23
1.8 Derecho del trabajo en la Constitución	24
II LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
2.1 Condiciones de trabajo	26
2.1.1 Jornada de trabajo	28
2.1.2 Días de descanso	30
2.1.3 Vacaciones	32
2.1.4 Salario	33
2.1.5 Utilidades	38
2.1.6 Aguinaldo	40
2.2 Trabajo de mujeres	40
2.3 Trabajo de menores	42
III NEOLIBERALISMO Y GLOBALIZACION	
3.1 Nota Introductoria	45
3.1.1 Usos del término	48
3.2 Definición del neoliberalismo	51
3.2.1 Características	52
3.3 El neoliberalismo en México	55
IV FLEXIBILIZACION LABORAL	
4.1 Flexibilización laboral	59
4.2 Las instituciones laborales frente a la flexibilidad laboral	64
4.3 El mercado de trabajo y la flexibilización laboral en México	65
ANÁLISIS	73
CONCLUSIONES	75
BIBLIOGRAFIA	77
LEGISLACIÓN	80

INTRODUCCIÓN

México ha venido sufriendo cambios y ajustes en su estructura y organización desde la década de finales de los setenta, bajo la presidencia del Lic. José Guillermo Abel López Portillo y Pacheco (mejor conocido como José López Portillo). Dichos cambios, fueron casi imperceptibles en sus inicios por la población, amén de que la sociedad enfrentaba problemas económicos devastadores por la crisis derivada de la caída del precio del petróleo, que le imponían en esos momentos preocuparse por luchar para obtener lo necesario para su sustento básico.

El proceso de globalización económica, precedido por el llamado neoliberalismo económico, las políticas de ajuste estructural, y en general la modificación del modelo de desarrollo en el cual se encuentra inmerso nuestro país, así como la mayoría de los países latinoamericanos, plantean diversas problemáticas en el aspecto social, económico, cultural y jurídico de las sociedades contemporáneas.

En el campo del Derecho Laboral, como en muchos otros campos del derecho, es frecuente enfrentarse a la preocupación sobre si las regulaciones legislativas continúan siendo válidas en ésta etapa del contexto histórico, o si por el contrario, dichas normas deberían ser reformadas.

Una manifestación concreta de dicha preocupación, gira en torno a los denominados principios del derecho laboral. En este sentido, cabe reconocerse que la concepción tradicional de los principios generales del Derecho del Trabajo, derivan de un particular modelo de desarrollo y, sobre todo, de una concepción específica del Estado, de su papel en la sociedad, y sobre todo, de su participación en la regulación de las relaciones laborales

Sin duda, la tendencia a la globalización económica y la apertura comercial han tenido efectos directos sobre el mundo del trabajo, y consecuentemente, sobre las relaciones laborales.

Teóricamente, tanto las relaciones laborales como el derecho laboral de un determinado país o región, pueden ser clasificados resolviendo la dicotomía que se plantea entre el intervencionismo y el autonomismo. Ambas tipologías responderán a su vez a la concepción que en cada sociedad prevalezca sobre el papel del Estado en las relaciones laborales entre los sujetos, en este caso laborales.

La opción por el intervencionismo tiene su explicación en el modelo de desarrollo que se establece en cada país. Es así como en muchas de las Constituciones reiteran una orientación que respalda la intervención del Estado en procura de relaciones laborales justas. Tal es el caso de México, donde el Estado, con hondas preocupaciones sociales por las relaciones entre particulares, no sólo laborales, estimó que debían ser afectadas con su directa participación y vigilancia.

Sin embargo, hoy en día, a pesar de encontrarse insertos en la Constitución como Ley Suprema del país, las normas protectoras a la clase trabajadora caen cada vez más en desuso.

En efecto, basta sostener una conversación con cualquier ciudadano de nuestro entorno, para constatar el descontento y sentido de indefensión en que éstos se encuentran. Ya que dentro de tantos cambios y ajustes que ha vivido la economía mundial actualmente, se encuentra la llamada flexibilización laboral, resultado de las tendencias neoliberalistas; misma que se traduce en una libertad de contratación y de las condiciones de trabajo de las empresas; perjudicando desafortunadamente a las masas más desprotegidas que no son dueños por supuesto de grandes capitales ni de medios de producción.

CAPITULO I
GENERALIDADES DEL DERECHO LABORAL

1.1 Nacimiento del Derecho Laboral

La prestación de servicios cuando se realiza para otra persona ha existido desde tiempos remotos, pero su regulación jurídica no existió desde el inicio del sedentarismo, sino que ha sido resultado de hechos históricos. Tal es así, que el nacimiento del Derecho del Trabajo, de acuerdo a los estudiosos, se deriva de los siguientes cuatro factores:

1.- Un factor sociológico: Que se identifica con las consecuencias sociales de la revolución industrial. Durante la segunda mitad del siglo XVIII y XIX la sociedad europea sufrió una radical transformación como resultado de la revolución industrial, siendo uno de los aspectos más importantes los efectos sociales producidos por la introducción de la mecanización, que precisaba una fuerte inversión de capital y se separaba así; la titularidad de los bienes y medios de producción y la titularidad de la fuerza del trabajo. Este cambio de titularidad, llevaría consigo importantes cambios. Por ejemplo, en cuanto a la organización del trabajo, el sistema gremial, el taller del artesano y las manufactureras perdieron importancia, se pasó a las fábricas, trayendo la subsecuente división y especialización del trabajo y la jerarquización del mismo.

Un cambio en la estructura de la población trabajadora y el nacimiento de una nueva clase social: El proletariado, propietaria únicamente de su fuerza de trabajo, aceptando las condiciones que se les imponían, y cuya única salida es vender esa fuerza de trabajo por un precio para poder vivir, la aparición del trabajo asalariado será la base para la aparición y desarrollo del Derecho del Trabajo. Las relaciones de producción capitalista son que el beneficio del empresario será mayor, cuanto menores sean los costes y el precio de la mano de obra; consecuentemente, existirá un natural enfrentamiento entre el propietario de los medios de producción y quienes venden su fuerza de trabajo para subsistir.

2.- Un factor jurídico. En el terreno del derecho habrá triunfado la ideología liberal, la existencia del Derecho individualista y liberal, fomentado en el liberalismo, producto de la Revolución Francesa y de la Revolución Industrial. Estas libertades se concentraban en:

- La libre contratación: Ya que se daba la autonomía de la voluntad en la contratación. La relación de trabajo se canalizaba jurídicamente a través el contrato civil de arrendamiento de servicios.

- La represión del asociacionismo obrero para negociar las condiciones de trabajo, se consideraban que los sindicatos atentaban contra la sociedad y la libertad de ley de la oferta y la demanda.

3.- La reacción del movimiento obrero: El dogma de fe del Código Civil era la autonomía de las partes, pero pronto el Derecho Civil vio que esa igualdad era sumamente desigual, el contrato de arrendamiento de servicios (1886) era inadecuado, no podía equilibrar la desigualdad de las partes. Con el auge industrial no existía ningún tipo de normas que regulasen las condiciones laborales y creaba una situación explotadora. Por ello empiezan a surgir los movimientos obreros, como reacción frente a esa situación de desigualdad, a la insuficiencia de la legislación existente y al nuevo sistema de producción capitalista. Esta toma de conciencia y de asociación de auto-defensa, hicieron que surgieran otros movimientos obreros de reacción.

1ª Etapa. La primera etapa del movimiento obrero fue débil en cuanto a que lo que intentó fue una organización de carácter mutualista, creando fondos comunes para cubrir los riesgos sociales.

2ª Etapa. Ya el movimiento obrero y la política, tenían unas ideas claras, que se fundamentaban en una idea crítica contra el sistema económico capitalista y una voluntad de reforma de éste sistema económico y de las propias bases de este. El movimiento obrero, asumirá entonces un carácter

revolucionario en cuanto a cambio se refiere. Surge así el sindicato obrero bajo la influencia de dos ideologías: El anarquismo y el Marxismo.

Esta reacción del movimiento obrero vino acompañada del Estado que tuvo que intervenir ante las posturas más radicales que surgían. Así empezaron a surgir las primeras normas que regularon jornadas, restricciones en cuanto a la edad; la libertad de las partes se empezaba a limitar y se potenciaba la libertad del trabajador. El Derecho Laboral surge para armonizar ese conflicto social y laboral.

4. La intervención del Estado en las relaciones laborales: Debido a la presión del movimiento obrero; partidos políticos y sindicatos, se produce la intervención del Estado con el Derecho Laboral, ya que éste último,. Tiene un marcado fin protector del sujeto más débil de la relación laboral: El trabajador.

Se distinguen tres etapas de la intervención del Estado en la relación laboral:

1ª A mitad del siglo XIX. Donde el Estado de forma aislada y tímida legisla para tutelar a los grupos más débiles de los trabajadores, (menores y mujeres) y los aspectos más relevantes de su explotación (jornada o trabajos penosos).

2ª En 1919 se da una etapa más resuelta, donde se notan más avances, y se dan dos fenómenos de vital importancia: El primero de ellos la constitucionalización de las normas del trabajo (se publica la Constitución de Weimar, la primera en reconocer derechos sociales al trabajador); y segundo, la internacionalización del Derecho Laboral, ya que se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

3ª A partir de 1945, se da la ampliación y consolidación de los derechos del trabajador, se reconoce el derecho a la libertad sindical, al asociacionismo, los

derechos colectivos; se crearán administraciones especializadas, como por ejemplo en la actualidad la Inspección del Trabajo.¹

El Derecho del trabajo es consecuencia de todos estos factores. Aunque las respuestas a la cuestión social serán históricamente diferentes, según los países existirán dos modelos de relación laboral:

-De los países anglosajones, que potencian la legislación colectiva y la mediación estatal y judicial para regular las leyes y donde predomina una burguesía industrial.

-De los países latinos, donde la intervención del Estado es paternalista y autoritaria, el Estado será quien creará las leyes que imperativamente protege y donde predomina una burguesía agraria.

En México, para todos los mexicanos, el artículo 123 constitucional siempre ha sido motivo de orgullo ya que es la primera declaración de los derechos humanos que, inclusive el maestro Trueba Urbina, fue el inspirador de los Tratados de Versalles y de la Constitución alemana de Weimar de 1919. Las etapas por las que ha pasado el Derecho Laboral en México, se pueden resumir en las tres siguientes:

a) Protección a ultranza del trabajador. Esta etapa se sitúa desde 1917 hasta 1963, cuando el Presidente Adolfo López Mateos reglamentó algunas de las fracciones del artículo 123 constitucional, que no tenían vigencia; como la de aumentar la edad de 12 a 14 años para ser sujeto del Derecho del Trabajo; la de proteger, en teoría, a las mujeres; la de establecer además, un salario mínimo general, un salario mínimo profesional; la de reglamentar el derecho de los trabajadores para participar en las utilidades de las empresas; la de establecer también en teoría, el derecho a la reinstalación obligatoria y la federalización de algunas actividades de la industria

¹ Barajas Montes de Oca, Santiago, Derecho del Trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México 1990, pp. 10-15.

b) Sustitución a la teoría del conflicto obrero-patronal, por la teoría de la coordinación y armonía de los factores de la producción. Esta etapa ubicada desde 1963 hasta 1985, el respeto mutuo de derechos entre trabajadores y patrones, la comprensión recíproca de necesidades entre ellos y la coordinación técnica de esfuerzos; fueron los principios que rigieron en esta segunda etapa, durante la cual se verificó una gran expansión del Derecho del Trabajo.

c) Concertación social. Se inicia en 1985; y sigue por tiempo indefinido, ésta trata de acuerdos tripartitos entre los sectores gubernamental, patronal y obrero. Dicha concertación social implica un sacrificio también de dichos sectores para abatir la inflación y crisis económica que actualmente padecen todos los países de Latinoamérica.

1.2. Definición jurídica de Derecho Laboral y su división

El derecho laboral, también es denominado Derecho del Trabajo, Derecho Social, Derecho de Clase, Derecho Obrero, y se le define como el conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión a ellas.²

El derecho mexicano del trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política y se encuentra desarrollado principalmente en la Ley Federal del Trabajo, Derecho Industrial, etc.

El Derecho del Trabajo se divide en Derecho Individual del Trabajo, Derecho Colectivo, Derecho de la Seguridad Social y Derecho Procedimental del Trabajo.

