



BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS DE
POSGRADO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS DE
POSGRADO

**“LA GLOBALIZACIÓN Y SU IMPACTO EN LA
FLEXIBILIDAD LABORAL EN MÉXICO”
”.**

T E S I S

Que para optar por el grado de Doctor en Derecho

P R E S E N T A:

HÉCTOR ALEJANDRO REYES MONTIEL

Director de Tesis: Dr. José Manuel Lastra Lastra



BUAP

Oficio: SIEPD/666/2014.

Asunto: El que se indica.

C.P JOSÉ JUAN MORALES RODRÍGUEZ.
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN ESCOLAR DE LA B.U.A.P.
PRESENTE.

Muy distinguido Contador.

Por este conducto, nos permitimos distraer su atención para enviarle un respetuoso saludo y comunicarle lo siguiente:

Se ha designado como Jurado de Examen para obtener el *Grado Académico de Doctor en Derecho* del C.MTRO. HÉCTOR ALEJANDRO REYES MONTIEL el siguiente Síno:do:

- DR. JOSÉ MANUEL LASTRA LASTRA.....(PRESIDENTE)
DR. LUIS MANUEL OLIVARES ESTRADA.....(SECRETARIO)
DR. FRANCISCO MARTÍNEZ ALPIZAR.....(VOCAL 1)
DR. JACINTO GARCÍA FLORES.....(VOCAL 2)
DR. SILVANO VICTORIA DE LA ROSA.....(VOCAL 3)

El examen antes mencionado, se realizará el día 12 de Diciembre 2014 del año en curso, a las 11:00 hrs., en esta Unidad Académica.

Sin otro particular, reciba Usted atentos saludos.

ATENTAMENTE

"PENSAR BIEN PARA VIVIR MEJOR"

H. PUEBLA DE Z., A 27 DE NOVIEMBRE DE 2014.

DR. CARLOS ANTONIO MORENO SÁNCHEZ
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE
DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES



DR. FRANCISCO MARTÍNEZ ALPIZAR
SECRETARIO DE INVESTIGACIÓN
Y ESTUDIOS DE POSGRADO

c.c.p. Mtro. José Luis León Salamanca - Coordinador de Titulación y Egreso de la Facultad de Derecho.
c.c.p. Archivo.



A ti mamá, a quien tuve el gusto de quererte con una jerarquía incomparable; gracias por tratarme con mano amorosa y recia que me dio el tan reconfortante cariño como el fuerte regaño. Durante toda tu vida me inculcaste los valores de la honradez, el trabajo y el estudio, hasta tus 94 años te preocupaste por mí y tus palabras están escritas de forma indeleble en mi conciencia. Tu deseo de verme como un hombre de bien es un máxima de la que hago una práctica cotidiana de mi vida, lo hago gustoso en recuerdo y memoria de tu grandeza como ser humano.



A ti papá, hombre dinámico y sobresaliente que mostró una energía incansable toda su vida. Siempre te vi como el mejor en tus cualidades. Gracias por inculcarme, mediante el conocimiento y el trabajo, el amor a Dios con quien seguramente te encuentras. Gracias por quererme a mí y a mis hijos, en la dimensión que un hombre de tu talante pudo hacer de la convivencia una maravillosa realidad.

ÍNDICE

CAPÍTULO I CONSTITUCIÓN Y DERECHO SOCIAL

1. La primera Constitución social	1
2. Concepto de Constitución	3
3. Trascendencia de la Constitución	4
4. Principios constitucionales	7
4.1 Principio de primacía	7
4.2 Principio de subordinación	7
4.3 Principio de legalidad	8
4.4 Principio de prosecución judicial	8
4.5 Principio de igualdad jerárquica	8
5. Sistemática constitucional	10
6. Distinción entre Derecho al trabajo y Derecho del Trabajo	13
7. Teleología constitucional	13
8. Teleología constitucional laboral	14
9. Constitución Político Social	15
10. El Derecho Social, surgimiento	16
11. Concepto sociológico del Derecho Social	17
12. Concepto político de Derecho Social	18
13. Concepto jurídico del Derecho Social	19
14. Clasificación tripartita del Derecho	20
15. Evolución del Derecho Social	31

CAPÍTULO II

EL DERECHO AL TRABAJO

1. El contenido del artículo 5° constitucional	37
2. Antecedentes normativos del artículo 5° constitucional	45
2.1 Constitución de Apatzingán	47
2.2 Constitución de 1824	48
2.3. Constitución de 1836	49
2.4. Constitución de 1843	50
2.5. Constitución de 1857	50
2.6. Constitución de 1917	52
3. Limitantes del derecho al trabajo	57

CAPITULO III

GLOBALIZACIÓN, SURGIMIENTO DEL CONCEPTO

1. Definición de la globalización.	62
2.- ¿Qué se necesita para definir a la globalización?	66
3.- Ideas falsas sobre la globalización.	71
4.- Repercusiones de la proliferación de los nuevos Estados.	77

CAPITULO IV

UBICACIÓN HISTÓRICA DE LA GLOBALIZACIÓN

1. Del Descubrimiento de América a 1800	78
2. De la Revolución Industrial a la Primera Guerra Mundial	81
3. De la Segunda Guerra Mundial a nuestros días	84
3.1 Primera Tesis.	87
3.2 Segunda Tesis	91
3.3 Tercera Tesis	94

3.4 Cuarta Tesis.	95
3.5 Quinta Tesis	96
3.6 Sexta Tesis	96
3.7 Séptima Tesis	97
3.8 Octava Tesis.	98
3.9 Novena Tesis.	99
3.10 Décima Tesis	102

CAPÍTULO V

IMPACTOS SOCIALES DE LA GLOBALIZACIÓN EN LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL, FLEXIBILIDAD EN GENERAL.

1. El avance científico técnico	105
2. Impactos sociales de la globalización en la flexibilización laboral en la globalización	109
3. - Flexibilidad laboral en general	118

CAPÍTULO VI.

LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN PARTICULAR

1.- Perspectiva de la flexibilidad	126
A) Qué es y cómo nace	126
B) Flexibilidad en el ámbito individual	130
C) La Flexibilidad en el Ámbito Colectivo	133
D) Por qué se origina	137
2.- Tipología de la flexibilización	140
A) Flexibilización numérica (externa)	140
A) Movilidad de empleo	143
B) Movilidad profesional;	143
C) Movilidad geográfica;	144

3.- Término Jurídico de Subcontratación	146
a) Una relación de trabajo triangular	146
b) Un trabajador con dependencia de facto con la empresa usuaria, tratando de eludir ésta la subordinación jurídica.	148
c) El <i>Outsourcing</i> en México	150
4.- Flexibilización funcional (interna)	150
a) Jornada de trabajo	151
b) Tipos de contrato	153
c) Prestaciones sociales	156
5.- Flexibilización salarial	157
a) Políticas salariales	159
b) Aceptaciones de flexibilización salarial;	160
6.- Mistificación de la negociación colectiva en la flexibilización.	170
PROPUESTAS.	174
CONCLUSIONES	186
BIBLIOGRAFÍA.	193

INTRODUCCIÓN.

EN GENERAL:

La Ciencia Jurídica no es ajena al acontecer social, unas veces es objeto de estudio y otras es sujeto que lo interpreta, con su actividad de ordenación, sistematización y verificación, de ahí que al identificar en el seno de las sociedades modernas el surgimiento de nuevas formas de interpretarla, desde el ámbito de dicha ciencia normativa, debemos inclinarnos a identificar cuáles son las incidencias, coincidencias o contradicciones que con el Derecho se intersecan.

En los últimos años ha surgido en el plano económico-social el concepto de globalización, con toda la carga conceptual que se le atribuye, convirtiéndose rápidamente en tema recurrente para explicar esa “nueva realidad” que nos tratan de presentar quienes lo manejan en su versión “pop”, y que lo introducen al discurso económico político, por ende jurídico, como “algo” inevitable y benéfico para las sociedades actuales, lo cual es falso, porque la característica de la globalización en el ámbito social es el empobrecimiento de la población excluida, el desempleo, el golpeo a las organizaciones gremiales laborales y propicia el surgimiento de una nueva categoría social:

Cuando siguiendo al pensamiento del siglo veinte, identificábamos como el último escalón en el aprovechamiento y abuso del hombre por el mismo hombre, la explotación laboral en particular, aparecía la explotación de los identificados como proletarios, pero ahora en el periodo globalizador surge una nueva categoría social hacia el polo negativo de la escala: **AQUELLOS QUE NO SON NI SUJETOS DE EXPLOTACIÓN POR NO TENER EMPLEO.**

En el ámbito jurídico surgió una nueva clasificación denominada Derecho social, encaminada al estudio e identificación de aquellas normas jurídicas destinadas a la protección o tutela de los económicamente débiles, de ahí que en el primer capítulo abordemos el estudio de dicha área jurídica, para posteriormente describir el fenómeno de la globalización, en sus diversas vertientes, para contrastar esta parte del Derecho social con el fenómeno globalizador y particularizarlo con la

materia laboral, disciplina donde se acentúa más el efecto negativo del movimiento globalizador, en especial se produce la llamada flexibilidad laboral.

En ello encontramos la justificación del trabajo que se presenta, tratando de contestar la pregunta de cómo impacta la globalización en el Derecho en general y en el Derecho Laboral en particular.

Este trabajo tiene entre sus objetivos, demostrar cómo es que la flexibilidad laboral rebasa el marco jurídico laboral en México, lo cual se desarrolla a través de los siguientes capítulos:

El Capítulo I. lo intitulamos Constitución y Derecho Social, trata sobre la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos como norma fundante del sistema jurídico nacional, del que forma parte el Derecho del Trabajo, se establece el surgimiento del Derecho Social a través del tipo de Constitución que nos rige, por lo que todos los principios constitucionales tienen de forma natural un apellido laboral, por extensión surge lo que hemos denominado Derecho Constitucional Laboral, el objetivo es ubicar en el contexto constitucional al Derecho Social en general y al Derecho del Trabajo en particular.

En el Capítulo II, denominado “El derecho al trabajo”, se estudia el Derecho que tiene el individuo a trabajar, el cual recibe el nombre de derecho al Trabajo, que es inherente a la persona independientemente de que se encuentre o no regulado en alguna norma jurídica, pero cuando el texto constitucional reconoce el derecho al Trabajo en su parte dogmática, garantiza su respeto y ejercicio arropándola como garantía individual constitucional, su evolución y forma de estar regulado es materia de este Capítulo.

En el capítulo III y IV, que denominamos “Globalización, surgimiento del concepto, Ubicación Histórica de la Globalización” e “Impactos Sociales de la Globalización, Flexibilidad en General”, donde a la globalización se le ha pretendido diferenciar del concepto de mundialización, pero existe consenso de que únicamente se trata de dos formas diferentes de nombrar al fenómeno globalizador, de la misma manera analizamos los impactos sociales y laborales

que origina el fenómeno llamado globalización, tales como el desempleo, el golpeo a las organizaciones sindicales y la denominada flexibilización laboral. Mencionamos asimismo, las causas que originaron el surgimiento de nuevas formas de trabajar, así entendemos al proceso globalizador y al avance científico-técnico como la base del desarrollo de la llamada globalización que impacta en el mundo laboral, que provoca desempleo y nuevos perfiles laborales, como nuevas formas de desempeñar el trabajo asalariado.

En el Capítulo V, denominado “Los impactos sociales de la Globalización en la flexibilidad laboral en general”, tenemos en principio que la globalización es una etapa del proceso de internacionalización del capital, en donde se profundiza la fragmentación del proceso productivo a nivel mundial por lo tanto existe un ingrediente fundamental en donde la innovación se convierte en un ingrediente primordial en la competitividad tanto de empresas como de países. Si tomamos lo asentado podemos afirmar entonces que la globalización y la regionalización tienen su base en las transformaciones tecno-productivas ocurridas a partir de los años sesentas. Basados en la llamada Tercera Revolución Industrial.

La revolución científico- tecnológica deviene en cambio del paradigma tecno-productivo , con ello cambia la forma en que se producía, se comerciaba, se distribuía; cambia la forma en que se regulaban todas estas actividades, por ello es que se habla de que la globalización desprende una nueva forma de abordar la explicación del acontecer económico mundial.

La tercera revolución científico-tecnológica se significa en los cambios que producen la aparición o aceleramiento de los siguientes elementos: La electrónica, las redes de telecomunicaciones, la microelectrónica, nuevos materiales, etc.

Ahora , respecto al fenómeno económico-político que se vive, el enfoque social indispensable, necesario para lograr una comprensión multidisciplinaria, en donde , Vivian Forrester afirma:

Hay algo peor que la explotación del hombre por el hombre, que es la ausencia de explotación, el desempleo. Sin embargo el conjunto de seres humanos es superfluo, prescindible, víctima, auto-víctima, de la vergüenza.

En el Capítulo VI, llamado “La flexibilidad laboral en particular” analizamos ampliamente dicho fenómeno, entre otras cuestiones, abordamos cómo se generó, qué tipos de flexibilidad se conciben, la subcontratación como maniobra de evasión de costos de seguridad social, el *outsourcing*, figura jurídica que pretende deslaborar las relaciones de trabajo en nuestro país, para culminar asomándonos al aspecto colectivo y cómo impacta la llamada flexibilidad en el mismo.

En este trabajo se mencionan conceptos como globalización, flexibilidad laboral, flexibilidad salarial, funcional, *outsourcing*, entre otros, por ello nos encontramos ante un aparato conceptual, que para nosotros fue relativamente nuevo, pero que ya interactúa en el proceso productivo local, nacional, regional y mundial.

Se llega a concluir por último que la legislación vigente en materia laboral, se ve rebasada por la realidad y necesita de readecuarse al rápido desarrollo que la globalización y la flexibilidad laboral originan.

Lo más inquietante es la urgente regulación jurídica, ausente del estatuto jurídico laboral mexicano y corresponde, entre otros al ámbito universitario el identificar cómo surge, cómo se ha desarrollado y cómo debe regularse la figura de la flexibilización laboral, para orientar con sentido social el modo en que nuestra Constitución Federal y la Ley Federal del Trabajo deben superar el rompimiento que en su esquema normativo provoca el surgimiento de dicha figura

El presente trabajo muestra un análisis sobre la Flexibilización¹ en el mundo del trabajo, y el surgimiento de la misma. En esto nos inspiramos en la obra de Peter Cappelli², El Nuevo Pacto en el Trabajo, al que haremos alusión más

¹ El surgimiento de políticas flexibilizadoras del mercado de trabajo debe enmarcarse dentro del conjunto de reformas de carácter neoliberal que comenzaron a implementarse desde fines de los 70 en los países desarrollados con el objetivo de dar respuesta a los principales problemas que aquejaban entonces a aquellas sociedades (principalmente, desempleo y déficit fiscal). A lo largo del presente trabajo se emplearán indistintamente los términos flexibilidad, flexibilidad laboral y flexibilización del trabajo, para referirnos a la aplicación de dichas medidas.

² CAPPELLI Peter; El Nuevo Pacto en el Trabajo, Edición Original Harvard Business School Press, Granica, España, 2001, Pág. 4.

adelante. Reflexiona sobre el marco regulatorio actual más por sus usos y costumbres –en nuestro país- que por una legislación positiva, y define propuestas que la reforma laboral impulsa hacia este sentido. También se incluye un capítulo sobre el tema en países representativos aunque no siempre afines.

En la era de las grandes corporaciones, en donde la industria adopta como medio de crecimiento formas más complejas de innovación tecnológica que imponen una renovación de la administración y concepción de las relaciones industriales, la nueva forma de concebir los estándares de crecimiento asociados a la obtención de mayores ganancias y eficiencia en la producción, parecen contraponerse a las concepciones que a lo largo de los últimos años se han consolidado en materia laboral y que hoy por hoy constituyen el estándar fundamental de toda relación de trabajo, a saber, contrato por tiempo indeterminado, con derechos adquiridos y consolidación de los mismos al paso del tiempo, con un lugar específico de ejecución del trabajo, con un solo empleo, con un solo empleador y reforzamiento de esquemas de seguridad social.

Terminada la Segunda Guerra Mundial se planteó de manera primordial la reorganización de la economía del orbe con base en el desarrollo industrial; en materia laboral, y como parte de este deseo de búsqueda de estabilidad económica para el desarrollo de la economía, se planteó de igual forma la consolidación de un derecho del trabajo en el cuál, la protección de la estabilidad e ingresos de los trabajadores ocuparían un lugar de primer orden, en cuya abstracción la figura del contrato de trabajo, principalmente a mediados del siglo XX, surgía como el punto de origen y definición de los derechos laborales.

En este sentido, y habiendo establecido como principios asociados a la contratación la obtención de la permanencia y protección de los trabajadores, no es difícil comprender, en la segunda mitad del siglo XX, el surgimiento de la figura de la relación de trabajo como símbolo de garantía de potenciales derechos laborales con independencia de la existencia de un contrato formalizado, que finalmente permitirían, con apoyo en un derecho procesal especial, la defensa de derechos mínimos y básicos ante instancias competentes.

Hoy en día el panorama de la contratación individual y colectiva ha cambiado. Por primera vez se ha introducido una nueva idea del derecho laboral asociado a la economía que por cierto implica una transformación de gran magnitud en todos los sectores de la sociedad.

Esta asociación entre economía y la Flexibilización laboral se manifestó en la introducción de nuevas técnicas tendientes a incrementar la competitividad en el mercado (ej. Polivalencia, llamada también multihabilidad, capacitación, etc.) Y la disminución del poder sindical (desindicalización) los cuales influyeron en el debilitamiento de los principios protectorios, provocando modificaciones sustanciales en la conducta de los individuos, que ha representado la aceptación de condiciones mínimas e incluso inferiores de trabajo. Pero que sin lugar a dudas ha demostrado que ha provocado un efecto contrario al esperado del aumento del empleo y que se reflejan en una mayor desocupación.

Conviene señalar que el concepto de flexibilidad hace referencia a una respuesta que se adapta a las circunstancias y, en cuya instrumentación se advierte, el tránsito hacia un sistema flexible de trabajo que se avizora potencialmente inestable.

Se impone por tanto a través del presente trabajo señalar brevemente las principales tendencias en el mundo actual, en la implementación de políticas de flexibilidad así como su influencia y repercusiones en nuestra legislación laboral analizando las formas que asume la *Flexibilización* laboral, como son: la *Flexibilización* en la contratación laboral, la de la jornada de trabajo y la *Flexibilización* salarial, así como la forma de regulación legal que los contratos, reglamentos o leyes le dan y de manera precaria hacemos referencia a sus orígenes.

Lejos quedaron los tiempos del esquema de contratación por tiempo indeterminado. Dentro de las principales regulaciones susceptibles de ser modificadas por una política de *Flexibilización* laboral se encuentran: los salarios mínimos, los beneficios para desempleados (seguridad social) y las legislaciones que norman las condiciones de contratación y despido (lo que abarca beneficios socio-económicos, regulaciones referentes al tiempo de trabajo, así como

compensaciones a que tienen derecho los trabajadores en caso de despido). Asimismo, la *Flexibilización* favorece la desindicalización de los trabajadores y el debilitamiento de las relaciones colectivas de trabajo y la seguridad social.³

Hemos encontrado en nuestro análisis, que en realidad algunos estudiosos de la materia toman distancia antes de “mojarse” con sus opiniones. Así Cappelli, en la obra citada afirma que las relaciones a largo plazo tienen sus ventajas destacadas, pero por el otro lado pueden existir costes relacionados con el statu quo, como oportunidades pérdidas difíciles de medir.

El ejemplo más famoso que nos señala de relaciones a largo plazo es el de **Lincoln Electric**, fabricante de equipos de soldadura con número de despidos casi nulo. La empresa tiene políticas diferentes con sus empleados, aun dentro del mismo sector y ello se debe a que utilizan formas diversas para definir competencias y estrategias. Las que abren por ejemplo nuevos proyectos, requieren que empleados claves se queden con ellas para apuntalar e incluso hasta finalizar los proyectos.

Pero este autor afirma que el “empleo para toda la vida” es una noción del pasado. Que el cambio de vida ha traído una redefinición de las relaciones laborales, que implica la disposición a enfrentar el cambio permanente. Las nuevas reglas del juego del mercado laboral, continúa diciendo “exigen una transformación profunda en ambas partes, para que la renegociación permanente de los compromisos entre los empresarios y su personal tenga como resultado el crecimiento y el beneficio mutuo”.

³ La Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo establecen los requisitos mínimos que se deben cumplir en el mundo laboral. Desde el punto de vista de las organizaciones sindicales; la reforma laboral producida en el Ecuador hace algún tiempo, produjo la precarización del trabajo y la desprotección social del trabajador, sin respetar dichos requisitos; ante ello, las organizaciones sindicales y trabajadores plantearon la necesidad de implementar una legislación laboral protectora, que compense a la empresa y al trabajador, construya y sostenga un sistema estable de relaciones laborales, conjugue el progreso económico y el respeto a los rangos de protección laboral, y favorezca el desarrollo pacífico de la empresa, el desarrollo humano del trabajador y la paz social del país.

A lo largo de este estudio, trataremos de demostrar que la flexibilización extrema es enemiga del derecho del trabajo; pudiera sin embargo ser positiva si no se alteran las estructuras básicas de esa materia.

OBJETIVO PARTICULAR.

Se propone el establecimiento de bases mínimas en la instrumentación de patrones de *Flexibilización* que posibiliten garantizar una regulación moderada de los nuevos esquemas de contratación, a fin de determinar si dentro del establecimiento de una vía alterna de regulación en el esquema de la contratación individual y colectiva, es posible ponderar los siguientes principios:

- a) El equilibrio entre los factores de la producción que en caso de las nuevas formas de contratación deberán ser una expresión de éste y del diálogo entre las partes contratantes;
- b) Que el contrato de trabajo como expresión jurídica de una relación laboral permita garantizar condiciones dignas; y
- c) Que el empleador privilegie el empleo como factor fundamental del desarrollo de la empresa.