² De Pina, Rafael y De Pina Vara, Rafael, Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, México 2000, pág. 232.

1.2.1 Derecho individual del trabajo

El Derecho Individual del Trabajo forma parte del aspecto sustantivo del mismo y se refiere al conjunto de normas que regulan las relaciones que se establecen entre un empleador y un trabajador o grupo de trabajadores individualmente considerados. Se encuentra dentro de éste campo, el estudio de temáticas como el contrato individual de trabajo, el salario, la jornada de trabajo, el reglamento interno del trabajo, etcétera.

Para determinar cuál es la naturaleza de la relación que se establece entre un patrón y un trabajador para la prestación de los servicios, existen dos teorías:

- La teoría tradicional o del contrato. Los tradicionalistas sostienen que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo pueden derivar de un acuerdo de voluntades entre ellos, por lo que la relación de un trabajador y un patrón, sólo se da por contrato.
- La teoría moderna o de la relación. La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto este la relación (el vínculo jurídico) tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador (y su familia) y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación, el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le de origen. No corresponde a la Ley decir sobre las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente formar como la base. La idea de la relación de trabajo que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le de origen; pero se adoptó también la

idea del contrato como uno de los actos que, en ocasiones, indispensable, puede dar nacimiento a la relación de trabajo.

Los conceptos de contrato y relación de trabajo, incluyen el término subordinación, que distingue las relaciones regidas por el Derecho Laboral, de las que se encuentran regidas o reguladas por otros ordenamientos jurídicos.

Así lo plasma la Ley Federal del Trabajo Mexicana en el Título Segundo de las Relaciones Individuales de Trabajo; concretamente en su artículo 20 que a la letra expresa: *“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”*

La relación laboral es un acto informal que nace del solo hecho de prestar el servicio, o sea, que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio. La sola ejecución o realización del trabajo genera la existencia de la relación de trabajo, y ese sólo hecho hace que el trabajador quede protegido por la ley.

Contrato Individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

*La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado, producen los mismos efectos”.*³

Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual, está obligado el primero (trabajador), en la prestación de sus servicios (a ejecutar su trabajo), a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo (el patrón), para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

³ Ley Federal del Trabajo, editorial Sista, México 2006, pág.10

1.2.2 Derecho colectivo del trabajo

Se refiere al conjunto de normas que regula las relaciones que se establecen entre una colectividad o grupo de trabajadores y un empleador o grupo de empleadores. Forma parte también de la llamada parte sustantiva del Derecho Laboral y su actividad se proyecta a regular la integración, funciones y atribuciones del sindicalismo, sus relaciones con el patrón, el contrato colectivo o contrato ley, la huelga, y las convenciones o pactos colectivos, los conflictos de trabajo que se generan en relación a lo anterior, y la intervención estatal, entre otros.

1.2.3 Derecho de la Seguridad Social

Se da en relación con la protección principal, pero no exclusivamente económica, de los trabajadores en cuanto a los riesgos por enfermedad, por accidentes de trabajo, vejez, cesantía en edad avanzada, etc.

1.2.4 Derecho Procesal del Trabajo

Se refiere al conjunto de normas que se ocupan de los procedimientos que sirven para dirimir los conflictos jurídicos que se generan dentro del Derecho Laboral Individual o dentro del Derecho Laboral Colectivo. Es la parte Adjetiva de esta disciplina jurídica.

1.3 Fuentes del Derecho laboral

Como fuente del Derecho se entiende de donde emana o se origina el mismo; en materia jurídica, existen fuentes del Derecho en General, y fuentes especiales que atañen cada disciplina jurídica en particular, en materia laboral, podemos establecer al respecto lo siguiente:

Se consideran como fuentes formales generales y especiales de donde emana el Derecho Laboral:

- **La legislación.** Es la expresión máxima del intervencionismo del Estado en ésta materia, y la más importante; puesto que cada Estado dentro de su legislación tendrá su ordenamiento jurídico respecto del trabajo, y los sujetos de la relación laboral deberán acatarla. En México los ordenamientos más importantes son la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos y la propia Ley Federal del Trabajo.
- **Tratados Internacionales.** Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos mínimos que los Estados firmantes se obligan a respetar. Adicionalmente, existen una serie de organismos internacionales que emiten normas aplicables a los regímenes de derecho del trabajo en los países. Estas normas, originadas más allá de los derechos nacionales, se conceptúan como Derecho Internacional del Trabajo. Entre las organizaciones internacionales se encuentran: La Organización Internacional del Trabajo (OIT); los pactos o convenios de las Naciones Unidas;
- **La Jurisprudencia.** Es fuente de normas jurídicas individuales, por cuanto establece, en la forma lógica de la norma jurídica, imperativos de la conducta que bien pueden ser formas obligatorias de comportamiento o composición de sanciones, a una conducta indebida. La jurisprudencia puede ser vinculante, ya que su cumplimiento es ley.
- **La Costumbre.** Que es la repetición constante y reiterada de un comportamiento, con la convicción que responde a una necesidad jurídica.

- **La Doctrina.** Es el estudio de los juristas y no es vinculante ya que se basa en reflexiones que tienen una base de sustentación bastante subjetiva.
- **Reglamento interior de trabajo.** Se considera fuente de derecho laboral en el sentido de que el mismo establece las condiciones de trabajo de una empresa o establecimiento en particular; además de que constituye una limitante para el libre arbitrio del patrón o empleador. En este mismo sentido se consideran fuente de derecho laboral los contratos individuales de trabajo y los contratos colectivos.
- **Contrato Colectivo de Trabajo.** Se considera una fuente especial y autónoma del Derecho del Trabajo y además crea el derecho aplicable a cada negociación considerada como unidad económico-social.
- **Contrato Ley.** Fuente especial que otorga a los obreros mayores prestaciones y beneficios que la Ley del Trabajo.
- **Sentencia colectiva.** Es la que pronuncian las Juntas de Conciliación y Arbitraje en ocasión de los conflictos denominados de carácter económico, en oposición a los laudos que son dictados por dichos organismos en los conflictos de índole jurídica.

Las fuentes reales del Derecho Laboral son:

- La justicia
- La equidad
- Las necesidades de los trabajadores
- Las aspiraciones obreras, y
- Las necesidades de los patronos o empleadores.

1.4 Sujetos del Derecho Laboral

Los sujetos de la relación laboral, se encuentran definidos en la legislación de la materia, de la siguiente manera:

Artículo 8 *“Es trabajador la persona física que presta o otra, física o moral, un trabajo personal subordinado...”*

Artículo 10 *“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.*

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos”.

Artículo 16 *“Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.*

Los autores mencionan a los intermediarios también como sujetos del derecho laboral; aunque no siempre se da la intervención de ellos ni resultan necesarios para hablar propiamente de una relación de trabajo.

1.5 Principios que rigen en materia laboral

Los principios generales del Derecho Laboral, tienen, dos funciones fundamentales:

- Fuente supletoria. Cuando la ley deja vacíos o lagunas y no existe jurisprudencia, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.
- Fuente interpretadora. Sirven para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

Algunos principios básicos del Derecho Laboral son los siguientes:

- **Principio Protector.** Uno de los más importantes en materia laboral; ya que trata de defender a una de las partes de la relación laboral considerada más débil o en desventaja, como lo es el trabajador. Este principio se contiene en tres reglas básicas:
 1. Regla más favorable. Cuando lleguen a existir concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable al trabajador.
 2. Regla de la condición más beneficiosa. En el sentido de que una nueva norma, no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.
 3. Regla *in dubio pro operario*. Que se traduce en que dentro de las interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar las que más favorezca al trabajador. Un ejemplo claro de éste principio, son las normas protectoras del salario de los trabajadores.
- **Principio de irrenunciabilidad de derechos.** El trabajador está imposibilitado de privarse voluntariamente de los derechos o garantías que le otorga la ley laboral. Lo que sea renunciado, está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad, no tiene ámbito para los derechos irrenunciables. Así, un trabajador no puede renunciar a su salario o aceptar uno que sea inferior al que la ley establece como mínimo.
- **Principio de continuidad laboral.** Es aquel principio que instruye al juez, que ante duda, estimar la duración del contrato individual del trabajo, en la mayor extensión posible según los hechos y la realidad demostrada. Lo anterior, por ser la fuente de ingresos y sustento del trabajador. Con este principio, de cierta manera se da certeza al trabajador en cuanto a la seguridad y estabilidad en su trabajo.

- **Principio de primacía de la realidad.** Es el principio que dicta que, para la interpretación de las relaciones entre patrones y trabajadores, se debe tomar en cuenta lo que verdaderamente sucede en la realidad, y no sólo lo que las partes han contratado formalmente. Bajo éste principio no importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación de patrón y trabajador. Así, los dos pueden contratar una cosa, pero si lo que acontece en la realidad es otra; es ésta última la que tiene efectos jurídicos.
- **Principio de razonabilidad.** Implica que tanto el trabajador como el empleador, deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas de derecho de cada uno. Está orientado a tratar de disminuir los casos en que los patrones actúen con extrema severidad y arbitrariedad dándole así al trabajador una protección en su relación laboral.
- **Principio de buena fe.** Es una presunción de que las relaciones y conductas entre trabajadores y patrones se efectúen de buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, deberá de probarla.⁴

1.6 Caracteres del Derecho Laboral

La historia y naturaleza del Derecho del Trabajo, rica en acontecimientos y matices, han determinado y acumulado una serie de caracteres que le dan a nuestras normas e instituciones laborales, un perfil personalizado y especial, una filosofía propia. Entre sus principales caracteres o rasgos específicos encontramos los que a continuación se presentan:

1.- El Derecho Laboral es autónomo, porque es un sistema homogéneo de reglas orientadas por un propósito tutelar del trabajo, por cuenta y bajo

⁴ Borrajo Dacruz, Efrén, Introducción al Derecho del Trabajo, séptima edición, Madrid 1994, pag.22-24

dependencia ajena; y por lo órganos especiales encargados de su aplicación. Entendemos también dicha autonomía en el sentido de que su contenido normativo se encuentra inserto en un solo cuerpo legal, que en nuestro país, es la Ley Federal del Trabajo.

2.- Es dinámico, porque se transforma y evoluciona conforme las mismas relaciones laborales lo hacen en los contextos históricos determinados. En este sentido, podemos afirmar que el Derecho Laboral surge a partir del hombre y para servicio del hombre, por lo tanto, en la medida en que éste evoluciona y se transforma, de la misma manera evolucionan sus relaciones sociales, familiares, laborales, etc.

3.- Es de gran fuerza expansiva en el sentido de que nace protegiendo a la clase obrera, haciéndose expansiva a los trabajos domésticos, jornaleros y empleados en general.

4.- Es imperativo porque no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares o intereses individuales. El Derecho se aplica y se ejecuta, sin que interese la voluntad de criterios o intereses individualistas; la conducta de patrones y trabajadores debe ajustarse a las normas laborales.

5.- Es concreto porque sus normas están adaptadas a las necesidades de cada país, tomando en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo, como el de los menores o los llamados trabajos especiales. Sin embargo, y debido a la naturaleza del presente trabajo, resulta importante resaltar al respecto la trascendencia e importancia del fenómeno globalizador por el que se atraviesa en cada país hoy en día, especialmente la relevancia que esto tiene en los países latinoamericanos, que se encuentran en pleno desarrollo.

6.- Es el derecho de la clase trabajadora. La huelga se presenta como la expresión máxima de su orientación a proteger reconocer y hacer válidos los

derechos de esa clase trabajadora. Sin embargo, está destinado a superar la lucha de clases.

7.- Es derecho inconcluso, porque sus principios, instituciones y normas han surgido paulatinamente; y su catálogo no se ha cerrado por el mismo sentido evolutivo de la sociedad. Esto es por su misma característica de dinamicidad, el Derecho Laboral se encuentra en constante crecimiento y reestructuración, se va reinventando y reconstruyendo conforme lo hace la misma sociedad que lo crea, lo aplica y lo ejecuta.

8.- Consagra la moderna concepción significadora del trabajo como función social, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía. El Derecho del Trabajo va más allá de una disciplina puramente económica, ya que entre sus principales objetos está la de proteger a una clase económicamente más débil, como lo es la clase trabajadora.