Para tal fin, entendiendo las fuerzas económicas que impulsan la adopción de esquemas que permitan eliminar patrones rígidos en las relaciones de producción, señalaré en primer término las condiciones que en el panorama actual imponen al esquema de contratación individual la adopción de modalidades impulsadas por la *Flexibilización* (numérica y funcional) que reflejan los efectos de una tendencia hacia una mayor desregulación de las relaciones laborales.

Posteriormente, en dicho contexto, describiré el nuevo papel impuesto a los sindicatos como condición de subsistencia, y los términos bajo los cuales se propone llevar la negociación colectiva en la adopción de las políticas públicas de la *Flexibilización* al interior de las empresas, con los riesgos y retos que en ello se imponen.

CAPÍTULO I

CONSTITUCIÓN Y DERECHO SOCIAL

Sumario: 1. La primera Constitución social; 2. Concepto de Constitución; 3. Trascendencia de la Constitución; 4. Principios constitucionales; a) Principio de primacía; b) Principio de subordinación; c) Principio de legalidad; d) Principio de prosecución judicial; e) Principio de igualdad jerárquica; 5. Sistemática constitucional; 6. Distinción entre Derecho al trabajo y Derecho del Trabajo; 7. Teleología constitucional; 8. Teleología constitucional laboral; 9. Constitución Político Social; 10. El Derecho Social, surgimiento; 11. Concepto sociológico del Derecho Social; 12. Concepto político de Derecho Social; 13. Concepto jurídico del Derecho Social; 14. Clasificación tripartita del Derecho; 15. Evolución del Derecho Social.

1. LA PRIMERA CONSTITUCIÓN SOCIAL.

La norma jurídica suprema de la cual emanan todas y cada una de las leyes en nuestro país, es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por ello, es de obligada mención y referencia, plasmar el fondo y la forma del cuerpo jurídico normativo del que se desprenden las leyes laborales en México.

Nuestra Constitución se distinguió por ser aquella que estableció la justicia social dentro de sus fines, entendida como aquella que protege a los grupos, clases y círculos sociales vulnerables, entre los que podemos encontrar a los trabajadores, campesinos, menores de edad, indígenas y a toda la comunidad en lo que se refiere a salud y vivienda.⁽¹⁾

Tradicionalmente se mencionan los artículos 5° y 123 constitucionales como los que regulan el Derecho al trabajo y las leyes aplicables de carácter ordinario, al desarrollo de las relaciones laborales en el territorio nacional, sin embargo, consideramos que el Derecho del Trabajo o las normas de contenido laboral que

⁽¹⁾ Cfr. SÁNCHEZ BRINGAS, Enrique. *Derecho Constitucional*, Editorial Porrúa, México, 1998, Pág. 213.

emanan de la Constitución Federal van más allá de los dos artículos mencionados, en virtud de que la lectura somera del articulado constitucional nos arroja que varios de sus apartados en general y muchos artículos en particular son o tienen contenido laboral.

“Un grupo de Constituciones pioneras inicia el constitucionalismo social. La Constitución mexicana de 1917 es la primera en incorporarse a este movimiento, a través de sus artículos 3º, 27, 28, 123 y 130. Le siguieron la Constitución Rusa de 1918 y la alemana de Weimar de 1919. A partir de ellas, se abrió paso definitivamente al constitucionalismo social y muchas leyes fundamentales.”⁽²⁾

Consideramos que efectivamente la Constitución de 1917 en México y la Alemana de 1919 rompen el esquema clásico de las Constituciones, con la salvedad, respecto de nuestro país, de que el desarrollo económico no permitía asignarle aún en el apartado de los países industrializados en esa época, lo que sí es atribuible a la Alemania de 1919, desde luego el artículo 123 de la Constitución de 1917 permite que México se distinga por ser el primer país que a nivel constitucional estableciere los derechos sociales.

La gran responsabilidad que contrae nuestra Constitución vigente de 1917 al reputársele como social y la gran trascendencia histórico-jurídica que esto conlleva dan pauta para afirmar que si queremos tener por lo menos un somero conocimiento del Derecho del Trabajo en México es menester previamente el examinar cuáles son los antecedentes de tipo social, histórico, político y jurídico que en su contexto originaron el establecimiento e inclusión dentro del texto constitucional vigente de los citados artículos 5º y 123 constitucionales, bajo la premisa de que debemos conocer nuestro pasado para entender nuestro presente y poder influir en el futuro.

Múltiple es la bibliografía en la cual los autores nos dan a conocer la disciplina jurídica que se encarga del estudio de la Constitución de una nación y de su norma fundante, que en la clasificación clásica del Derecho recibe el nombre

⁽²⁾ VALENCIA CARMONA, Salvador. *Derecho Constitucional Mexicano a Fin de Siglo*, Editorial Porrúa, UNAM, México, 1995, Pág. 194.

de Derecho Constitucional y a su vez ha sido prolífica la producción de textos en los que se estudia y enseña el Derecho del Trabajo, sin embargo consideramos que ambas disciplinas tienen un punto de intersección y en el espacio de este punto existe la posibilidad de ahondar en lo que podríamos atrevernos a denominar Derecho Constitucional Laboral.

2. CONCEPTO DE CONSTITUCIÓN.

En este orden de ideas debemos entender de origen por Constitución, como aquél cuerpo de normas jurídicas mediante las cuales una comunidad se organiza jurídica y políticamente con la finalidad de establecer un orden social y obtener el bien común, pasando a su vez por establecer mediante qué mecanismo y quien va a obtener y ejercer el poder público, es decir cómo se establece, organiza y conserva el Estado mexicano.

El maestro Carré de Malberg nos manifiesta: “Es la Constitución la que funda la organización de la colectividad nacional, es una organización de la que resultan a la vez la unificación de esa colectividad en una persona jurídica y la reducción de la voluntad del grupo en una voluntad unificada, que se expresará por los órganos constitucionales del grupo y que se convierte por eso mismo, jurídicamente hablando, en la voluntad más poderosa que existe en el seno del grupo.”⁽³⁾

Por ello es que Miguel Lanz Duret afirma: “El principio fundamental sobre que descansa nuestro régimen constitucional es la supremacía de la Constitución. Sólo la Constitución es suprema en la República. Ni el Gobierno Federal, ni la autonomía de sus entidades, ni los órganos del Estado que desempeñan y ejercen las funciones gubernativas, ya sean órganos del poder federal, ya sean órganos del gobierno local, son en nuestro Derecho Constitucional soberanos, sino que

⁽³⁾ DE MALBERG, Carre. *Teoría General del Estado*, Editorial Porrúa, México, 1998, Pág.182.

todos ellos están limitados expresa o implícitamente, en los términos que el texto positivo de nuestra ley fundamental establece.”⁽⁴⁾

Eduardo Pallares, manifiesta que “La Constitución es la ley fundamental del país”⁽⁵⁾

Consideramos que quien nos aporta una definición que refleja la institución que se conceptualiza de forma diáfana, es el maestro Bryce que afirma: “Constitución es el complejo total de leyes que comprenden los principios y las reglas por los que la comunidad está organizada, gobernada y defendida.”⁽⁶⁾

Las Constituciones que como norma fundante dan sentido a la organización social que cada Estado tiene como origen y fundamento deben reflejar efectivamente la realidad social para establecer un orden, encaminado a la obtención del bien común y del mejoramiento de las condiciones de vida de los integrantes del cuerpo social, de forma individual, de grupo o de clases sociales, de ahí la importancia real y formal de que eficazmente se proyecte en una Constitución la necesidad y el sentir de cada uno de los individuos que conforman la comunidad que se organiza.

3. TRASCENDENCIA DE LA CONSTITUCIÓN.

Para enfatizar la trascendencia de nuestra Constitución consideramos viable acudir a lo que diversos autores han conceptualizado respecto de este cuerpo normativo y así tenemos a Manuel Aragón Reyes, para quien la idea de Constitución es mucho más antigua que su concepto, porque hasta que nace el Estado Constitucional a finales del siglo XVIII surge este concepto de Constitución. “En cambio, desde la más remota antigüedad o al menos desde el mundo griego y romano, puede detectarse la idea de que existen o deben existir en toda comunidad política un conjunto de normas superiores al derecho

⁽⁴⁾ LANZ Duret, Miguel, *Derecho Constitucional Mexicano, y Consideraciones Sobre la Realidad Política de Nuestro Régimen*, Editorial Porrúa, México, 1936, Pág. 1.

⁽⁵⁾ PALLARES, Eduardo, *¿Qué es una Constitución?*, Editorial Fontamara, México, 1994, Pág. 9

⁽⁶⁾ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, UNAM, Diccionario Jurídico Mexicano, Editorial Porrúa, México, 1998, Tomo A-CH, Pág. 658.

ordinario cuyo objeto sería preservar la continuidad de la forma de organización que rige en esa comunidad. Esa idea, presente desde luego en los periodos de esplendor de la democracia ateniense y de la República Romana, resurge en la Edad Media, como base de la llamada Constitución Estamental y continúa en la edad moderna a través de la noción de *lex fundamentalis*.”⁽⁷⁾

El maestro Aragón Reyes nos ilustra cuando establece que en el pensamiento jurídico y político contemporáneo que él califica de solvente, la Constitución es norma jurídica suprema, que es jurisdiccionalmente invocable, aplicable y garante de las limitantes al poder estatal como aseguramiento de que dicho poder, que emana del pueblo no limite inexorable o arbitrariamente la libertad de los ciudadanos. “la Constitución no es otra cosa que la jurisdificación de la democracia, y así debe ser entendida”⁽⁸⁾

El maestro Rubio Llorente nos dice que por Constitución entendemos y que así lo concibe lo mejor de la doctrina, un modo de ordenación de la vida social en el que la titularidad de la soberanía corresponde a las generaciones vivas y en el que, por consiguiente, las relaciones entre gobernantes y gobernados se encuentran reguladas de manera que éstos disponen de espacios reales de libertad que les permite el control efectivo de los titulares ocasionales del poder. “No hay otra Constitución que la Constitución democrática. Todo lo demás es, utilizando una frase que Jellinek aplica, con alguna inconsecuencia a las Constituciones napoleónicas, simple despotismo de apariencia constitucional.”⁽⁹⁾

Jellinek, afirma, “La Constitución de un Estado abarca los principios jurídicos que designan los órganos supremos del Estado, los modos de su

⁽⁷⁾ ARAGON REYES, Manuel. *Sobre las Nociones de Supremacía y Supralegalidad Constitucional*, Revista de Estudios Políticos, Madrid, numero 50, marzo-abril, 1986, Pág. 28.

⁽⁸⁾ ARAGÓN REYES, Manuel. *Constitución y Democracia*, Editorial Tecnos, Madrid, 1989, Pág. 31.