1.7 Autoridades del trabajo

Autoridades de trabajo son aquellas que se encargan de la aplicación de las normas laborales y pueden ser de diversas categorías: Así, contamos con autoridades administrativas, además, las Comisiones que crean un derecho objetivo fijando salarios mínimos y porcentajes de utilidades, las autoridades jurisdiccionales, etcétera.

En México, las autoridades del trabajo las establece de manera clara y contundente la Ley Federal del Trabajo en su artículo 523, que a la letra establece:

Artículo 523 “La aplicación de las normas del trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- II A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.
- III A las autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo.
- IV A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- V Al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
- VI A la Inspección del Trabajo.
- VII A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
- VIII A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
- IX A las Juntas Federales y Locales de Conciliación.
- X A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- XI A Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII Al Jurado de Responsabilidades.⁵

1.8 Derecho del Trabajo en la Constitución

Las normas del Derecho del Trabajo se proponen asegurar al hombre una existencia decorosa, y a conseguir el equilibrio y justicia social en las relaciones entre patrones y trabajadores; tal y como se puede deducir de lo establecido en las normas del trabajo insertas en la Constitución; misma que constituye el fundamento básico de la Ley Federal del Trabajo. Así se desprende de lo contenido en el artículo 5 constitucional, que establece que el trabajo es un derecho, porque deriva de una decisión de la voluntad. Se considera también como un deber social porque es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades; y en un sentido estricto porque la sociedad tiene derecho de esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto. De la misma

⁵ Ley Federal del Trabajo, pág.229 y 230

manera, en un sentido estricto es una garantía social, en virtud de ser un derecho que aunque es personal, se requiere de la intervención de la sociedad para alcanzar la justicia social.

Por otra parte, el artículo 123 dividido en dos Apartados: El B que expresa las condiciones de trabajo para los trabajadores al servicio del Estado y el Apartado A; para empleados, jornaleros, obreros y empleados en general, mismo que establece las condiciones de trabajo que son las prestaciones que se entregan al trabajador por el servicio prestado, garantizando su integridad física y económica, mejorando sus condiciones de vida de él y su familia, como son: días de descanso, salario, participación en utilidades de la empresa, vacaciones, derechos de antigüedad, etc.

CAPITULO II
LEY FEDERAL DEL TRABAJO

2.1 Condiciones de trabajo

El Derecho mexicano del trabajo nació en la primera Revolución social del siglo XX, y encontró en la Constitución de 1917 su realización histórica.

Con la necesidad de remediar las grandes injusticias cometidas en el pasado, y que fueron una de las causas principales de la Revolución, surge la Ley del Trabajo de 1931, misma que fue resultado de un intenso proceso de elaboración y precedida de algunos proyectos. Posteriormente, fue promulgada la Ley Federal del Trabajo de 1970, que es la que nos rige actualmente.

Se entiende por condiciones de trabajo, cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo además de los aspectos ambientales y tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo. De la misma manera; se entiende cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.

Quedan incluidos en las condiciones de trabajo, los siguientes aspectos:

1. Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
2. La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
3. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados, que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
4. Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyen en la magnitud de los riesgos a que está expuesto el trabajador.

También influyen en la salud las condiciones de empleo, el modo en que se presta el trabajo asalariado; los tipos de contrato, la jornada, el reparto del género de tareas, la doble jornada... Todos esos aspectos tienen mucho que ver con la calidad de vida y la salud. Cuando se habla de salud laboral; y por lo tanto, de la salud en el trabajo, no se puede olvidar todos estos aspectos.

Dentro de las condiciones de trabajo que fija dicha legislación laboral, fundamentada en el artículo 123 constitucional en lo que respecta al Apartado A de los obreros, jornaleros y empleados en general, se encuentran las relacionadas a la duración de la relación laboral, el horario de jornada, los días de vacaciones, etc.

La Ley Federal del Trabajo, en su Título Tercero de las condiciones de trabajo y su Capítulo I, establecen disposiciones generales al respecto, cuyos numerales establecen lo siguiente:

Artículo 56 “Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en ésta Ley, y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios, e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad; credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley”.

Así se puede observar, como dicho precepto establece el principio de igualdad con respecto a las condiciones de trabajo que en la propia ley se estipulan y que provienen en lo esencial, del espíritu que animó el nacimiento del artículo 123 constitucional.

Artículo 57 “El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que lo justifiquen

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen”.

2.1.1 Jornada de trabajo

En su numeral 58, correspondiente al Capítulo II del mismo Título Tercero, la Ley de la materia define la jornada de trabajo como el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrón para prestar su trabajo. Lo anterior, implica una medida protectora que beneficia al trabajador. Sin embargo, no se incluye el tiempo que ocupa para trasladarse de su domicilio al lugar de trabajo y viceversa, que también debería computarse como tiempo efectivo. La legislación de seguridad social si toma en cuenta ese periodo de tiempo, por lo menos cuando en el traslado citado el trabajador sufre un accidente, mismo que aunque no se realiza en el lugar donde el trabajador efectúa sus labores y durante el horario en que debe ejecutarlas; para los efectos legales a que haya lugar, se responsabiliza a su patrón o a la institución de de seguridad social que lo sustituya

En el devenir histórico, resultó indispensable que jurídicamente el trabajador tuviera una protección constitucional para que se evitaran las jornadas inhumanas y las jornadas de sol a sol, ya que está debidamente comprobado que las jornadas excesivas conducen al agotamiento físico, y consecuentemente, a un mínimo rendimiento en la productividad laboral de los trabajadores. Por eso, la jornada de trabajo se incorporó como una condición de trabajo en nuestra Carta Magna de observancia obligatoria; como una garantía de protección a la clase trabajadora, ratificándose posteriormente en la Ley Federal del Trabajo.

En éste sentido, la ley laboral establece en subsecuentes normativas, que existen tres tipos de jornada:

- Jornada diurna; que es la comprendida entre las seis y las veinte horas, misma que no deberá exceder de ocho horas.
- Jornada nocturna; que se comprende entre las veinte y las seis horas, y que no debe sobrepasar nunca las siete horas de trabajo.
- Jornada mixta; es aquella que comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y de la nocturna, las cuales no podrán sobrepasar de siete horas y media. Cabe mencionar, que para la conformación de dicha jornada mixta, los periodos de tiempo nocturno sean menor de tres horas y media; pues si comprende tres horas y media o más, se reputará como jornada nocturna.

La misma ley prevé que entre el patrón y el trabajador fijen la duración de la jornada, pero sin que pueda exceder de los máximos legales; así también, de común acuerdo, podrán repartir las horas de trabajo con el fin de que se les permita a los trabajadores el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Por otra parte, el patrón tiene la obligación que durante la jornada continua de trabajo, les conceda a los trabajadores un descanso de media hora por lo menos. Si el trabajador, durante su media hora de reposo o su tiempo de comida no puede salir de la empresa o establecimiento donde labora, el tiempo correspondiente, le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo. Al respecto, se entiende que dichas condiciones deberán establecerse de manera más clara y detallada dentro del reglamento interior del trabajo, pues la ley no señala específicamente el momento en que el trabajador debe descansar, ni si lo hará fuera del lugar de trabajo; ya que si se le otorga sin salir, puede computarse como parte de la jornada.

Las jornadas de trabajo establecidas como los máximos legales, pueden prolongarse por más tiempo, cuando ocurran las siguientes circunstancias:

- 1.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador o sus compañeros, del patrón o la existencia misma de la empresa;
- 2.- Por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces por semana, (lo que se conoce comúnmente como las horas extras).

Cabe mencionar que actualmente las jornadas de trabajo se han incrementado en la realidad laboral, pues en la mayoría de los casos, las empresas tienen hora de entrada, pero no de salida para sus trabajadores. Por lo que se puede afirmar que las disposiciones jurídicas establecidas en la Carta Magna como derechos fundamentales de los trabajadores, e insertos en la propia Ley Federal del Trabajo, son violentadas y vulneradas en la impunidad total.

2.1.2 Días de descanso

El descanso semanal se ha considerado como una necesidad inaplazable para que el trabajador pueda recuperar las fuerzas gastadas por su trabajo.

Sus antecedentes son de origen religioso, ya que en la época de los judíos, el “*sabbath*” era un día dedicado a Dios, y como se decía entre ellos mismos, no se podía ni siquiera “sacar a un buey de la barranca”. Posteriormente, el “*sabbath*” que hebreo quiere decir “cesa”, se cambió por el domingo del latín “*dominus*”, día del Señor.

Actualmente el descanso semanal no atiende a ningún motivo religioso, sino exclusivamente para favorecer al trabajador a fin de que éste se reponga y pueda estar más tiempo con la familia.

Al respecto, la ley señala que por cada seis días de trabajo, le corresponde al trabajador disfrutar de un día de descanso por lo menos, con goce de su salario íntegro, procurando que ese día sea domingo. Pero si el tipo de trabajo o actividad requiere que la jornada sea continua, entre el patrón y los trabajadores fijarán los días en que cada trabajador deba disfrutar de su descanso semanal.

Por otra parte, los trabajadores que tengan que trabajar en día domingo, otorgándoseles su día de descanso en cualquier otro día de la semana, tienen derecho a recibir una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

La ley reputa como días de descanso obligatorio, los siguientes:

1. El 1º de enero,
2. El 5 de febrero,
3. El 21 de marzo
4. El 1º de mayo,
5. El 16 de septiembre,
6. El 20 de noviembre,
7. El día que corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, y
8. El 25 de diciembre,
9. El que en su caso determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

En cuanto a los días de descanso obligatorio, por usos y costumbres en el contexto real, se han adecuado a circunstancias específicas,, en cuanto a que hoy en día se permutan esos días por otros cuando resulta conveniente para no fragmentar una semana de labores, recorriéndose el día original a un comienzo (lunes) o fin de semana (viernes).

2.1.3 Vacaciones

Considerando que el descanso semanal no basta para que el trabajador pueda recuperarse de sus esfuerzos, y que en tal virtud se hace indispensable, que tenga un periodo mínimo de vacaciones cada año. Ya que es indiscutible que un trabajador que salga de vacaciones, podrá incluso dar un rendimiento mucho mayor que otro trabajador que no lo haga.

Nuestra Ley de la materia establece que los trabajadores que tengan un año de servicios, disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas que en ningún caso podrá ser menor de seis días laborales, asimismo, establece que dicho periodo se deberá aumentar en dos días laborales hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año de trabajo, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días laborales por cada cinco años de servicios.

A manera de ejemplo, y para mejor comprensión se presenta la siguiente tabla:

AÑOS LABORADOS	DIAS DE VACACIONES
1 año	6 días
2 años	8 días
3 años	10 días
4 años	12 días
De 5 a 9 años	14 días
De 10 a 14 años	16 días
De 15 a 19 años	18 días ... etc.

Sin embargo, pueden encontrarse trabajadores que se encuentren en otras circunstancias, y para efectos de otorgarles sus vacaciones se procederá de la siguiente manera:

A) Para los trabajadores que prestan sus servicios de manera discontinua o por temporada, tienen derecho a un periodo anual de vacaciones en proporción a los días trabajados durante el año.

B) Si la relación laboral termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo que prestó sus servicios.

Cabe resaltar que con excepción de la situación mencionada anteriormente, las vacaciones no pueden compensarse con una remuneración.

Se contempla legalmente el pago de una prima vacacional que no deberá ser menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan a los trabajadores durante su periodo de vacaciones. Las vacaciones deberán otorgarse dentro de los seis meses siguientes, contados a partir de la fecha en que el trabajador haya cumplido un año de servicios, y por lo menos debe disfrutar de seis días continuos por lo menos.

Pese a lo anterior, pueden considerarse afortunados los trabajadores que reciben esta prestación de dicha prima vacacional, pues en la mayoría de los casos el trabajador goza de vacaciones pero sin el goce de dicha prima, incluso; sin el pago del salario normal que correspondería por dicho periodo.

2.1.4 Salario

La voz salario viene del latín "*salarium*", y este, a su vez, de "sal", porque fue costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos.

La mayoría de los tratadistas estiman que el salario constituye la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena, y la Enciclopedia Jurídica

Española, nos dice que salario es “la remuneración que entrega el patrón al trabajador por su trabajo”.⁶

En otras palabras, el salario constituye lo que el trabajador percibe a cambio de sus esfuerzos en su desempeño laboral, es el beneficio que obtiene el hombre a cambio de su trabajo.

El salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se le entregue al trabajador por su trabajo.

La Ley Federal del Trabajo define el salario en su numeral 82, afirmando que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

La Ley del Seguro Social, sin embargo, establece un criterio más técnico del salario en su artículo 27, que a la letra expresa:

“Para los efectos de esta Ley, se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

I Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares,

II El abono, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa, si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario, tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical,

III Las aportaciones adicionales que el patrón convenga, otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez,

⁶ Cavazos Flores, Baltasar, “40 Lecciones de Derecho Laboral” Editorial Trillas, México 1994, pág. 146

IV Las cuotas que en concepto de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de las empresas,

V La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores, se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal,

VI Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general vigente en el Distrito Federal,

VII Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;

VIII Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándosele como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido: por el patrón o derivado de la contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema del Ahorro para el Retiro, y;

IX El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Para que los conceptos mencionados en este precepto, se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón. En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX, cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización”.⁷

La Ley del Trabajo especifica además de dar su definición de lo que es el salario, que el mismo debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo a las disposiciones que establece la misma legislación.

⁷ Ley General del Seguro Social, Editorial ISEF, México 2009, pp. 13 y 14.

Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

Señala de igual manera las formas en que se pueden establecer los salarios, mismos que pueden ser: Por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera; las fechas de pago del salario, nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás y trabajadores. Además debe ser en moneda de curso legal.

Postula en su artículo 90 *“Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.*

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas para proteger la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores”.

En relación con el mencionado artículo 90, resulta importante establecer la correlación que existe con el numeral 1004 del mismo ordenamiento, ya que dicho artículo establece las sanciones a que se hará acreedor el patrón que cometa el llamado “fraude al salario”, que consiste en que el patrón haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario mínimo general, o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega. Las sanciones correspondientes van desde prisión de tres meses hasta cuatro años y multas que oscilan según las circunstancias desde los cincuenta salarios mínimos

generales hasta cantidades que equivalgan a doscientos salarios mínimos generales.

Los salarios mínimos pueden ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o varias Entidades Federativas o, profesionales para una rama determinada de la actividad económica, o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

Los salarios mínimos los fija la Comisión Nacional de Salarios Mínimos Integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones.

Y materializando el Principio protector del salario, la Ley protege a los trabajadores en la defensa de los salarios mínimos como su medio de sustento, al establecer que dichos salarios no podrán ser objeto de descuento, salvo que se trate de obligaciones alimentarias, pago de rentas, de abonos para cubrir prestaciones provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. En el caso del embargo, sólo podrá realizarse en los casos de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos.

Otra medida protectora que establece la ley es la concerniente a que los trabajadores no necesitan entrar en concurso o quiebra, suspensión de pago o sucesión; sino que la Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

Parece oportuno mencionar, que es de primordial importancia una reestructuración de los salarios mínimos, pues legalmente la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, para fijar los mismos, debe atender a una serie de circunstancias; pero tal parece que no toma en cuenta la inflación que se viva en el país o las crisis económicas por las que éste atraviesa; ya que es irrisorio y ofensivo comparar lo que es un salario mínimo general con el precio de algunos productos básicos necesarios no ya para que el trabajador y su familia tengan una vida decorosa, sino tan sólo para que les alcance para subsistir con una alimentación adecuada.

2.1.5 Utilidades

Siendo la fuerza del trabajo humano uno de los factores del proceso de producción, el trabajador que es quien proporciona esa fuerza, tiene derecho a participar de los beneficios que obtienen las empresas. Éste beneficio en el ámbito laboral se le conoce como “participación en las utilidades de las empresas”. Por supuesto que el trabajador participa de los provechos pero no de las pérdidas que pudiera sufrir la empresa.

Legalmente, se entiende por utilidad en cada empresa, la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. Para determinar el porcentaje, la Comisión hará las investigaciones y realizará los estudios necesarios para conocer las condiciones de la economía nacional y tomará en cuenta también la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital de obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

El porcentaje calculado que hizo por éste concepto la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, cuya resolución relativa apareció publicada en el Diario Oficial del a Federación el 4 de marzo de 1985, es del 10%, que se ha considerado como el mínimo que debe percibir el trabajador por la prestación de sus servicios en el lapso de un año calendario, o por la parte proporcional de dicho tiempo cuando no hubiese laborado durante todo ese tiempo. Los trabajadores pueden objetar la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

El reparto de utilidades debe efectuarse a los trabajadores dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aún cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

La utilidad repartible se divide en dos partes iguales, repartiendo el primer cincuenta por ciento entre todos los trabajadores tomando en cuenta el número de días trabajados por cada uno en el año; y el otro cincuenta por ciento se repartirá atendiendo a los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Las excepciones que se presentan para que las empresas queden exentas del pago de utilidades a sus trabajadores son para las empresas de nueva creación durante el primer año de operaciones, para las de nueva creación, pero dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de su funcionamiento; las empresas de industria extractiva de nueva creación durante el periodo de exploración, las instituciones de asistencia privada que con bienes particulares ejecuten actos humanitarios de asistencia sin propósitos de lucro, el Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria.

2.1.6 Aguinaldo

Los trabajadores tienen derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre, equivalente quince días de salario por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuera este.

El aguinaldo no es otra cosa que una especie de gratificación que los patronos están obligados a satisfacer, a aquellos que les presten sus servicios durante el lapso de un año o parte proporcional del mismo, para que los trabajadores solventen los gastos que sobrevienen cada fin de año, con motivo de la celebración de “la navidad”, “día de los santos reyes”, etc. En la práctica real, generalmente se acostumbra que dicho aguinaldo se reparta en dos partes: una en diciembre y otra en enero, para facilitar la buena administración de su dinero a los trabajadores.

2.2 Trabajo de mujeres

En el año de 1962, y a iniciativa del señor Presidente de la República Adolfo López Mateos, se reformaron las fracciones I y II del artículo 123 constitucional con el loable deseo de proteger adecuadamente a los menores y a las mujeres.

Para lograr tal objetivo se prohibieron las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y para los menores de 16 años, así como el trabajo nocturno industrial, el trabajo en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche para las mujeres y el trabajo después de las diez de la noche para los menores mencionados.

Se modificó la edad mínima necesaria para ser considerado como sujeto del Derecho del Trabajo, de los doce años a que antes se refería la fracción II, a los 14 años, con el propósito de garantizar a los menores el estudio cuando menos de la educación primaria.

La actuación del legislador fue digna de encomio; sin embargo, se arguyó que dichas reformas no se ajustaban a nuestra realidad, ya que en muchas ocasiones en lugar de beneficiar a dichos sujetos, se les iba a perjudicar, porque serían desplazados de sus empleos.

Por otra parte, se expresó que a los menores de 14 años que se vieran obligados a laborar por razones de índole económica, lo seguirían haciendo aún en el supuesto de que nuestra Constitución lo impidiera. En consecuencia, sin la reforma, se dejó sin protección a dichos menores que en lo sucesivo ya no podían acogerse a los beneficios de nuestra ley laboral, a pesar de que en la práctica, de hecho, siguieran laborando.

Actualmente, las mujeres trabajadoras tienen los mismos derechos y obligaciones que los hombres. Únicamente la diferencia estriba en que existe protección especial para la mujer embarazada, misma que se resume en los siguientes puntos:

- No se puede utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, establecimientos comerciales o de servicios después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o la del producto, durante el periodo de gestación o de la lactancia. Lo anterior sin menoscabo de su salario, prestaciones y derechos.
- Tampoco podrán realizar durante el embarazo trabajos que exijan esfuerzos considerables e impliquen un peligro para su salud, ni aquellas que afecten su estado psíquico o nervioso.

- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y otras seis posteriores al parto con goce de sueldo íntegro. Estos periodos podrán prolongarse por el tiempo necesario en caso de estar imposibilitada para trabajar por causa del embarazo o del parto, teniendo derecho a percibir el 50% de su salario por un periodo no mayor de sesenta días; teniendo derecho de regresar al puesto que ocupaban siempre y cuando no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.
- Los periodos pre y postnatales, deben computarse en su antigüedad.
- En periodo de lactancia tendrán dos periodos extraordinarios por día de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.
- El Instituto Mexicano del Seguro Social les prestará el servicio de guardería.
- El patrón que tenga como empleadas a mujeres, tiene la obligación de mantener un número igual de sillas.

Lo cierto es que estas disposiciones en su mayoría no se cumplimentan ni se ejecutan, amén de otros agravios que hasta la fecha vive la mujer trabajadora, sufriendo discriminaciones aún por razón de su género, siendo despedidas injustamente por ejercer su derecho de tener descendencia; entre otros.

2.3 Trabajo de menores

El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis está sujeto a la vigilancia y protección de la Inspección del Trabajo. Estos menores para poder trabajar, deben obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, además de someterse a los exámenes médicos que

ordene la Inspección del trabajo periódicamente, de lo contrario, nadie puede ocupar sus servicios.

No se puede utilizar el trabajo de los menores de dieciséis años de edad mencionados en:

- Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- Trabajos que puedan afectar su moralidad o buenas costumbres.
- Trabajos ambulantes, salvo con autorización del la Inspección del Trabajo.
- Trabajos subterráneos o submarinos.
- Labores peligrosas o insalubres.
- Trabajos superiores a sus fuerzas y aquellos que impidan o retarden su desarrollo físico normal.
- Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- No pueden trabajar en horas extraordinarias ni en días domingos ni de descanso obligatorio. Si llegan a trabajar tiempo extra, se les pagará la hora en un 200% más del salario normal.
- Disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales por lo menos.

Los menores de dieciocho años no pueden trabajar en trabajos nocturnos industriales.

La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá ser mayor de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas, disfrutando entre los periodos señalados de una hora de descanso por lo menos.

CAPITULO III
NEOLIBERALISMO Y GLOBALIZACION

3.1 Nota introductoria

La Economía es una ciencia relativamente moderna, pues ni en la antigüedad ni en la edad media se proporcionó teoría alguna referente a la Economía Política. En los escritos de algunos famosos pensadores como Aristóteles y Santo Tomas, hay algunas referencias a los procesos productivos, al trabajo y a las actividades comerciales efectuadas en el contexto de un marco filosófico o teológico.

Prácticamente, hasta los escritos de los primeros economistas liberales, a finales del siglo XVIII, no existe un cuerpo de doctrinas sistemático y coherente, sobre los fenómenos económicos que a su vez sea autónomo respecto a las restantes disciplinas científicas, incluyendo la moral y la teología. La causa de ello hay que buscarla en parte, en el desprecio de la actividad profesional visitada entre las clases dirigentes, que basaban su prosperidad en el trabajo de los esclavos (en los sistemas esclavistas del mundo antiguo) o en el de los campesinos siervos (en los sistemas feudales).

Con la formación de las monarquías absolutas europeas del siglo XVI, y la consiguiente estructuración de unos Estados poderosos y centralizados, comienza a dejarse sentir una incipiente preocupación hacia los sistemas económicos.

Las necesidades hacendísticas de esos Estados, motivadas por las guerras de religión, la financiación de los poderosos ejércitos nacionales, la canalización de las expediciones transoceánicas y las organizaciones de administraciones públicas cada vez más complejas, se sitúan en el origen de esta creciente preocupación por el aumento de las riquezas nacionales.

Durante la Edad Media, primero en el norte de Italia y posteriormente en Francia, Países Bajos e Inglaterra, apareció una nueva clase social, la burguesía, cuyo quehacer se centraba en el comercio, el crédito, la banca, y posteriormente la manufactura, es decir, en toda una serie de cuestiones que

posteriormente serían objeto de debate por parte de la ciencia económica. Todo ello contribuye a esta creciente y nueva preocupación por los temas económicos.

El neoliberalismo tiene como antecedente el Estado Social o también llamado de bienestar (Welfare State), aquí el éxito se ve reflejado en la eficacia de un Estado para poder regular y tratar a las crisis o a los crecimientos económicos.

La idea de la aparición del neoliberalismo es para poder reconstruir los defectos del Estado de bienestar. La figura más importante por sus corrientes y pensamientos económicos es Adam Smith.

La segunda mitad del siglo XX ha conocido un desarrollo de los medios de transporte y comunicación sin precedente en la historia de la humanidad. Este impulso ha permitido transmitir con rapidez inmensas cantidades de información, hacerla accesible de un lado a otro del planeta y ha favorecido los intercambios comerciales entre mercados muy alejados.