⁽⁹⁾ RUBIO LLORENTE, F. *La Constitución como Fuente del Derecho*, Editorial Tecnos, Madrid, 1993, Pág. 87.

creación y sus relaciones mutuas, y por último, la situación de cada uno de ellos respecto del poder del Estado.”⁽¹⁰⁾

Para Cesar Carlos Garza García, la Constitución es la norma fundante del sistema jurídico y determina las bases organizativas del Estado, los mínimos de libertad de los gobernados y establece un estándar social justo y digno.⁽¹¹⁾

En opinión de Lassalle, “La Constitución es la suma de los factores reales de poder que existen en un país.”⁽¹²⁾

El Doctor Ignacio Burgoa nos dice que la Constitución es la que directa y primordialmente, objetiva y actualiza las facultades de autodeterminación y autolimitación de la soberanía popular, por lo que recibe también el nombre de Ley Fundamental.⁽¹³⁾

Podemos inferir hasta este momento que al establecerse una organización político-jurídica a través de una Constitución, es el medio a su vez de establecer un Estado de Derecho, por lo que auxiliándonos de el maestro Elías Díaz⁽¹⁴⁾ afirmamos que no todo Estado es Estado de Derecho, desde luego no se puede concebir a un Estado sin Derecho pero el hecho de que un Estado determinado tenga establecido un sistema jurídico no implica necesariamente que se le pueda denominar como un verdadero Estado de Derecho ya que esta afirmación sería confusa.

El maestro Elías Díaz diserta respecto de este tema diciéndonos que el Estado de Derecho es aquel Estado sometido al Derecho en donde el poder y la actividad estatal son regulados y controlados por la ley. “El Estado de Derecho consiste así fundamentalmente en el imperio de la ley: derecho y ley entendidos en este contexto como expresión de la voluntad general. El Estado de Derecho, como Estado con poder regulado y limitado, se contrapone a cualquier forma de

⁽¹⁰⁾ *Ibidem*, Pág. 8.

⁽¹¹⁾ GARZA GARCÍA, César Carlos. *Derecho Constitucional Mexicano*, Editorial. McGraw Hill, México, 1999, Pág.15.

⁽¹²⁾ LASSALLE, Ferdinand. *¿Qué es una Constitución?*, Editorial Colofón, México, 1996, Pág. 11.

⁽¹³⁾ BURGOA, Ignacio. *Derecho Constitucional Mexicano*, Editorial Porrúa, México, 1998, Pág. 323.

⁽¹⁴⁾ DIAZ, Elías. *El Estado de Derecho*, Editorial Taurus, Madrid, 2000, Pág. 29.

Estado absoluto y totalitario, como Estados con poder ilimitado en el sentido de no controlado jurídicamente, o al menos insuficientemente regulado y sometido al Derecho".⁽¹⁵⁾

Consideramos que la trascendencia de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 es el rompimiento del paradigma clásico del concepto de Constitución que hasta esa fecha se tenía; la idea tradicional de que en una Constitución sólo debía establecerse una parte orgánica y una dogmática fue sustituida por un paradigma emergente al instituirse una parte social en la que se consagraran como derechos irrenunciables aquellos que poseían los trabajadores, campesinos y grupos sociales vulnerables.

Por último nuestra Constitución trasciende a su mero elemento formal cuando en efecto refleja el deseo de fondo y forma de quienes con su apoyo o intervención en el movimiento armado, antecedente directo de este texto constitucional estatuye en su articulado el sentir del pueblo mexicano.

4. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES.

En concordancia con el principio de supremacía ya enunciado, entendiéndolo como aquél que establece que la Constitución debe ser la máxima ley y que bajo ninguna circunstancia puede haber otro cuerpo normativo sobre ella, también encontramos los siguientes principios:

a) Principio de primacía, que significa que todo el cuerpo normativo deriva de la Constitución.

b) Principio de subordinación, que encuentra sentido cuando las leyes secundarias, tratados internacionales, reglamentos deben estarse al sentido constitucional, ninguno puede contradecirlo ni estar por encima de la Constitución.

⁽¹⁵⁾ Ídem.

c) Principio de legalidad, que se refiere a que los actos jurídicos concretos, fundamentalmente deben estar de acuerdo con la Constitución y las leyes de ella derivadas.

d) Principio de prosecución judicial, que determina que al cuestionarse la constitucionalidad de los actos de la autoridad debe proponerse ante el Poder Judicial Federal.

e) Principio de igualdad jerárquica de los dispositivos constitucionales, consistente en que éstos últimos al formar parte del mismo texto constitucional son de igual jerarquía y por lo tanto debe buscarse su armonía.

Por ello es que encuentra sentido el estudio y análisis del marco constitucional en general para resaltar al Derecho Constitucional del Trabajo ya que ambos de acuerdo a los principios enunciados y fundamentalmente al último narrado deben estar en completa armonía para una sana convivencia normativa dentro del seno del texto constitucional.

Para efecto de resaltar la importancia de los principios de nuestra Constitución Federal y su contenido laboral podemos mencionar los calificativos y funciones que a la misma se le han atribuido, por ejemplo:⁽¹⁶⁾

“La Constitución es:

Columna vertebral de un sistema jurídico.

Ley fundamental.

Ley de leyes.

Ley suprema.

Pacto social.

⁽¹⁶⁾ RODRÍGUEZ ARAUJO, Carlos. La Necesidad de una Nueva Constitución Política para los Estados Unidos Mexicanos, Tesis Licenciatura, Universidad Chapultepec, México, 2000, Pág. 7.

Norma fundante.

Suma de factores reales de poder.

Vía del poder político.

Vida misma del Estado.

Complejo total de leyes.

Organizadora y defensora de la sociedad.

Vía para el ejercicio de la soberanía.

Emanada de un Congreso Constituyente.”

En este orden de ideas, ya estamos en aptitud de afirmar que la importancia de las normas e instituciones laborales establecidas en nuestra Constitución adquieren a su vez la misma jerarquía suprema si aplicamos el principio general de Derecho consistente en que el accesorio, la parte, corre la suerte del principal, del todo, por lo tanto a las normas constitucionales de contenido laboral les debemos estricto acatamiento al ser, poniéndoles apellido laboral:

Columna Vertebral del sistema jurídico laboral.

Leyes fundamentales de contenido laboral.

La ley de leyes en materia del trabajo.

La ley suprema laboral.

Lo que socialmente se ha pactado en el sentido laboral.

Las normas fundantes del Derecho del Trabajo.

La suma de los factores reales de poder de los actores laborales.

La única vía de acceso para ejercer en materia laboral el poder jurídico político.

La vida misma del Estado en materia de Derecho del Trabajo.

El complejo total de donde emanan las leyes laborales.

Las organizadoras y defensoras de la sociedad en materia laboral.

Vía para el ejercicio de la soberanía en tratándose de la materia del trabajo.

Normas laborales emanadas de un Congreso Constituyente, originario o permanente.

La intención, dicho abiertamente, de agregarle lo que denominamos “apellido laboral” a las atribuciones y características generales que posee la Constitución Federal, obedece a que existe en nuestro medio jurídico en particular y entre la sociedad mexicana en su conjunto, en general, la percepción de que al referirnos al Derecho del Trabajo únicamente nos inclinamos a pensar en la Ley Federal del Trabajo, sin que a la fecha, consideramos, se haya prestado debida atención a la norma constitucional de la cual emana la mencionada Ley Federal del Trabajo, por lo que la enunciación que antecede al presente párrafo busca poner de relieve que la norma laboral de carácter reglamentario (Ley Federal del Trabajo) sólo es consecuencia de la norma constitucional como norma suprema en el orden jerárquico de tipo jurídico en nuestro país.

5. SISTEMÁTICA CONSTITUCIONAL.

Independientemente de que en un próximo apartado se hará un recorrido en todo el texto constitucional, en busca de los artículos constitucionales que tengan contenido laboral, de inicio debemos manifestar que el artículo 5° constitucional, que también es analizado en apartado posterior, establece, *lato sensu*, el Derecho al Trabajo, este numeral se encuentra formando parte del apartado dogmático de nuestra Constitución, lo que nos da pauta para

mencionar que los doctrinarios del Derecho Constitucional al referirse a las partes que conforman una Constitución, en general le han asignado dos apartados:

- a) Parte dogmática.
- b) Parte orgánica.

El maestro Andrés Serra Rojas dice que la parte dogmática es aquella que condiciona la situación del individuo frente al Estado.⁽¹⁷⁾

A su vez el Doctor Jorge Reyes Tayabas manifiesta que la parte dogmática se ocupa de los derechos de los gobernados.⁽¹⁸⁾

A mayor abundamiento, en la conformación de las Constituciones, los llamados órganos constituyentes procuran establecer una porción del articulado constitucional respectivo a la instauración de derechos a favor de los destinatarios del texto constitucional que se elabora, por lo que estos espacios jurídico-políticos constituirán prerrogativas exclusivas a favor de los gobernados y estos derechos de carácter subjetivo-público, de acuerdo al matiz de cada Constitución serán establecidos como otorgados por el texto normativo o reconocidos por el mismo, por ejemplo, entre otros, tenemos el derecho a la vida, a la libertad, a la seguridad, a la propiedad, al trabajo, por lo que estarán resguardados en este apartado.

Respecto a la parte orgánica, es la que contiene la forma en que cada Estado estructura sus órganos de gobierno como medios válidos para el ejercicio del poder público, para determinar su competencia, establecer sus atribuciones, lo que desde luego va cambiando en función de la idiosincrasia de cada país.

No obstante que tradicionalmente las partes de una Constitución se han conocido como dogmática y orgánica, es dable mencionar que a su vez hay una

⁽¹⁷⁾ Cfr. SERRA ROJAS, Andrés. *Ciencia Política*, Editorial Porrúa, México, 1999, Pág. 535.

⁽¹⁸⁾ Cfr. REYES TAYABAS, Jorge. *Derecho Constitucional*, Editorial Temis, México, 1998, Pág. 29.

tercera división de las partes de un texto constitucional que le es aplicable al mexicano, a saber:

- a) Parte dogmática, en ella se establecen los derechos mínimos de los gobernados.
- b) Parte orgánica, en la que se determinan a los órganos del Estado, su competencia y atribuciones.
- c) Superestructura, la que contiene normas sobre validez jurídica, supremacía e inviolabilidad constitucional.
- d) Partes complementarias, que son normas referentes a descentralización.
- e) Derechos sociales, entendidos como derechos de grupos, de tipo laboral y agrario.
- f) Parte geográfica, en la que se especifica el ámbito espacial de validez del texto constitucional.
- g) Rectoría económica del Estado, en el que se determina si el Estado intervendrá y en qué medida.
- h) Agregados, que trata situaciones referidas a los ciudadanos, extranjeros, al asilo, entre otros.

Es importante el concebir al Derecho en general y a sus diferentes disciplinas que lo conforman como un sistema, entendiendo por sistema a aquel conjunto organizado y estructurado cuyos elementos tienen características similares, que tiene relaciones e interrelaciones directas o indirectas con el objetivo de organizarse o estructurarse para su mejor comprensión, por ello consideramos que ubicar a nuestra Constitución dentro del sistema jurídico mexicano es entender cómo está en dicho documento organizado el Estado mexicano y cómo se plasman los diferentes derechos que los habitantes del territorio nacional tienen como destinatarios, sólo así es entendible en dónde va a regir nuestra Constitución, para quienes es creada y a quien le corresponde hacerla valer.

6. DISTINCIÓN ENTRE DERECHO AL TRABAJO Y DERECHO DEL TRABAJO.

No se debe confundir el Derecho al Trabajo que establece el artículo 5° constitucional con la disciplina jurídica denominada Derecho del Trabajo, el primero es un derecho que el Estado debe garantizar y el segundo de ellos es la forma en que se va a regular la conducta que observa el gobernado cuando al interactuar con otro establece un vínculo jurídico de trabajo, es decir, de orden laboral, que caerá dentro de la esfera de competencia del Derecho Laboral, por lo tanto, diferente es el derecho potestativo al trabajo y otro hecho será la norma jurídica aplicable cuando el gobernado de facto ejerce este derecho y trabaja.

7. TELEOLOGÍA CONSTITUCIONAL.

Siguiendo la temática de agregarle “apellido laboral” a nuestro texto constitucional cuando nos referimos a sus conceptos o articulado que se relacionan expresa o implícitamente al trabajo o al ejercicio de éste, es necesario establecer los fines que tiene la Constitución, por lo que si nos atenemos a su teleología genérica tendremos que con el establecimiento de una Constitución se busca el bien común, la legalidad y seguridad jurídica, el respeto a los Derechos Humanos, la limitación del poder por el poder, entendidos estos como los fines que anhela una comunidad cuando se organiza y que al elevarse en una organización más compleja como es el Estado se convierten en bien público que incorpora esta comunidad a sus fines prioritarios plasmándolo en su Constitución que es texto organizacional o agenda política inmediata y permanente.

Debe tenerse a la Constitución como orden jurídico y a su vez el instrumento más eficaz para realizar los fines o propósitos sociales que son la justicia social y el bien común y así toda norma constitucional tendrá inmanente la finalidad que la justifica.

Serra Rojas nos aporta la existencia de dos fines aplicables a la teleología del Estado:

Fines inmanentes, que son los que se refieren a lo que es inherente a algún ser y que va unido de modo inseparable a su esencia.

Fines trascendentes, que son los que se refieren a conceptos como importancia, repercusión de un hecho o acto, consecuencia, resultado, efecto, perspicacia, publicidad o divulgación de un acontecimiento.⁽¹⁹⁾

8. TELEOLOGÍA CONSTITUCIONAL LABORAL.

En este sentido, toda norma constitucional laboral debe tener como fin:

- a) Respeto irrestricto de la persona humana, al establecer límites jurídicos al actuar de la autoridad pública y que se reconozca a los Derechos Humanos como facultades subjetivas públicas, instituyendo mecanismos adjetivos de protección, defensa o difusión de estos derechos.
- b) Deben propender al respeto de la autonomía de los entes jurídicos que existan al interior del Estado y de los países e individuos que al exterior conviven o se interrelacionan con el Estado que organiza la Constitución en cuestión.
- c) Deben estatuir la preservación de la forma de gobierno democrática.
- d) Deben perseguir que el poder encuentre su limitante mediante el propio poder y que se logre mediante la división del ejercicio de dicho poder, que sea independiente, equilibrado y equitativo. Ningún poder sobre otro, que los poderes en su conjunto actúen en coordinación y al servicio de su autor originario, el ciudadano, el hombre.
- e) Toda norma constitucional laboral debe tener como fin ser la ley suprema en este ámbito jurídico y por ende ser inviolable.

⁽¹⁹⁾ Cfr. SERRA Rojas, Andrés. Op. Cit. Supra nota 17, Pág. 342.

9. CONSTITUCIÓN POLÍTICO SOCIAL.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 es conocida como una Constitución Social, de manera primordial, en virtud de que en ella se establecieron lineamientos normativos que en su contenido son derechos sociales, lo que de forma obligada nos lleva a implicar que si hay derechos sociales, éstos serán la especie de un género jurídico denominado Derecho Social, por lo que en este apartado nos ocuparemos de lo que debe entenderse por Derecho Social para obtener una secuencia lógica entre Constitución-Derecho Social- Derechos Sociales, que clarifique los fines y funciones del derecho al trabajo y del Derecho del Trabajo.

El maestro Alberto Trueba Urbina manifiesta como concepto de Constitución aquel instrumento del Estado para la realización de sus fines, que cuando se halla calificada como política evidencia un orden jurídico que tiene como base al individuo y al Estado como conjunto de individuos que forman una sociedad organizada políticamente.(20)¹

Trueba establece que si se considera a una Constitución sólo como política, es anacrónica, toda vez que la sociedad humana no sólo se compone de individuos políticos, si no que éstos forman en el seno de dicha sociedad grupos humanos, “... el mar no sólo está constituido por olas”.⁽²¹⁾

Los grupos o clases sociales que interactúan en una sociedad forman por ejemplo ejidos, sindicatos, cooperativas, entre otros, por lo que, “la Constitución política, en su sentido amplio, sin duda comprende la totalidad de las instituciones políticas del Estado y su ley”.⁽²²⁾

10. EL DERECHO SOCIAL, SURGIMIENTO.

(20)Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. *¿Qué es una Constitución Político-Social?*, Editorial Herrero, México, 1954, Pág. 54.

(21) Idem.

(22) POSADA, Adolfo, *Tratado de Derecho Político*, Librería General de Victoriano Suárez, Madrid, 1928, Pág. 55.

El concepto de Constitución Política que nos aporta Adolfo Posada en líneas anteriores lo plasma como ejemplo de lo que se debe entender como “Constitución Política”, y que sólo se refiere a instituciones que crea a través de la persona moral denominada Estado y al mismo cuerpo normativo que lo organiza, que recibe desde luego el nombre de Constitución, pero en este concepto no se comprenden a los grupos sociales destinatarios de la norma jurídica fundamental que actúan de forma natural en la defensa de sus intereses de grupo, por ende la Constitución que sí establezca la regulación y en su caso defensa de los derechos que le asisten a los gobernados cuando se unen y forman grupos sociales plenamente identificados sí debe recibir la denominación de Constitución Político-Social lo que dentro del espectro del Derecho origina el surgimiento de una disciplina jurídica denominada Derecho Social.

El Doctor Lucio Mendieta y Núñez afirma “asistimos en nuestros días al fenómeno sociológico jurídico de la formación de una nueva rama del Derecho: el Derecho Social. Esta rama surge como resultado de poderosa corriente ideológica y de la presión económica y política de la clase media y de la llamada clase popular; pero aún no acaba de definirse completamente y ofrece, en esta hora, múltiples confusiones y mal entendidos que ameritan sereno y profundo análisis para delimitar sus contornos y para fijar su contenido”.⁽²³⁾

Desde luego que el Doctor Mendieta y Núñez, lo afirmaba en 1967, y a cuarenta y cuatro años de distancia no necesariamente se puede hablar del surgimiento del Derecho Social si no que ya es dable manifestar que esta rama del Derecho tiene hoy en día plena aceptación entre los doctrinarios, no obstante tuvo sus detractores entre estudiosos ampliamente reconocidos por ejemplo:

León Martín Granizo cita a Castán que afirmaba que todo Derecho es social y por consiguiente, la denominación “Derecho Social” es redundancia.⁽²⁴⁾

⁽²³⁾ MENDIETA y NÚÑEZ, Lucio. *El Derecho Social*, Editorial Porrúa, México, 1967, Pág. 7.

⁽²⁴⁾ Cfr. GRANIZO, Martín León. *Derecho Social*, Editorial Reus, Madrid, 1932, Pág. 9.

Bonecasse afirma que es un pleonasma en virtud de que establecer a una rama jurídica como Derecho Social es repetitivo, porque el Derecho en general regula relaciones sociales.⁽²⁵⁾

11. CONCEPTO SOCIOLÓGICO DEL DERECHO SOCIAL.

El mismo maestro Granizo nos aporta la solución a la controversia al decir que el Derecho Social tiene por objeto resolver, el problema social que surgió de la ruptura de los cuadros corporativos, del nacimiento de la gran industria y de la formación del proletariado, ruptura que originó la lucha de clases. Esta lucha de clases es el contenido del problema social y por lo tanto social debe ser el Derecho creado para su solución.⁽²⁶⁾

El Derecho Social tiene así como objeto la protección del débil para colocarlo en situación de poder participar de las ventajas de la civilización, no es una legislación de asalariados, por el contrario, “se acentúa, en el Derecho Social una tendencia favorable a tomar bajo su protección no sólo a los que viven sometidos a una dependencia económica, sino a todos los seres económicamente débiles, no se concreta a las relaciones de producción con fines de protección al obrero. No es el contrato de trabajo el único objeto de su atención. La protección al humilde es más amplia, compleja y variada: problema de la vivienda económica, instituciones de ahorro y asistencia mutua y política de abastos. Todo esto está al margen de las relaciones del capital y del trabajo”⁽²⁷⁾

Consideramos sin embargo que los conceptos antes vertidos, si bien son ciertos al establecer el surgimiento del Derecho Social como nueva disciplina jurídica, tienen mucho de contenido sociológico y político, por lo que es menester establecer un concepto jurídico del Derecho Social.

⁽²⁵⁾ Citado en el texto de GARCÍA OVIEDO Carlos. *Tratado Elemental de Derecho Social*, Editorial E.P.E.S.P., Madrid, 1932, Pág. 11.

⁽²⁶⁾ Cfr. GRANIZO, Martín León, Op. Cit.,supra nota 24, Pág. 10.

⁽²⁷⁾ GARCÍA OVIEDO, Carlos. Op. Cit, supra nota 25, Pág. 10.

12. CONCEPTO POLÍTICO DE DERECHO SOCIAL.

A los juristas españoles se les atribuye que establecen un concepto de Derecho Social de carácter político, ya que le asignan como *telos* el resolver la cuestión social; al jurista Gurvitch ⁽²⁸⁾ se le debe la determinación de que el Derecho Social tiene como finalidad exclusiva la integración de los grupos sociales, por lo que se le imputa un concepto sobradamente sociológico de esta nueva rama.

Mendieta y Núñez, dice que ninguna de estas dos tendencias logra aglutinar a la nueva rama jurídica que surgió con gran fuerza ya que atribuir al Derecho Social o a cualesquier segmento del Derecho teniéndolo como un objeto propio de la solución de un problema determinado, es contrario a la esencia misma del Derecho.

Entre la política y el Derecho hay nexos muy estrechos pero también tienen características que los separan, el campo de la política es más amplio que el radio de acción del Derecho, toda vez que éste, tiene funciones claramente establecidas en la vida de una sociedad, el objeto del Derecho no es resolver problemas sino mantener un orden social.