Por otra parte, la movilidad de las personas ha intensificado los movimientos migratorios, especialmente desde los países pobres hacia los países ricos. Por últimos las redes de telecomunicación han impulsado la transferencia o los movimientos de capitales, así como de ideas, productos culturales o de información. A todo este conjunto de hechos se le denomina globalización.

La globalización se sustenta en una ideología, el llamado neoliberalismo, porque sus principios se basan en la libertad de los mercados, así como en la desaparición de las barreras de toda clase de movimientos de capitales, empresas y mercancías. Surge así un gran mercado de ámbito mundial, cuya organización controlan los países más poderosos y ricos.

Respecto a los efectos de la tendencia globalizadora, existen criterios encontrados y antagónicos, ya que para algunos expertos, los efectos de la globalización son de carácter positivo y negativo, según el punto de vista de quien lo juzgue. Para sus defensores todo son aspectos positivos: aumento de la competencia, reducción de los precios, llegada de capitales a los países subdesarrollados, evita la emigración forzosa, y favorece el crecimiento económico. Frente a estos aspectos positivos, son numerosos los autores y movimientos sociales que señalan aspectos negativos: Modifica las relaciones sociales a favor de los más poderosos y del capital, en perjuicio del trabajador, sobre todo del no cualificado. Ello agudiza los procesos migratorios desde los países pobres a los más desarrollados.

También hay quien opina que incrementa la privatización de bienes y servicios. Muchas empresas o servicios públicos caen en manos del capital privado, con el argumento de la mayor eficacia de la gestión y el aumento de la rentabilidad empresarial.

Por otra parte, es innegable que produce un impacto ecológico de gran alcance por el modelo de producción y consumo que impone, basado en el crecimiento sin límites.

El auge de los movimientos financieros y la desaparición de las fronteras para el capital, hace que el sistema mundial sea muy frágil, pues una quiebra de estos movimientos puede producir un colapso de la economía mundial

Los desajustes sociales se han incrementado, tanto dentro de cada país como entre países. Una tercera parte de los cerca de 3.000 millones de personas que constituyen la población activa mundial, se encuentra desempleada o subempleada, según un informe de la Organización Mundial del Trabajo (OIT). En dicho informe se afirma que se trata de gente “desempleada o subempleada”, o sea, los que buscan trabajo y los que tienen ingresos

inferiores a lo que necesitan para que su familia no se encuentre en estado de pobreza.

3.1.1 Usos del término neoliberalismo

Denominación popular con que se designa la ideología en que se basa la globalización. Su origen está en las políticas de ajuste llevadas a cabo en algunos países de América Latina a comienzos de la década de los noventa y se fundamenta en la liberación económica, el predominio del mercado y la supremacía de la exportación para integrarse en un mercado mundial. Fue formulada por primera vez en 1989 por John Williamson en el llamado consenso de Washington.

Sin embargo, y pese a lo anterior, no se puede dar una definición estática o exacta de neoliberalismo, debido a que su significado ha ido cambiando en el transcurso del tiempo y no es idéntico en todos los países del planeta. Es necesario, por ello, señalar los cambios de significado que han culminado en su uso a comienzos del siglo XXI.

Las investigaciones realizadas sobre el tema, revelan que la palabra fue usada por primera vez, de manera sistemática por destacados economistas liberales, entre los que se cuentan:⁸

- Ludwig von Mises. La edición inglesa (1927) de su libro *Liberalismus* usa el término *neoliberalism* para traducir lo que en alemán von Mises denominó *neuen Liberalismus* (nuevo liberalismo). En este libro Von Mises usa el término para designar a los socialistas que se hacen pasar por liberales (término que después reemplazó por *seudoliberales*), mientras que en su posterior libro, *Socialismo*, lo aplica a los liberales partidarios de la entonces nueva teoría subjetiva del valor, como Carl Mezger.

⁸ Guersi, Enrique El mito del neoliberalismo , 1984, pp34-38

- Louis Baudin, en su obra de 1953, *L'aube d'un nouveau libéralisme (El alba de un nuevo liberalismo)*, relata que el término *neoliberalismo* fue deliberadamente acuñado y usado para su posterior difusión en el coloquio de destacados pensadores liberales realizado en París en agosto de 1938, cuando ya se anunciaba la inevitabilidad de la Segunda Guerra Mundial. Su objetivo fue diferenciarse del entonces desacreditado liberalismo político, al que se atribuía una importante responsabilidad por haber llegado a ese callejón sin salida. Participaron en el coloquio destacados líderes de opinión del movimiento liberal como Friedrich Hayek, Ludwig von Mises, Jacques Rueff, Alexander Rüstow, Wilhelm Röpke, Detauoff, John Bell Condliffe, Michael Polanyi y el propio Baudin.
- Edgar Nawroth, en su libro *Die Sozial-und Wirtschaftsphilosophie des Neoliberalismus* (1961), califica como neoliberales a los partidarios de la Escuela de Friburgo) y de Múnich, destacando las contribuciones de Wilhelm Röpke y de Alexander Rüstow.
- Economistas del Centro de Investigación para la Comparación de Sistemas de Dirección Económica de la Universidad de Marburgo definieron al neoliberalismo como:

Un concepto global bajo en que se incluyen los programas de la renovación de la mentalidad liberal clásica, cuyas concepciones básicas del orden están marcadas por una inequívoca renuncia a las ideas genéricas del *laissez faire* y por un rechazo total a los sistemas totalitarios.

Entre los rasgos esenciales del neoliberalismo incluyen la garantía legal de la libre competencia y la convicción de que al libre mercado deben agregarse otras consideraciones sociales.

- Alfred Müller-Armack, uno de los teóricos de la Economía social de mercado, acusa a los neoliberales (que no identifica con precisión) de "no haber prestado la debida atención a los problemas sociales y sociológicos".⁹ De su obra surgen como posturas extremas el liberalismo tradicional o paleoliberalismo, el neoliberalismo que se le opone, y la intermedia Economía Social de Mercado.
- En Latinoamérica el término suele usarse por sus detractores para hacer referencia al conjunto de políticas recomendadas en la década de 1990 por el Consenso de Washington, a las que consideran responsables de los problemas sociales de años posteriores a su aplicación, poniendo como ejemplo la crisis argentina del 2001.
- En la última década del siglo XX y la primera del siglo XXI, el término ha sido crecientemente usado con carácter peyorativo. El escritor Mario Elgue, por ejemplo, afirma:¹⁰

Ya no quedan dudas de que el modelo neoliberal es incapaz de dar respuesta a los principales problemas que siguen aquejando a la sociedad: altos índices de desempleo, trabajo en negro, pobreza y exclusión social. Su debacle fue el resultado de la aplicación de las políticas del "derrame", según las cuales bastaba con el crecimiento de los grandes grupos concentrados ya que estos últimos difundirían los beneficios hacia el resto de la sociedad productiva y laboral. Pues bien, ahora está claro que este "goteo" no llegó; que no hubo un correlato distributivo y de cohesión de la base social.

⁹ Müller-Armack, Alfred; Economía dirigida y economía de mercado. p 226 (1963)

¹⁰ Mario Elgue; La Economía social; Editorial Capital Intelectual, Buenos Aires (Argentina); 2007; p. 47.

En consecuencia, y como es también usual con las diferentes acepciones del término *liberal*, no se puede hablar de una definición universalmente aceptada, uniforme en el espacio y constante en el tiempo, sino sólo de usos del término *neoliberalismo* en diferentes contextos.

3.2 Definición de neoliberalismo

Como se ha dejado sentado en el epígrafe anterior, no existe una definición única de lo que es el neoliberalismo, debido a la misma complejidad y a la condición multifactorial que encierra dicho término. Sin embargo, y a manera personal, se puede concluir que el neoliberalismo es un modelo, proceso o una medida, que hace referencia a una política económica determinada con énfasis en lo macroeconómico, tendiente a la globalización y que considera negativo un excesivo intervencionismo del Estado para lograr un desarrollo social y económico.

El término nació de la necesidad de diferenciar el (liberalismo económico) previo a la Primera Guerra Mundial, de los modelos económicos de la democracia liberal surgidos durante la Guerra Fría, siendo el neoliberalismo en todos los casos, un conjunto de ideas bastante alejadas de la ortodoxia liberal del siglo XIX. El llamado neoliberalismo en cierta medida consiste en la aplicación de los postulados de la escuela neoclásica en política económica. No define una teoría económica concreta, y se usa más para referirse a la institucionalización de un sistema en el comercio mundial. Tampoco el neoliberalismo es una filosofía política unificada debido a la diversidad de escuelas y movimientos que se le suelen relacionar.

El neoliberalismo etimológicamente es el “nuevo liberalismo”. Es el retomar de la vieja doctrina liberal con ciertas modificaciones y nuevas aportaciones. El antiguo discurso de que el mercado se autorregula y hace que todo funcione bien, que no debe haber intervención del Estado en la actividad económica, que haya libre competencia y que se busque el máximo

beneficio es nuevamente tomado. Sus principales postulados - dice David Morris - son: la competencia promueve la innovación, eleva la productividad y reduce los precios; la división del trabajo permite la especialización y que mientras más grande es una unidad de producción, más grandes serán la división del trabajo y la especialización y mayores los beneficios. Evidentemente el neoliberalismo se apoya en los principios de los economistas clásicos, principalmente los de Adam Smith.

Se usa con el fin de agrupar un conjunto de ideologías y teorías económicas que promueven el fortalecimiento de la economía nacional (macroeconomía) y su entrada en el proceso globalizador a través de incentivos empresariales que, según sus críticos, es susceptible de conducirse en beneficio de intereses políticos más que a la economía de mercado propiamente dicha.¹¹

Muchos economistas cuestionan el término *neoliberalismo* porque no corresponde a ninguna escuela bien definida, ni siquiera a un modo especial de describir o interpretar las actividades económicas (aunque probablemente sí de explicarlas). Se trata de un término más bien político o ideológico,

3.2.1 Características

Las características relevantes del neoliberalismo, además de ser las políticas macroeconómicas recomendadas por teóricos o ideólogos neoliberales, se pueden resumir en el siguiente listado:

1.- Políticas monetarias restrictivas: Aumentar tasas de interés o reducir la oferta de dinero. Con ello disminuye la inflación y se reduce el riesgo de una devaluación. No obstante, con ello se disminuye el crecimiento económico ya

¹¹ Rivero, Alfonso [↑ Qué es el neoliberalismo, una aproximación conservadora-liberal](#), Buenos Aires, Argentina, 1990 pág. 13

que disminuye el flujo de exportaciones y se perpetúa el nivel de deuda interna y externa denominada en monedas extranjeras.

2.- Políticas fiscales restrictivas. Que se traduce en aumentar los impuestos sobre el consumo y reducir los impuestos sobre la producción y la renta, eliminar regímenes especiales, disminuir el gasto público. Con ello se supone que se incentiva la inversión, se sanean las finanzas públicas y se fortalece la efectividad del Estado. Sin embargo, no se distingue entre los niveles de ingreso de los contribuyentes, donde unos pueden pagar más impuestos que otros, y se grava con altos impuestos a las mayorías, mientras se exime de ellos a las minorías que, generalmente y de manera desafortunada, por lo regular es la clase económica más débil, trayendo como consecuencia que la demanda disminuya, si bien se busca apoyar la oferta “buscando el bienestar de toda la sociedad”, en mi opinión, tampoco considero lo anterior como el medio ideal. Lo anterior sin tomar en cuenta que el gasto público eficientemente ejecutado, es necesario tanto para el crecimiento, como para el desarrollo, para la protección de sectores vulnerables de la economía y la población; y para la estabilidad social y económica en general.

3.- Liberalización. Se refiere a la liberalización del comercio, como para las inversiones, se supone que incentivan tanto el crecimiento como la distribución de la riqueza al permitir:

- a) Una participación más amplia de agentes en el mercado (sin monopolios u oligopolios).
- b) La generación de economías de escala (mayor productividad).
- c) El aprovechamiento de ventajas competitivas relativas (mano de obra barata, por ejemplo).
- d) El abaratamiento de bienes y servicios (al reducirse costos de transportación, proteccionismo, mano de obra, etcétera), y
- e) El aumento en los niveles de consumo y el bienestar derivado de ello (en general, aumento de la oferta y la demanda en un contexto de libre mercado con situaciones y utilidades marginales).