“Sería absurdo decir que el Derecho Punitivo tiene por objeto resolver el problema de la delincuencia. También sostener que el Derecho del Trabajo tiene como fin resolver el problema de las diferencias de clase entre patronos y obreros nos parecería insostenible, pues más bien trata de crear un sistema legal de coexistencia entre esas clases económicas que de hacerlas desaparecer dentro de una igualdad absoluta”. ⁽²⁹⁾

Consideramos que no se debe confundir a la esencia del Derecho cuando se le define o se le conceptualiza como parte de la Sociología, el Derecho es un producto de carácter social que se origina de la existencia colectiva pero a su vez es una disciplina científica que debe considerarse como

⁽²⁸⁾ Citado por MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio. Op. Cit.supra nota 23, Pág. 47.

⁽²⁹⁾ *Ibidem*, Pág. 49.

rama autónoma del conocimiento, sin desconocer desde luego la correlación que existe entre la Sociología y el Derecho.

13. CONCEPTO JURÍDICO DE DERECHO SOCIAL.

Si se quiere formular un concepto jurídico del Derecho Social es preciso establecer:

- A. Se deben determinar cuáles son las leyes que lo configuran.
- B. Se debe analizar si en dichas leyes existe un denominador común que justifique sustancialmente su unidad.
- C. Debemos probar que los principios en que se sustenta son diferentes a los que se basan las otras ramas del Derecho para poder formar un Derecho autónomo.
- D. Debemos descubrir sus fundamentos sociológicos.

En contestación a las leyes que configuran el Derecho Social la mayoría de los tratadistas están de acuerdo en que le corresponden:

- a) Las leyes del Trabajo.
- b) Las leyes asistenciales.
- c) Las leyes agrarias.
- d) Las leyes que regulan los seguros sociales.
- e) Las leyes que establecen una economía dirigida.
- f) Las leyes que regulan la intervención del Estado en materia económica.
- g) Las leyes de carácter cultural.
- h) Los convenios internacionales de carácter social.

En todos estos cuerpos normativos que desde luego dada la naturaleza de la disciplina jurídica que se explica, sólo se plasman de manera enunciativa, pero que por su expansión acepta en su seno otras leyes, encontramos como unidad sustancial lo siguiente:

A) Sus destinatarios no son necesariamente individuos tomados en lo individual, si no como integrantes de grupos sociales o de sectores de la sociedad perfectamente determinados, como pueden ser los obreros, campesinos, trabajadores independientes, individuos económicamente débiles, desvalidos entre otros.

B) Otro común denominador de esta legislación es que tienen un carácter protector y tutelar de los grupos y sectores que están bajo sus disposiciones.

C) Estas leyes son predominantemente de carácter económico, norman esencialmente intereses materiales o en su caso los toman en cuenta.

D) Establecen un sistema de instituciones y medios de control para lograr la transformación o paliativo de la contradicción que entre sus propios intereses tienen las diversas clases sociales interactuantes pero mediante una convivencia y colaboración justa y pacífica.

14. CLASIFICACIÓN TRIPARTITA DEL DERECHO.

En este orden, no obstante que es amplio y heterogéneo el contenido del Derecho Social, el objeto de las leyes que en su interior actúan establece una unidad esencial.

“El fenómeno formativo de esta nueva rama jurídica no es idéntico al que dio origen al Derecho Mercantil, desprendiéndolo del Civil, o al Agrario, desgajándolos también de éste y del Administrativo. La formación del Derecho Social es, a nuestro parecer, un fenómeno de más grande importancia, porque se está constituyendo por la aportación de diversas estructuras legales que ya no caben dentro de las clásicas divisiones del Derecho y que buscaban, por decir así, una nueva y más apropiada clasificación de acuerdo con su índole fundamental y con sus fines.”⁽³⁰⁾

⁽³⁰⁾ Ibídem, Pág. 55.

Consideramos entonces que efectivamente estamos en presencia de una nueva rama del Derecho, primordialmente porque las leyes que lo conforman no pueden ser clasificables dentro de la división tradicional de Derecho Público ni dentro del Privado, efectivamente constituye una categoría diferente.

Es dable afirmar que una nueva rama del Derecho se puede originar porque regule situaciones que con anterioridad no eran conocidas, como el Derecho Informático, o a su vez se forma por una necesidad social que a su vez origina necesidades jurídicas y que tiene como consecuencia, el que deba darse diferente sentido al cuerpo normativo que regula dicha situaciones ya existentes, que las enriquece con otras disposiciones y que van conformando un cuerpo legal y doctrinario autónomo que se manifiesta como algo enteramente distinto de las fuentes que le dieron origen, así surge el Derecho Social.

En relación a los principios que sustentan al Derecho Social y que le caracterizan como un Derecho autónomo se requiere hacer notar que estos principios son diferentes a los que tienen como base el Derecho Público y el Derecho Privado y además que el Derecho Social tiene a su vez sus propios fundamentos de carácter sociológico.

De inicio tenemos que el Estado se concibe como aquella sociedad que se encuentra jurídica y políticamente dotada de una organización, cuyo ámbito espacial está delimitado en un territorio, que invoca y en su caso exige independencia y que posee soberanía como potestad de auto gobernarse y auto limitarse, al interior y al exterior de dicho Estado.

Al organizarse jurídicamente un Estado tiene como objeto lograr el bien común para obtener el bienestar de sus integrantes y así obtenemos la diferencia entre sociedad y Estado, entendemos a la sociedad como el contenido insustituible de la forma organizacional llamada Estado, el Estado como forma organizacional solo tiene razón de ser en función de su contenido, (la sociedad).

De la dualidad sociológica y jurídica se deriva el Derecho Social como derecho de toda sociedad a proclamarse como una unidad plenamente autónoma, esta sociedad tiene a su vez el derecho a desarrollarse y como único medio posible para ello tiene el otorgar seguridad y bienestar a los individuos que la conforman. Este derecho es ejercido por la sociedad frente a la persona moral denominada Estado mediante un cúmulo de facultades que como derechos subjetivos se establecen en el orden jerárquico normativo que crea la misma sociedad pero que se encuentran avalados y que sanciona dicho Estado como derecho objetivo.

Es en este momento cuando se revela la naturaleza jurídica del Derecho Social que no puede entenderse como de Derecho Público ni de Derecho Privado, toda vez que se crea una tercera categoría jurídica con sustento político, sociológico y desde luego jurídico, denominada Derecho Social.

No es dable clasificar al Derecho Social como parte integrante del Derecho Público, en su contexto sustantivo, toda vez que el Derecho Público se refiere romanísticamente hablando a la cosa pública y en la actualidad en general tenemos al Derecho Público definido en su diferencia específica como el conjunto de normas jurídicas que norman la organización del Estado, su funcionamiento y las relaciones de supra a subordinación respecto de los gobernados y que a su vez limita el actuar del Estado respecto de los gobernados.

En el Derecho Social no se contienen las características que se han mencionado y si tomamos en vía de análisis al Derecho del Trabajo, a este no le concierne ni la organización del Estado, ni el otorgamiento de servicios públicos ni tampoco delimita el espacio en que actúa el Estado frente a los individuos, si tomamos al Derecho Agrario o al Derecho de la Seguridad Social e incluso al Derecho Asistencial, tampoco tienen dichas características.

Por otra parte, si mencionamos que al Derecho Público concierne la “cosa pública”, entendida en su sentido lato, a su vez encontramos que al Derecho Público le domina o determina el interés público y a las disciplinas

jurídicas enunciadas no necesariamente corresponde el interés público en el amplio sentido jurídico que sí es atribuible al Derecho Público.

Refiriéndose al Derecho Privado, nuestra disciplina Derecho Social no puede clasificarse inmerso en éste, ya que no obstante que norme intereses o relaciones jurídicas entre individuos tomados en lo particular, como pueden ser los obreros, campesinos o proletarios, no los concibe como el Derecho Privado que sí toma en cuenta relaciones de particulares entre sí; el Derecho Social conoce de las relaciones de los individuos pero como integrantes de determinados agrupamientos o sectores sociales, regulando su interactuar social como pertenecientes a una clase social claramente delimitada o que viven y tienen situaciones económico sociales desventajosas.

El Derecho Social no contempla relaciones jurídicas de trabajador a trabajador o de campesino a campesino si no que regula las relaciones que surgen entre los trabajadores y los patrones tomando en consideración el denominado interés social que permita una sana convivencia y que origine la integración de todos los sectores sociales, es al Derecho Social al que se le debe de atribuir socialmente el propender a la obtención de la unidad en la diversidad.

En el Derecho Social el individuo se haya obligado ante el Estado a cumplir los fines de esta disciplina jurídica. Este elemento vinculatorio en que se haya el individuo, debe subrayarse, no se refiere por tanto a la organización del Estado, así, no es de Derecho Público sino de Derecho Social.

En el campo del Derecho adjetivo es innegable que el Derecho Social estaría inmerso en el Derecho Público pero a su vez podemos calificar irremediable por esencia que en el campo procesal las normas jurídicas que pertenecen al Derecho Social contienen principios rectores y características que las determinan y que reflejan su carácter social, por ejemplo el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social tienen como finalidad primordial la obtención de la justicia social, valor que es reconocible siempre en primera instancia como perteneciente al Derecho Social.

A mayor abundamiento, en referencia al Derecho en General, éste se encuentra conformado en una gran unidad, que a su vez admite clasificaciones que sabemos son de carácter práctico, algunos afirman que es para efectos didácticos, de comprensión o para su enseñanza, sin embargo no es posible delimitar en donde inician o terminan las divisiones que admite el Derecho. Estas divisiones se deben a las características fundamentales y generales de la ley y si analizamos al Derecho Social, sus fines y así los fines de la sociedad, son los que predominan, que según se ha mencionado, entre ellos es el de mantener su unidad e integración para que la sociedad se desarrolle y logre valores específicos.

La problemática que se genera en toda sociedad puede originar su desintegración como sucede cuando grupos sociales quedan marginados de la vida social, éstos pueden ser grupos de desempleados, desvalidos, económicamente débiles, que originan lo que la sociología llama disolución social que agudizada produce manifestaciones de malestar o en su agravamiento, revoluciones, que obligan a que la comunidad que se encontraba organizada, reformule las bases mismas del Estado, solo que ahora, otorgando diversas concesiones a los integrantes de los grupos sociales disolutos. Y es a todo este cúmulo de concesiones al que se le atribuye como el origen del Derecho Social.

Es posible adherirse a la definición de que el Derecho Social “es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo.”⁽³¹⁾

⁽³¹⁾ *Ibidem*, Pág. 67.

Consideramos que el Derecho Social como un todo, no debe confundirse con sus partes, si tomamos en cuenta los fines y contenido de cada una de ellas, por ejemplo:

En el Derecho del Trabajo se establecen las normas jurídicas a que deben atenerse los trabajadores y los empleadores con la finalidad de evitar una explotación desmedida del sector trabajador, que proporcione también a los trabajadores condiciones económicas suficientes para que tengan bienestar.

En Derecho Agrario se tiene como finalidad la explotación y distribución con equidad de la tierra, propendiendo a mejorar las condiciones de vida de la clase campesina.