En política económica internacional el énfasis en la libre circulación de los capitales, (ya que el libre comercio es común a todas las teorías liberales) y en la libertad de circulación de personas.

4.- Privatización. Se considera que los agentes privados tienden a ser más productivos y eficientes que los públicos y que el Estado debe adelgazarse para ser más eficiente y permitir que el sector privado sea el encargado de la generación de riqueza.

5.- Desregulación económica. Consiste en eliminar parte de los controles oficiales a favor de la producción privada de bienes y servicios. Ya que se considera que demasiadas reglas y leyes inhiben la actividad económica y que su reducción a un mínimo necesario, propician un mayor dinamismo de los agentes económicos.

6.- Desincorporación de entidades públicas. La privatización de las empresas públicas es un fenómeno que se inició en la década de los ochenta. No ha sido exclusivo de países en vías de desarrollo, sino aún en los países industrializados se han visto motivados a cuestionar el papel del Estado dado el agotamiento de sus programas económicos. Cada vez son más las naciones que se han incorporado al grupo de países interesados y preocupados por reducir las dimensiones del aparato estatal.¹²

7.- Concesión de servicios públicos a los particulares (por ejemplo en comunicación, transportes, educación, salud).

8.- Venta de bienes de inversión a los particulares

¹² Rodríguez Arana Jaime.-La Privatización de la Empresa Pública.- Pág. 78,79.-Edit. Monte Carbo, S.A. Madrid.-1991.

3.3 El neoliberalismo en México

Entre 1980 y el año 2000, en varios países, llegaron al gobierno de diversos políticos y dirigentes favorables a programas económicos neoliberales. Esto sucedió de manera especial en los países anglosajones y en América Latina; donde México no fue la excepción.

El proceso de globalización ha traído como consecuencia que todos los países dependan unos de otros, esto ha generado la creación de diversos tratados comerciales, en el caso de México, Carlos Salinas de Gortari busco el TLC, en el sexenio siguiente Ernesto Zedillo busco abrir el mercado a Centroamérica, Sudamérica y la Unión Económica Europea, por lo visto antes, la exportación e importación se abren paso cada día más, esto es bueno para el país exportador, pero para el importador no lo es tanto. Mientras un país exporta sin tratados comerciales, tiene que pagar aranceles al entrar el producto al país, además si es por una ruta en la cual pase por otros países de igual forma tendrá que pagar en cada uno de ellos, el producto seria más caro pero el gobierno ganaría mas y el gasto publico se elevaría, sin embargo con los tratados comerciales se rompen esas aduanas y el producto entra sin pagar, esto trae que el producto es más barato pero ya no hay dinero para comprarlo, porque el gasto publico se redujo y esto causó que hubiera malos salarios.

Lo cierto es que en México el cambio empezó en el sexenio del Presidente de la República José López Portillo, quien allanó o preparó el camino para que su sucesor (Carlos Salinas de Gortari) se insertara en la economía mundial, culminando o coronando esa inserción con el Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

José López Portillo comienza a establecer las condiciones necesarias para que se diera la inserción de México a la economía mundial, a través de políticas de austeridad. Posteriormente, el Presidente Miguel de la Madrid

Hurtado, continuó con las estrategias del proyecto gubernamental neoliberal, empezando a eliminar lo que al parecer, constituía el principal obstáculo para ello: El proteccionismo estatal bajo políticas de austeridad, el fomento a las empresas manufactureras de exportación, entre otras políticas económicas. Todo ello bajo dos directrices específicas:

1.- Modernización económica. Con lo que se buscaba modernizar la planta industrial, la celebración de Tratados Internacionales y culminando con el ingreso de México a la Organización para el Desarrollo y Crecimiento Económico (OCDE).

2.- Reforma de la educación. Mediante el adelgazamiento del aparato estatal, y la privatización, limitando de esta manera la responsabilidad estatal.

Surgen programas entonces como el Pacto de Solidaridad Económica (P.S.E), Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico (PECE), Programa Nacional de Solidaridad (PRONASOL). Mismos que se planteaban bajo el esquema de una profundización en la democracia; es decir, todos: tanto el Estado, sus órganos de gobierno (autoridades) y pueblo, somos iguales y por lo tanto, debemos compartir en igualdad las responsabilidades. Lo que en realidad estaba llevando a un sistema de Mercado de individualismo y competencias.

El ámbito educativo, se convierte en uno de los principales instrumentos para lograr el cambio y la inserción mundial, ya que los países desarrollados como es bien sabido, son punta de lanza en tecnología y procesos de producción; así como también cuentan con un promedio de escolaridad mucho más alto que los países en desarrollo. Por lo tanto, habría que reorientar la matrícula educativa hacia campos técnicos, lo cual se hace iniciando una campaña de desacreditación de las Universidades Públicas y una reorientación del financiamiento, siendo las más afortunadas en cuanto a subsidios, aquellas que presentaran proyectos de investigación del área científico-tecnológica que

al Estado interesaba. Con ello aparece el primer instrumento de des homologación salarial.

Cuando Carlos Salinas de Gortari entra a la Presidencia de la República, continúa con la tendencia de desacreditación de Universidades Públicas, empujando con ello a la matrícula estudiantil hacia los cuadros técnicos o hacia las Universidades Privadas y los posgrados que para entonces, ya empiezan a pulular cada vez más, debido a la facilidad que se les dio para entrar a invertir al sector educativo. Se plantean para entonces, tres ámbitos muy claros de acción:

- 1.- Ámbito estratégico: evaluación y financiamiento
- 2.- Ámbito institucional: relaciones laborales y política salarial
- 3.- Ámbito de la normalidad: espacio de mediación

El Presidente Salinas culmina la inserción al mercado mundial, con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN).¹³

Sin duda alguna, que todos estos cambios expuesto de forma breve, trajeron consecuencias de toda índole: movilidad social, educativos, problemas económicos, entre otros a la población, sin poder dejar de mencionar los cambios tan palpables en las relaciones de trabajo.

¹³ Aguilar Monteverde Alonso. (2002). Globalización y Capitalismo. México, Plaza y Janés. Primera edición. 469 págs

CAPITULO IV
FLEXIBILIZACION LABORAL

4.1 Flexibilización laboral

La flexibilidad laboral, flexibilización laboral o desregulación del mercado de trabajo, hace referencia a la fijación de un modelo regulador flexible para el manejo de los derechos laborales en el interior de las empresas y organizaciones privadas. La aplicación de la flexibilidad laboral requiere de un proceso de desregulación del mercado laboral que usa de referente la libertad de contratación y el contrato individual de trabajo,¹⁴ para flexibilizar los antiguos mecanismos logrados por los sindicatos en el siglo XX, esperando con ello mantener el crecimiento de todo el sector privado. Se permite así mejorar los servicios, mayores oportunidades a las empresas y a las personas, en el mundo globalizado donde las estructuras rígidas y las legislaciones abultadas y complejas resultarían impedimentos a ser superados en pos de mayor libertad para la población económicamente activa.

Sin duda, se trata de un fenómeno de gran importancia de los últimos tiempos teniendo en cuenta que dicho movimiento ha tenido sus orígenes en Europa en los años 70, luego en América Latina llegando por último a nuestro país durante los años 90, provocando un gran impacto en el mercado laboral incorporándose como novedad la aplicación de la economía al derecho laboral generando grandes discusiones entre los juristas laboristas y los economistas en torno a la aplicación de las leyes laborales y su eficiencia económica.

Dicho término tiene un uso muy amplio y polémico pero no es muy preciso ya que existe infinidad de concepciones respecto a este concepto. Por primera vez se utiliza esta palabra en Inglaterra para aplicarla en los mercados laborales.

Es de suma importancia considerar que el término es visto desde perspectivas diferentes por un lado en los países desarrollados y por otro en los países en desarrollo.

¹⁴ Albizu, Eneka. "Flexibilidad laboral y gestión de los recursos humanos". Barcelona: Ariel, 1997 pág.236

En los países desarrollados los procesos de flexibilización laboral han respondido a sucesos tecnológicos y en la organización del trabajo que se complementan, es decir se ha dado una coherencia entre las transformaciones en la producción y los cambios en el empleo.

En los países en desarrollo, se caracteriza por su heterogeneidad productiva, técnica y organizacional, el concepto se aplica a cualquier cambio en las relaciones laborales que rompa con los marcos de la relación de trabajo. El proceso de flexibilización y su impacto sobre la fuerza del trabajo en las diferentes regiones y países es heterogéneo y determinado por las instituciones existentes, las políticas laborales y las estrategias corporativas. Comparando América Latina con Europa, se destaca que la flexibilización laboral ha operado sobre menores niveles de vida y grados de protección social y laboral de los trabajadores, al mismo tiempo que en el caso europeo se han adoptado, en mayor grado, medidas concertadas de flexibilidad entre los actores laborales, que generalmente han sido complementados con regulaciones estatales dirigidas a limitar impactos sociales negativos y el control sindical sobre su aplicación.

La globalización de la economía y de los mercados internacionales está propiciando que todos los países definan una nueva estructura económica y productiva, es decir, aquí debe existir una capacidad de adaptación continua y rápida para poder así competir en esta nueva era.

Debido a esto en los últimos años se ha estado analizando en los mercados laborales el término de la flexibilización en la mayoría de los países (incluyendo México) se consideran distintas visiones. Hay una que ve a la flexibilidad como la pretensión de interpretar el fenómeno solo como una forma estructural con dosis deterministas combinando diversas variables de esta naturaleza.

Así, hay estudios que consideran que hay fenómenos importantes que se deben tomar en consideración como son: el aumento del desempleo, la emergencia del trabajo interno, o de tiempo parcial, decrecimiento del poder adquisitivo, el abandono del salario mínimo, nuevas formas de segmentación del mercado de trabajo, el fortalecimiento de las actividades informales y otras más que nos dan la idea de cómo se transforma la relación laboral en nuestro país.

La primera visión que se da de la flexibilización, es respecto a la productividad, la cual toma en cuenta la innovación tecnológica y la introducción de equipos flexibles en el sistema de maquinas. La segunda solución es política, la cual pretende redistribuir la dirección de las ganancias, fortaleciendo el fondo de inversión para reactivar el crecimiento. Esta segunda visión se basa en el libre juego del mercado la cual es una concepción neoliberal y que influye en el principio de la flexibilidad laboral.

Otra visión es la que analiza la importancia de la reconversión industrial, reestructuración productiva, flexibilización del trabajo y contratos colectivos.

Hay otros estudios que consideran que puede haber diferencia en la forma e intensidad de flexibilidad, dependiendo de la fuerza y cultura de los actores del trabajo. El concepto de flexibilidad debe abarcar fenómenos con formas diversas.

Con lo anteriormente se puede reestructurar o redefinir el concepto de flexibilidad que en la actualidad es confuso y limitado. Es importante mencionar algunos conceptos como son:

A) Flexibilidad empresarial, la cual se puede definir como la capacidad de adaptación a situaciones cambiantes e internas y externas a la empresa.

B) Flexibilización productiva y laboral, es el conjunto de las medidas adoptadas para que las empresas puedan responder al constante proceso de cambio, dando una respuesta en forma oportuna en tiempo, calidad y costo con el fin de aumentar la eficiencia económica.

También se considera que la flexibilidad en el trabajo, es concebido como un medio que permita a las empresas contar con un mayor margen de control en la administración y en la disponibilidad de recursos humanos a través de la adecuación de los contratos colectivos y de normas de trabajo acordes a las nuevas necesidades de la planta productiva, y en un ámbito más general el redefinir la acción sindical de las organizaciones obreras con objetivos similares (Plan Nacional de Desarrollo 1988-1994).

Podemos decir que la Flexibilidad Laboral, en general, es el medio por el cual las empresas se pueden adaptar a la nueva estructura económica y productiva del entorno internacional.

El proceso de flexibilidad actual es paralelo al paso hacia una economía post-industrialista y digital, dónde las fuentes de empleo potencialmente se diversifican y pluralizan, siempre que existan las facilidades para desarrollarlas. De la misma forma los problemas asociados a la desregulación del mercado laboral proviene de debilidades de las estructuras jurídicas donde se aplica, que permiten sacar ventajas más allá del contrato o acuerdo establecido, lo que vuelve necesaria la consolidación de la seguridad jurídica como pilar de una economía de mercado.

En otras palabras, lo que trae consigo aparejada la llamada flexibilidad laboral que de la misma manera, se empieza a gestar desde la década de los ochentas, es:

1.- La flexibilización del mercado de trabajo. Lo que importa en la liberación del mercado de trabajo es la eliminación de obstáculos para que el

encuentro entre oferentes y demandantes de la fuerza de trabajo se realice con la más plena libertad individual. Bajo dos variables: la cantidad de trabajadores a contratar y la cantidad de salario que devengarán, esto es, eliminar rigideces en la contratación y el salario.

2.- En los mecanismos de contratación o despido de trabajadores que no se rijan por oferta y demanda de empleo: leyes laborales que dificultan el despido o imponen indemnizaciones, las que obligan a emplear trabajadores en forma indefinida, contratos colectivos que dificultan la contratación o despido, presiones sindicales o gubernamentales. Esto se traduce en la laxitud de las normas laborales y la limitación del poder sindical

3.- En el interior de las empresas hay doctrinas nuevas en la gerencia. Se plantea una acción consciente, organizada y consensuada para elevar la calidad y productividad.

Los mecanismos de flexibilización laboral se han enfocado en la generación de empleo a través de la reducción del costo de la mano de obra o del tiempo de jornada o de contratación, en el trabajo por comisión, la contratación por hora, la subcontratación, el trabajo temporal, el autoempleo. En tanto se señala, desde el análisis económico del derecho y otras fuentes afines, que carece de sentido establecer múltiples derechos en favor de cada vez menos personas, engendrando privilegios de los cuales solo algunas personas gozan cabalmente (ej. sindicatos) y que no beneficiarían en estos tiempos a la mayor parte de empleadores y empleados. A su vez este ahorro permite generar a las empresas un aumento de su productividad y a su vez generar más plazas de trabajo, lo que a la larga tendría como consecuencia el incremento del ingreso y el tiempo libre.¹⁵

• ¹⁵ Posner, Richard. El análisis económico del derecho. México: Fondo de Cultura Económica, 1998. Pp.21-27

4.2 Las instituciones laborales frente a la flexibilización laboral

En el plano empresarial la flexibilización laboral ha sido relevante ya que ha tenido dos manifestaciones concretas a destacar:

1. Una feroz y dura competencia a nivel mundial y los conflictos externos que se han suscitado a consecuencia de las presiones que sufren a menudo las empresas. Ello ha traído ciertas inestabilidades en lo que respecta al ambiente dentro del mercado laboral en donde ciertos factores han contribuido como los cambios violentos de las tasas de interés o los incrementos de las tasas de inflación.
2. La creciente evolución de las negociaciones colectivas y la protección del empleo han provocado una cierta disminución de la capacidad empresarial en la adaptación de los grandes cambios estructurales.

Los cambios que se han producido en el mercado laboral por la flexibilización laboral frente a las instituciones laborales, ha dado lugar al surgimiento de los denominados tipos de flexibilización laboral:

- Flexibilidad Numérica: las empresas tienen la facultad de poder actuar sobre el número de trabajadores; constituye una estrategia que va dirigida hacia el mercado de trabajo externo. Las empresas pueden establecer cambios sobre las funciones de producción despidiendo a los trabajadores descalificados y emplea aquellos que poseen condiciones necesarias. Es denominada también como "flexibilidad externa".
- Flexibilidad funcional: En este caso es encuadrada sobre las tareas o actividades que se le asignan a los obreros. Está orientada a un tipo de estrategia que tiene como base en el mercado laboral interno. La mano de obra va a tener un tratamiento más homogéneo en donde

se producirán ciertos reciclajes del personal, determinar las tareas, teniendo como objetivo fundamental la conservación del factor trabajo incrementando las calificaciones de los obreros. Recibe el nombre de "flexibilización interna".

Es de considerar que la flexibilidad numérica está vinculada con la seguridad de empleo. El tema presenta ciertas dificultades en torno a las nociones de protección del empleo siendo considerado el mismo como el conjunto de disposiciones que protegen a los trabajadores contra el cese en un empleo permanente, fijo o bien la suspensión del contrato. La seguridad de empleo es el eje central en el debate o discusión que se suscita sobre la flexibilidad del mercado laboral.

Otra de las dificultades que presenta la flexibilidad numérica ha sido la discusión entre los objetivos de eficiencia y de equidad. Hay medidas que pueden favorecer a la protección del empleo en donde se puede tener como punto de partida en la interacción del mercado laboral. Otros consideran que pueden ser suscitadas por las negociaciones realizadas por los sindicatos y la patronal.

En lo que respecta a la flexibilidad funcional el principal problema que presenta es la necesidad de un clima laboral apto en el lugar de trabajo; ello no depende de las leyes ni tampoco de los convenios pero no es imposible concretarla dado que si existe un clima laboral favorable provocaría una mayor producción de parte de los trabajadores disminuyendo de esta forma la flexibilidad.

4.3 El mercado de trabajo y la flexibilidad laboral en México

La legislación laboral mexicana, artículo 123 constitucional y sus leyes reglamentarias, es el resultado de un largo y complejo proceso por el cual sus originalmente generosos principios, encaminados a mejorar la situación de los

trabajadores por la vía de la protección legal, la intervención estatal y la acción colectiva, se adaptaron para hacer posible el desarrollo capitalista.

La razón principal por la que, a diferencia de lo ocurrido en otros países, la legislación mexicana no tuvo que reformarse para favorecer las estrategias empresariales ante la reestructuración de las dos últimas décadas es simplemente porque no hacía falta. La "flexibilidad" resultante del corporativismo sindical y el sistema de justicia laboral controlada por el Poder Ejecutivo, conforme a esa misma legislación, no sólo era suficiente para hacer un cambio radical en las relaciones obrero-patronales sino que podía ponerse en peligro al reformarse la ley.

Por lo tanto el costo-beneficio de conservar tal legislación seguía y sigue siendo positivo para los empresarios, aún cuando este resultado pudiera cambiar en el futuro.

Desde el otro lado del escenario, la relación costo-beneficio de conservar una legislación marcadamente estatista y corporativa ha dejado de ser favorable a los trabajadores, por lo menos desde hace veinte años. Esto no significa que ninguna de sus reglas o instituciones sirva para defender sus intereses o que cualquier reforma los favorecería. Lo que ocurre es que el esquema de protección instaurado en la ley falla en su conjunto porque el supuesto que lo justificó históricamente dejó de existir con el cambio de modelo económico.

Originalmente la intervención del estado en la vida sindical y, más en general, el carácter corporativo del sistema sindical debían fortalecer las organizaciones de trabajadores frente a los empleadores y, junto al control del sistema de justicia laboral, permitirían al gobierno proteger a la parte más débil de la relación de trabajo e instaurar el equilibrio frente al capital. Al terminar el siglo la discrecionalidad estatal y el autoritarismo característicos de este esquema dejaron de serles útiles a los trabajadores al no estar al servicio de un

modelo de desarrollo y un sistema de relaciones laborales incluyentes como los que existieron en el país hasta el comienzo de los ochenta, así hayan sido selectivos y hubieran beneficiado a algunos contingentes de trabajadores mientras otros vivían al margen de la protección.

Y lo peor del caso es que al cambiar el modelo económico, esas características no sólo no desaparecieron sino que se conservaron para ponerlas al servicio exclusivo de los intereses de las grandes empresas exportadoras, fundamentalmente transnacionales, con lo que se acentuó el desequilibrio en el mundo del trabajo y se repartieron en forma desigual los costos del ajuste y la reestructuración productiva.

Mirando hacia delante cabría entonces preguntarnos: ¿pueden mejorar las oportunidades para los sindicatos y los trabajadores sin cambiar la ley? ¿La transición política garantizará mejores oportunidades para la consolidación y expansión de un "nuevo sindicalismo", a la altura de las circunstancias en las que hoy deben defenderse los intereses de los trabajadores?

En los últimos años algunos países se han planteado la necesidad de transformar su legislación laboral para disminuir el desempleo y atraer inversiones, como es el caso de México y de algunos países de América Latina, estos cuentan con proyectos que se analizan y estudian a profundidad. Los ejes de la reforma laboral en los distintos países coinciden particularmente en tres puntos: hacer flexible la jornada laboral para adecuarla a las necesidades productivas de la empresa, agregar nuevas formas de contratación individual (a tiempo parcial o para ejecutar trabajos a distancia) y un nuevo esquema de participación del Estado en la vida sindical.

La economía mexicana ha operado bajo una carga de reglamentación que no se ha desempeñado bien en los últimos año, una de las causas principales de esto es el enlace con la economía estadounidenses, pero hay otros elementos de fuerza mayor y que hay que tomar en cuenta al hablar

acerca de las reformas y la necesidad de reformas, y quiero hablar de las fuerzas básicas de la economía mundial, porque son más perturbadoras.

El empleo en las industrias principales o algunas de la industria bandera de México ha disminuido y algo de esto tiene que ver con la competencia de China y otros países que son muy competitivos con México y la inversión extranjera directa también ha caído recientemente por varias razones.

También hay un factor que muy importante que hay que tomar en cuenta, es decir los costos unitarios de mano de obra de México con los costos en otros países. México en algún tiempo fue un país en el que había costos laborales bastante reducidos, pero en la actualidad está alcanzando a otros países, y esto es el resultado de mayor competencia del exterior. De alguna manera este índice de la economía mexicana se ha vuelto menos competitivo.

Así mismo debemos tomar en cuenta hoy en día hay un tipo de tecnología acelerada, no nada más de cómputo o de informática, sino más bien lo que es la tecnología o economía de la información. El comercio y la tecnología no son tan predecibles, podemos saber que hay tendencias generales, pero al nivel del trabajador y de la empresa, a nivel particular, hay mucha más incertidumbre y menos predictibilidad en cuanto a ciertos aspectos de la nueva economía.

Las instituciones influyen en el comportamiento de los sujetos que se encuentran regulados por ellas. Aunque pueden permanecer estables por décadas o siglos, se transforman principalmente como consecuencia de la ruptura de acuerdos sociales previos entre los actores. Ello ocurre por lo general en circunstancias críticas, tales como una revolución, una guerra o una recesión prolongada, cuando se ponen en tela de juicio dichos acuerdos y se aspira a reemplazarlos por otros.

Las razones por las que los empresarios, los sindicatos o los gobiernos quieren cambiar la legislación laboral en un momento dado pueden ser diversas. Por un lado está el balance de los costos y beneficios de una determinada institución o regulación, que puede modificarse cuando cambian las circunstancias económicas o políticas (Bensusán 2001): por ejemplo, en una época de crecimiento de los empleos los trabajadores no se verían seriamente perjudicados por el bajo monto de las indemnizaciones por despido injustificado o por la lentitud, ineficiencia o parcialidad de los tribunales laborales para tramitar los juicios por tal motivo pero ante una recesión duradera los cálculos pueden ser otros y llevarlos a demandar una urgente reforma institucional para proteger mejor sus intereses a través de las instituciones adecuadas.

A la inversa, los patrones podrían despreocuparse por la relación entre los costos laborales y la productividad cuando la producción se destina a un mercado interno protegido, o incluso beneficiarse de estos mayores costos si se traducen en un mercado interno más dinámico y extenso. En cambio las empresas podrían quebrar si no toman en cuenta esa relación cuando la economía está abierta, deben competir con productores ubicados en países de menores costos laborales y no tienen recursos financieros para innovar y mejorar la calidad de sus productos. Aunque este argumento no siempre parte de una base cierta, es por lo general aceptado como válido para fundamentar las reformas a la legislación laboral que incluyen retrocesos para los trabajadores.

Así mismo, se puede buscar el cambio cuando el balance de poder institucionalizado en una determinada ley o norma se ha modificado y se quiere por tanto adaptarla a la nueva situación. Por ejemplo, en los ochenta y los noventa, en muchos países del mundo los empresarios lograron que las leyes laborales se reformaran para que ellas reflejaran la nueva correlación de fuerzas, abiertamente favorable a sus intereses, obteniendo condiciones más

flexibles de contratación y uso de la fuerza de trabajo o dificultando la acción de los sindicatos.