Refiriéndose al Derecho de la Seguridad Social, sus destinatarios son los individuos que no tienen bienes de fortuna independientemente de la actividad que desempeñen, pero como rama del Derecho que protege a este grupo social.

Por otra parte el Derecho Asistencial va en ayuda de los que se encuentran en estado de desamparo, enfermos o en pobreza extrema.

Así, el Derecho Social se encuentra direccionado a los individuos que genéricamente integran una clase social determinada: los económicamente débiles.

En conclusión, el Derecho Social:

- a) Tiene como destinatarios a las personas que integran una clase social económicamente débil.
- b) Tiene como finalidad integrarlos a la sociedad en su conjunto.
- c) Los integra bajo un orden justo de convivencia.

Este concepto que denominamos como orden justo es el que va a permitir la potencialización del Derecho Social y que preside su orden axiológico.

Es correcto denominar a la disciplina jurídica en estudio, como Derecho Social por las siguientes razones:

- a) Porque son los intereses de la sociedad los que toma en consideración fundamentalmente.
- b) Porque es un derecho de la sociedad al momento de que tiende a la protección y tutela de grupos e individuos para preservar la existencia de esta sociedad.
- c) Es correcta la denominación de Derecho Social porque la fuerza de hecho y de derecho, doctrinaria e histórica de esta disciplina ha impuesto acertadamente este nombre.

El tratadista George Gurvitch nos otorga un sostén doctrinario para denominar a esta parte del Derecho como Derecho Social cuando afirma: “los términos de las ciencias sociales que designan a menudo fenómenos que agitan a la humanidad entera, y que se convierten ellos mismos en fuerzas reales de la vida histórica, no se escogen, se imponen.”⁽³²⁾

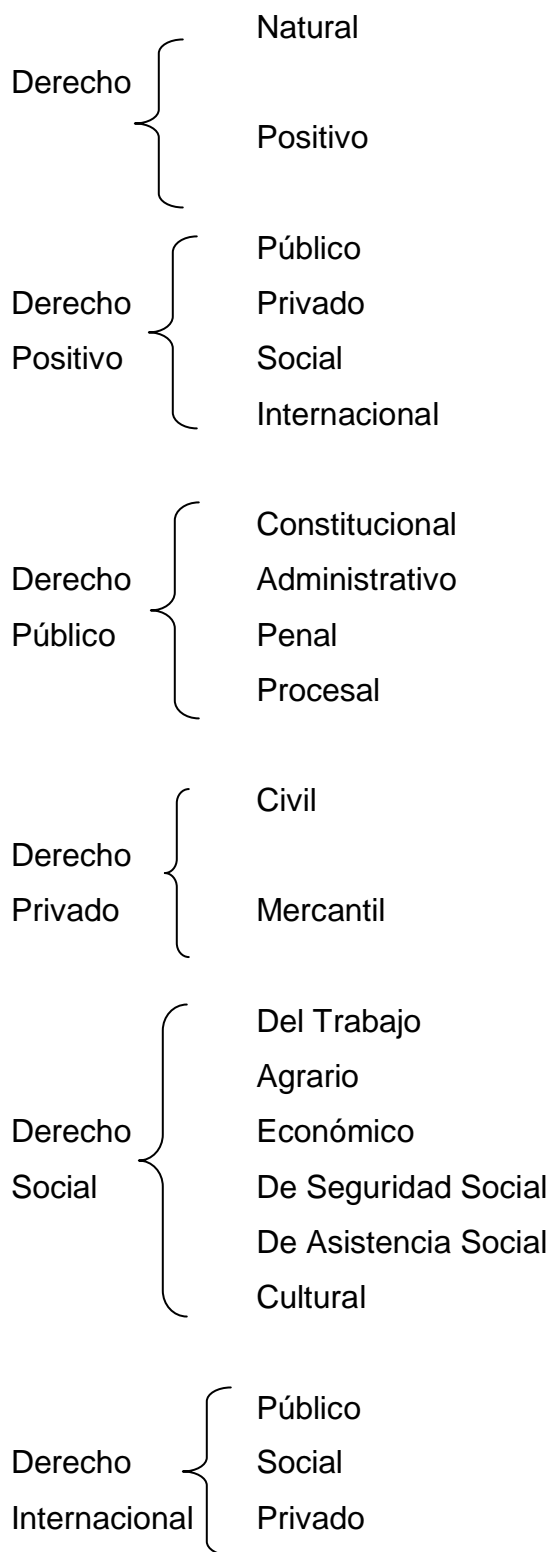
La tradicional división del Derecho es aquella que lo determina en Derecho Público y en Derecho Privado, sin embargo, en virtud de que esta división la tenemos desde el Derecho Romano y al Derecho Social como surgido en la época contemporánea, se origina el rompimiento del concepto divisorio tradicional y ahora tenemos que la división contemporánea del Derecho debe contener al Derecho Público, al Derecho Privado y al Derecho Social.

Atinadamente esta división contemporánea nos la proporciona nombrándola como reclasificación del Derecho el multicitado Doctor Mendieta y Núñez:⁽³³⁾

⁽³²⁾ Citado por MENDIETA y NÚÑEZ, Lucio. Op. Cit, supra nota 23, p. 69.

⁽³³⁾ Ibidem, pp. 69 y 70.

Clasificación contemporánea del Derecho:



De manera general enunciaremos a las diversas ramas que conforman al Derecho Social iniciando por el Derecho del Trabajo, entendido como el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones obrero-patronales y que como disciplina perteneciente al Derecho Social se le atribuye el ser la rama más explorada, tomada particularmente, y se le tiene como perteneciente al mencionado derecho en virtud de que doctrinalmente y por su teleología tiende a tutelar a una clase social específica, económicamente débil, los trabajadores.

El Derecho Agrario forma parte también del Derecho Social ya que tiene como finalidad la distribución de la tierra y de la riqueza que la misma genera, pretendiendo la equidad en el reparto. Al Derecho Agrario también podemos considerarlo como un derecho de clase ya que, por lo menos en teoría protege los intereses de los campesinos y por ello pertenece al Derecho Social.

El Derecho Social Económico lo entendemos como aquel conjunto de leyes que propenden a lograr una justa organización y distribución de los bienes que pertenecientes a la sociedad, se encuentran administrativamente controlados por el Estado para intentar lograr los fines estatales y el bien común. Desde luego contiene regulaciones presupuestales, de contribuciones y aquellas que norman el desarrollo del mercado, el ahorro y en general la producción, tratando de que las clases llamadas proletarias tengan acceso al trabajo y a la mencionada riqueza.

El Derecho de la Seguridad Social, en general, se concibe, en virtud de que la obligación primaria del Estado es la de otorgar seguridad en todos sus matices a los gobernados y como éstos forman parte esencial de la sociedad, así podemos enunciar a su vez originariamente, que cuando un Estado cumple su obligación de asegurar la sobrevivencia de la sociedad que al organizarse lo crea, necesita crear normas jurídicas que regulen el actuar estatal, por lo que este conjunto de regulaciones legales recibe la denominación de Derecho de la Seguridad Social y la clase social a la que va dirigido es al sector que solamente posee su fuerza de trabajo para cambiarla por satisfactores y aquel

derecho que los protege en la eventualidad de enfermedades, de un status de invalidez, desempleo o de vejez.

En cuanto al Derecho Asistencial, se encuentra encaminado a atender las necesidades de los que se encuentran incapacitados para trabajar o para autoproporcionarse alimentos, vestido, habitación o servicio médico y el Estado a través de diversas instituciones asistenciales por medio del cuerpo de leyes que conforman el Derecho Asistencial acude en ayuda de este sector social, sólo que al estar jurídicamente regulado, deja de ser una acción de caridad del Estado, para convertirse en una obligación del mismo, que puede ser exigible por los integrantes del sector o grupo social enunciado; es en este sentido que pertenece al Derecho Social .

Formando parte del Derecho Social tenemos a su vez al Derecho Cultural que aglutina las leyes reguladoras de la instrucción y educación de todos los miembros de la sociedad, sin distinción de grados o clases de educación.

Dentro de la clasificación planteada solo resta enunciar al Derecho Social Internacional que está formado por acuerdos y tratados internacionales referidos a la protección de los sectores sociales económicamente débiles de diferentes países.

Todas y cada una de las disciplinas jurídicas que se han mencionado como integrantes del Derecho Social, es innegable que con anterioridad se han incluido dentro de alguno de los dos apartados en que tradicionalmente se dividió al Derecho y es indiscutible también que en la mayoría de las legislaciones del mundo conocido ya están reguladas, y el incluirlas como integradoras de una nueva disciplina llamada Derecho Social no obedece a criterios didácticos, prácticos o arbitrarios sino que es la variación de la concepción jurídica que tradicionalmente sustentaba estas disciplinas jurídicas la que justifica que sean consideradas como parte del Derecho Social, por la transformación que han sufrido en sus fines, que ahora son plenamente de interés social al ya no regular individuos, tomados particularmente sino a

determinados sectores de la sociedad que en común tienen una carencia económica evidente.

Verbigracia, las relaciones de trabajo originalmente se encontraban reguladas dentro del campo del Derecho Civil, por ende del Derecho Privado y el desarrollo de las relaciones de producción y de la sociedad misma originaron el desprendimiento de esta regulación jurídica de la división privatista y se formó un derecho específico, de carácter autónomo y tutelar de una clase social, la clase trabajadora e incluso ya siendo una disciplina autónoma el Derecho del Trabajo aún poseía tintes civilistas al considerar al trabajo como un objeto de comercio y surge esta disciplina laboral como perteneciente de pleno al Derecho Social cuando se orienta hacia la protección de los trabajadores y considera al trabajo como digno y socialmente útil y niega que sea objeto de comercio; esta reorientación de dicha rama jurídica a su vez conlleva que no se le pueda clasificar dentro del Derecho Privado ni del Derecho Público, pertenece ahora al Derecho Social y lo manifestado lo justifica.

Es similar el problema que se da respecto del Derecho Agrario ya que originalmente el fenómeno de la tenencia y explotación de la tierra se regulaba dentro del Derecho Civil con carácter marcadamente mercantilista y al surgir el Derecho Agrario se reclasifica esta disciplina en el Derecho Social al dirigirse a la protección, por lo menos teórica, de la clase campesina.

La reclasificación al Derecho Social de las disciplinas jurídicas que ahora conforman la nueva rama que surgió tiene fundamento esencial y doctrinario respecto del Derecho de la Seguridad Social, el Derecho Asistencial, el Económico y el Cultural que también se direccionaron a beneficiar a clases sociales económicamente débiles, dejando atrás el que se les concibiera como acción graciosa o de dádiva de los particulares o del Estado hacia los débiles y transformando en vinculatorio el accionar estatal como obligación de asistir a los sin trabajo o a los sin tierra. Por ello pertenecen ahora al Derecho Social.