Otra razón puede radicar en el hecho de que, al cambiar ciertas circunstancias, las instituciones operen en forma diversa ha como se previó: por ejemplo, la intervención del estado en el mundo del trabajo puede haberse concebido para dar mayor fuerza a los trabajadores en sus reivindicaciones y así puede haber funcionado por décadas, resultando conveniente para todos. Sin embargo, al cambiar la correlación de fuerzas, esa misma intervención puede servir para lo contrario; es decir, para impedir que dichas reivindicaciones y la fuerza conseguida previamente por las organizaciones sindicales pongan en peligro los intereses del capital, con lo cual los trabajadores se quedan sin recursos institucionales para defender los suyos. Estos mismos ejemplos nos llevan advertir que los distintos actores-empresarios, sindicatos, gobiernos- pueden tener diferentes razones para demandar o impulsar una reforma laboral y que no sería extraño que estas razones coincidieran en el tiempo. A ello se suma el hecho de que las instituciones pueden tener efectos positivos o negativos, según el punto de vista desde el cual se juzgan. Así por ejemplo, un procedimiento que garantice a los trabajadores el salario mínimo necesario para satisfacer sus necesidades, independientemente de lo que ocurra con la productividad, puede tener un efecto negativo en la generación de empleo formal (Bensusán 2001), afectando sobre todo a los trabajadores jóvenes sin calificación, pero puede ser útil para ampliar la demanda interna (con lo que se contrarrestaría, al menos en parte, la inhibición que supuestamente provocaría en la generación de empleos) y aumentar las inversiones de las empresas en tecnología y capacitación, adicionalmente a los efectos que se derivarían en términos de una mayor integración social y menor delincuencia.

Las razones antes expuestas están en el origen de las reformas laborales flexibilizadoras y/o democratizadoras puestas en práctica en algunos países de América Latina, con alcances e implicaciones distintos según el

caso, aunque no siempre los actores que las impulsaron o trataron de impedir las tuvieron la capacidad de identificar oportunamente y con precisión las ventajas o desventajas de la conservación o el cambio institucional ante las nuevas circunstancias económicas y políticas.

Conviene en consecuencia examinar cómo han operado estos argumentos en México y de donde surge la "necesidad" de reformar la legislación laboral, retomando para ello algunos antecedentes de este proceso. La presión a favor de una reforma de la legislación laboral viene del sector empresarial, se formalizó a fines de los ochenta y se mantiene activa hasta el presente, además de que ha sido reforzada por las recomendaciones de la OCDE (Organización para el Crecimiento y Desarrollo Económico) y del BM (Banco Mundial).

En 1986 COPARMEX exigió nuevamente la reforma laboral como parte de una propuesta de modernización del país, después de que la entrada al GATT anunciaba que las presiones competitivas afectarían seriamente a las empresas mexicanas. Sin embargo los planteamientos sobre el tema se intensificaron después de las elecciones de 1988, cuando los resultados de esa contienda les advirtieron del peligro de una alternancia en la presidencia de la república por parte de la oposición ubicada en la izquierda del espectro político. Entonces, el temor de que desde el gobierno se exigiera un mayor cumplimiento de las normas laborales y se permitiera la expansión del sindicalismo independiente a costa del corporativismo, poniendo un límite a las estrategias empresariales de reestructuración y competitividad puestas en práctica hasta entonces, se convirtió en la razón política de la demanda patronal a favor de la reforma.

Aquí podemos mencionar lo que ha establecido la COPARMEX para entender el concepto de la nueva cultura laboral, la cual implica diversos aspectos entre los que destacan:

- Valorización del trabajo humano
- Remuneración justa
- Impulsar procesos educativos y de capacitación
- Mayor cooperación entre factores de la producción
- Reconocimiento de los procesos productivos y;
- La creación y consolidación de empleos.

También nos señala los principios básicos de la nueva cultura laboral y se resume en los siguientes:

- Buena fe y lealtad de las partes.
- Resolución de controversias en el marco de la ley
- Generar una cultura nacional de productividad y calidad.
- Remuneración Justa.
- Mejor desempeño de los trabajadores.
- Elevación de la competitividad.

COPARMEX señala que existen diversas razones para que se dé una reforma a nuestro marco jurídico laboral y los destaca en los siguientes puntos:

- Generar empleos en el sector formal de la economía
- Elevar la competitividad de las empresas
- Mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores y;
- Otorgar seguridad jurídica.

Lo que ellos pretenden en su propuesta se encuentra en cinco puntos básicos:

- Nuevos esquemas de contratación
- Intercambio de días de descanso legales
- La creación de un solo registro de sindicatos y;
- La desregulación en la capacitación
- El derecho de huelga sea una decisión de los trabajadores.

ANALISIS

No cabe duda que nuestro país ha sido rico en historia, a través de la cual, el hombre ha construido grandes cosas y obtenido grandes logros. Sin embargo, como seres humanos, somos susceptibles de tener errores y tomar en ocasiones decisiones equivocadas, las cuales, dependiendo sus efectos o nivel de repercusión, cobran determinados rasgos de importancia.

Después de realizada la presente investigación y situarme en el contexto real que vivimos, es inevitable alzar la voz en cuanto al sentido de preocupación e incertidumbre en el que vive la población actualmente en este país. El panorama me luce desolador, sin duda un camino difícil por recorrer. Pues aunque resultaría difícil medir el nivel de flexibilidad laboral que se postula en la actualidad, los efectos son palpables en los problemas que se aprecian a simple vista.

El nivel de desempleo es alto, los salarios excesivamente bajos en relación al costo de vida, los horarios de labores se han incrementado, y ni que decir de las demás prestaciones como son pago de vacaciones, aguinaldo, utilidades, prestación del seguro social, etcétera, que en otros tiempos se esgrimieron gloriosamente como logros del hombre para el hombre, el día de hoy son pisoteados por el mismo, constituido en pequeños grupos de poder, pues la riqueza está distribuida de manera excesivamente injusta.

Hoy, surge la cuestión si la legislación laboral se encuentra vigente y constituye en realidad un derecho positivo que se observa y se ejecuta; la Ley Federal del Trabajo en un gran contenido es en realidad en el México Neoliberal actual letra muerta.

¿Cómo vamos a lograr un crecimiento y desarrollo integral en el país? Si a la fuerza del trabajo, de la producción, a la clase trabajadora cada día se le dificulta más lograr un nivel decoroso de vida, si resulta complicado sobrevivir,

¿Cómo lograr que el índice de escolaridad aumente? ¿Cómo lograr un desarrollo tecnológico si el presupuesto para la investigación cada vez es más escaso?

De verdad que el país está inmerso en un círculo vicioso, del que se podría salir, pero a paso lento, firme, con cambios estructurales y de fondo, pero acorde a nuestras necesidades y recursos, no tratando de igualar de golpe a las grandes potencias, porque no tenemos las mismas bases, ni de escolaridad, ni de nivel de vida, ni de desarrollo industrial o tecnológico.

Ante este panorama, queda la cuestión de reformar la Ley Federal del Trabajo, respecto a lo que organismos como la COPARMEX, CONCANACO Y CANACINTRA han presentado sus propuestas desde 1994 ante el entonces presidente Ernesto Zedillo Ponce de León; así como también lo hizo en su momento el Partido Revolucionario de Acción Nacional. Pero desgraciadamente, dichas propuestas contenían en su mayoría, puntos en contra de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, dicha reforma hasta la actualidad, no se ha llevado a cabo, lo que hace parecer a los órganos estatales como débiles al no hacer respetar la ley en el país.

La pregunta que queda en el aire es ¿Cambiaría en algo la situación económica del país y de los trabajadores, y el nivel de desarrollo en el país al actualizar la legislación laboral?

CONCLUSIONES

PRIMERA: Las normas protectoras al trabajador surgen a partir de la iniciativa y descontento de los mismos al verificarse en dicha clase abusos e injusticias por mucho tiempo y rebelarse aquellos.

SEGUNDA: Las condiciones de trabajo como medios de protección a las clases más débiles, tuvieron su corolario en la Constitución de 1917, que junto con la de Weimar fueron pioneras al respecto.

TERCERA: El neoliberalismo y la globalización causan cuantiosos y cualitativos estragos en las sociedades de los países subdesarrollados y prueba de ellos es México. Ya que al abrir las puertas de par en par a las transnacionales simple y sencillamente no se puede competir con ellas, generando un debilitamiento en la industria nacional. Igualmente existe hoy día una tasa de desempleo altísimo debido a que las fuerzas reguladoras del mercado no pueden contrarrestarlo y el resultado de este se ve en la pobreza que se vive, no solo en México sino, en todo el mundo. Hay una concentración de la riqueza enorme en unas cuantas manos, mientras una sola persona puede mantener a millones durante años, otra no puede ni sostener a su familia.

CUARTA: El tránsito hacia la globalización y la implantación del neoliberalismo entraron a la historia del pueblo mexicano sobre bases endeble que no pueden sustentar una inserción de manera inmediata a la misma.

QUINTA: Derivado de ello, el orden jurídico actual no resulta acorde y concordante con el contexto real, ni a nivel nacional ni mundial.

SEXTA: Resulta de primordial importancia actualizar el cuerpo legislativo en materia laboral, ya que de lo contrario se apetece como letra muerta, al presentar la incongruencia de ser un derecho vigente la mayoría de las veces sólo en su aspecto teórico.

SEPTIMA: La flexibilización laboral que trajo consigo el implemento del modelo neoliberal, ha colocado a la clase trabajadora en un estado de indefensión ante la clase económicamente más poderosa, como es la que ostenta la propiedad de los medios de producción. Auspiciado lo anterior con el cada vez más limitado intervencionismo estatal en dicho aspecto.

OCTAVA: El derecho laboral producto de las luchas sociales, no es flexible. Las reglas “in dubio pro operario” o “en la duda a favor de la existencia y subsistencia del contrato de trabajo” son una clara muestra de ello.

Si bien poner menos trabas a la contratación de trabajadores y permitir al empleador decidir en qué momento prescindir de sus servicios sin estar atado a abonarle abultadas sumas indemnizatorias, lo estimula a contratar mayor cantidad de personal, estas personas viven esta situación con gran stress, ya que la incertidumbre de su futuro laboral les impide hacer planes para el futuro. ¿Cómo decide un trabajador contratado bajo esas condiciones conformar una familia ante el riesgo de perder su empleo en cualquier momento? ¿Realmente se siente protegido en sus derechos laborales por el sistema jurídico actual?

NOVENA: La mencionada reforma a la ley laboral debe realizarse en un contexto de negociación, equilibrando los intereses individuales y colectivos; así como privados y públicos si se pretende que dicha reforma resulte en un beneficio general de la sociedad y que impacte positivamente el desarrollo y crecimiento del país.

BIBLIOGRAFIA

Barajas Montes de Oca, Santiago, "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social" México, 1990. Ángel editor pp. 269.

Baylos, Antonio y Collado, Luís, "Derecho del Trabajo", México 1934, Editorial Porrúa.

Castillo Reynoso, Carlos, "El Despido Individual en América Latina", México 1990, Editorial Sista S.A de C.V, pp. 205.

Cavazos Flores, Baltasar, "40 Lecciones de Derecho Laboral" Editorial Trillas, México 1996, pp. 392.

Contreras, Oscar. "Los estudios acerca de la flexibilidad laboral en México: algunas observaciones críticas". Estudios Sociológicos. Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México, Septiembre-Diciembre. 2000

Eaton, David W. "México y la globalización", México 2005, Editorial Trillas, pp. 198.

Guerrero, Euquerio, "Manual de Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, México 1996, pp.614

Jiménez Godínez, Miguel Ángel, "Globalización, Reestructuración Industrial y Descentralización en México", Porrúa, México, 1ª. Edición, pp.216.

Kurczyn Villalobos, Patricia, "Relaciones laborales en el siglo XXI", México 2002, 1ª reimpresión, editorial Dykinson.

Lastra Lastra, José Manuel, "Tendencias de la Estabilidad en el Empleo", México 1997, 11ava edición, Editorial Sista.

Larios, María Luisa, "La Reforma Laboral en México", México 1992, Editorial Parnia, pp. 213.

Lozano, Néstor de Buen, "Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 2004.

Posner, Richard, "El análisis Económico del Derecho", México 1998, Fondo de Cultura Económica

Serra Rojas, Andrés, "Derecho Económico", Editorial Porrúa, México 1993, pp.750.

Urquidi, Víctor L., México en la globalización, México 2008, Editorial FCE, pp.120.

Witker Velázquez, Jorge, "Introducción al Derecho Económico" Editorial Mc Graw Hill, México 2003, pp.548.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Sista, pp.146

Ley Federal del Trabajo Comentada, Editorial Sista, pp.436