15. EVOLUCIÓN DEL DERECHO SOCIAL.

Es de singular importancia mencionar cuándo surge históricamente el Derecho Social e iniciaremos afirmando que suele identificarse a la historia del Derecho Social con la historia del Derecho del Trabajo, cuando nos encontramos hablando de disciplinas jurídicas que si bien se relacionan, son diferentes, ya que el Derecho del Trabajo con toda la importancia que posee es una rama del Derecho Social.

En el momento en que surgen normas jurídicas que dan protección al trabajador, nace a su vez el Derecho del Trabajo, pero bien entendido éste, brinda cobijo sólo a una clase o grupo específico de la sociedad y en cambio el Derecho Social trata de la protección del cuerpo social como un todo, al integrar a los diferentes grupos sociales bajo un régimen de justicia social.

La doctrina acepta como el antecedente más lejano del Derecho Social al Proyecto de Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1793 cuyo autor es Maximiliano de Robespierre que establece el derecho de propietario como función social y lo razona en los artículos siguientes de dicho proyecto:

“Artículo 8.- El derecho de propiedad está limitado, como los otros, por la obligación de respetar los derechos ajenos.

Artículo 9-. No puede perjudicar a la seguridad, a la libertad o a la existencia ni a la propiedad de sus semejantes.

Artículo 10.- Toda posesión, todo tráfico que viole este principio es esencialmente ilícito e inmoral.”⁽³⁴⁾

El derecho de propiedad como función social se toma como principio básico del Derecho Social y los artículos 11 y 14 del mencionado proyecto contienen otros principios básicos, a saber:

⁽³⁴⁾ REMOLINA ROQUEÑI, Felipe, *Declaraciones de Derecho Sociales*, Editorial Cámara de Diputados LVII Legislatura, México, 1998, Pág. 47.

“Artículo 11.- La sociedad está obligada a subvenir a la subsistencia de todos sus miembros, ya procurándoles trabajo, ya asegurándoles medidas de existencia a quienes no estén en condiciones de trabajar.

Artículo 14.- La sociedad debe favorecer por todos sus medios el progreso de la inteligencia, colocando a la instrucción pública al alcance de todos los ciudadanos.”⁽³⁵⁾

Los principios básicos que se desprenden de estos artículos son la obligación de la sociedad de proporcionar a sus miembros trabajo y medidas de seguridad y a su vez la igualdad de los miembros de la sociedad respecto de la educación.

El Licenciado José Martínez Delgado⁽³⁶⁾ afirma respecto de la historia del Derecho Social: “La declaración constitucional de derechos de veinticuatro de junio de 1793, no recogió sino excepcionalmente el atrevido proyecto de Robespierre, fundamentalmente por las limitaciones que introducía en el derecho de propiedad; pero estableció, sin embargo, algunas fórmulas y preceptos de tipo social que representan un notable progreso legislativo, aun cuando no hayan tenido aplicación efectiva, como sucedió con todo el ordenamiento.”⁽³⁶⁾

Entre esos preceptos solamente los artículos 18 y 21 caen dentro de la órbita del nuevo Derecho:

“Artículo 18.- Los socorros públicos son una deuda sagrada, la sociedad debe la subsistencia a los ciudadanos desgraciados, sea procurándoles trabajo o sea asegurándoles los medios de existir a los que no estén en aptitud de trabajar.

⁽³⁵⁾ Ídem.

⁽³⁶⁾ MARTINEZ DELGADO, José. *Proyección Histórica de las Declaraciones de Derechos Sociales*, Tesis, UNAM, México, 1948, Pág. 38

Artículo 21.- La instrucción es necesaria a todos. La sociedad debe favorecer vigorosamente la cultura pública y colocar la instrucción al alcance de todos los ciudadanos.”

Los artículos transcritos toman su importancia ya que son considerados como los antecedentes más remotos del Derecho Social en virtud de que positivamente regularon los derechos que contienen y se concretaron en leyes, sin embargo también es de gran importancia histórica y justifica su transcripción la famosa carta que Babeuf envía en 1791 a su correligionario Coupe:

“Hermano: El precepto de la ley antigua, ama a tu prójimo como a ti mismo; la sublime máxima de Cristo: Haz a los demás lo que quisieras que los demás hicieran contigo; la Constitución de Licurgo; las instituciones más bellas de la República Romana, quiero decir, la ley agraria; vuestros principios que acabo de recordar (el reparto de la tierra); los míos que os consigné en mi última carta y que consisten en asegurar a todos los ciudadanos primeramente la subsistencia, en segundo lugar una igual educación, todo parte de un punto común y va a parar en un mismo centro: la participación de todos en la propiedad.”⁽³⁷⁾

A mayor abundamiento el tratadista mexicano que se significó por hacer un amplio estudio del Derecho Social, Doctor Alberto Trueba Urbina dice que el Derecho Social es un complejo de derechos, como por ejemplo, el derecho a la educación y a la cultura, al trabajo, a la tierra, a la asistencia, a la seguridad social, derechos que no encajan ni en el Derecho Público ni en el Privado.⁽³⁸⁾

Según Radbruch, tiene un alcance mayor por tratarse de una nueva forma estilística del Derecho, cuya idea central se inspira no en la igualdad de las personas, si no en la nivelación de las desigualdades que entre ellas

⁽³⁷⁾ *Ibidem*, Pág. 53.

⁽³⁸⁾ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. Supra nota 20, Pág. 59.

existen, la igualdad deja de ser punto de partida del Derecho, para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico.⁽³⁹⁾

Es así, como debe concebirse al texto constitucional en su conjunto y a sus instituciones y mandatos de contenido laboral que al ser parte fundamental de nuestra Constitución Política Federal poseen todos los atributos teleológicos y deontológicos atribuibles a este supremo cuerpo normativo.

Trueba aduce que el Derecho Social nace en la antigua Roma, desde el momento en que se da la lucha de clases; desde luego afirma que se ignoraba que fuera Derecho Social. Posteriormente dice que la ley de las Doce Tablas es Derecho Social en muchos de sus articulados.⁽⁴⁰⁾

Ya en la época moderna el encuentro entre obreros y campesinos contra latifundistas e industriales originan nuevos derechos sociales que se vienen a reconocer antes y después de las dos guerras mundiales de la época contemporánea, derechos sociales que se formalizan jurídicamente en constituciones nacionales y en códigos internacionales como son, la Carta de las Naciones Unidas, la Carta de los Estados Americanos y la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El individualismo a ultranza, propiciado por el sistema económico liberal origina que el Estado no puede ni debe intervenir en la rectoría económica de los países, esto deja a los individuos en la absoluta disponibilidad de hacer valer su fuerza económica el fuerte sobre el débil.

El Derecho Social impone al Estado el deber de intervenir en la vida económica y proteger a los débiles, es decir, la rectoría económica del Estado; por tanto el Derecho Social tiene contenido humano, “el súbdito económico ha devenido al ciudadano económico”,⁽⁴¹⁾ en este sentido el trabajador del campo y de la ciudad en el Derecho Social se convierte en hombre-social libre, esta libertad se la garantizan las leyes fundamentales.

⁽³⁹⁾ RADBRUCH, Gustav. *Introducción a la Filosofía del Derecho*, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1997, Pág. 157.

⁽⁴⁰⁾ Cfr. TRUEBA Urbina, Alberto. Op. Cit. supra nota 20, Pág. 59.

⁽⁴¹⁾ RADBRUCH, Gustav. Op. Cit. supra nota 39. Pág. 158.

Por su ilustración, transcribimos: “A principios de este siglo, la primera revolución en el mundo que rompió las fórmulas del pasado fue la mexicana, cuyos postulados de reformas sociales se plasman en la Constitución de 1917, que impuso al Estado la obligación de intervenir en la citada economía del país y de tutelar a los grupos humanos (podrá ser la revolución estado de espíritu y no barricada en opinión de Ortega y Gasset, pero cuando en la barricada vibra también ese espíritu popular y se proclaman reformas económicas y sociales, sin duda es una revolución. Afirmar que en América no ha habido revoluciones, y por tanto negar nuestra revolución, es un craso error del mencionado escritor Español, revelador de que ignora la historia de América.)”⁽⁴²⁾

Por tanto podemos afirmar que el Derecho Privado se refiere al interés del individuo: que el Derecho Público trata de la organización del Estado y que el Derecho Social protege específicamente a la comunidad y a sus elementos débiles.

El Derecho Social, busca equilibrar las asimetrías que se dan en la sociedad liberal y atenuar los antagonismos que se generan entre los débiles y los poderosos, entre los propietarios de los medios de producción y los desposeídos, entre el propietario de la tierra y los sin-tierra, entre los padres y sus hijos expósitos, en síntesis la confrontación entre gobernados y gobernantes, es decir los súbditos en relación al Estado al que pertenecen.

“Por esto, el Derecho Social es una necesidad y una realidad jurídica que nadie puede discutir en esta hora en que el constitucionalismo social se ha impuesto, estimulando a la democracia bajo el signo de la libertad y de la justicia social.”⁽⁴³⁾

Aun teniendo sus detractores, la reclasificación del Derecho que origina el surgimiento del Derecho Social ha tomado carta de naturalización en el espectro jurídico, consideramos que lo más importante de ésta ya no tan nueva

⁽⁴²⁾ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit., supea, nota 20, Págs. 60 y 61.

⁽⁴³⁾ Íbidem, Pág. 63.

disciplina jurídica es la atención que brinda a los económicamente vulnerables, asignándole al Estado una participación directa para la protección de los mismos, enraizada como una de las prioridades que cada Estado tiene hacia su población y que es la de otorgar seguridad jurídica, económica y bienestar social a los gobernados.

CAPÍTULO II

EL DERECHO AL TRABAJO

Sumario: 1. El contenido del artículo 5° constitucional; 2. Antecedentes normativos del artículo 5° Constitucional; a). Constitución de Apatzingán; b). Constitución de 1824; c). Constitución de 1836; d). Constitución de 1843; e). Constitución de 1857; f). Constitución de 1917; 3. Limitantes del derecho al trabajo.

1. EL CONTENIDO DEL ARTÍCULO 5° CONSTITUCIONAL.

El artículo 5° de nuestra Constitución da sentido al artículo 123 constitucional.

Y como quedó establecido en los primeros apartados de este trabajo, se debe diferenciar el derecho a la libertad de trabajar y las normas constitucionales laborales aplicables cuando el gobernado en la realidad ejerce este derecho.

No tendría sentido que el artículo 123 de nuestra carta fundamental estableciera las bases que deben regir todo contrato de trabajo si no estuviera previamente determinado el derecho a trabajar, incluso la ley reglamentaria del artículo 123 de referencia, carecería de legitimidad si no fuera antecedida por un derecho subjetivo público de libertad para dedicarse a la actividad o trabajo lícito que al gobernado le acomode.

Por ello es que en este capítulo nos ocuparemos en específico de la garantía individual contenida en el multicitado artículo 5° constitucional. La Ley Federal del Trabajo vigente es reglamentaria del artículo 123 constitucional y la expide el Congreso de la Unión en acatamiento a lo que establece el artículo 73 fracción X de la propia Constitución, sin embargo es el artículo 5° constitucional el escudo normativo que tiene el gobernado, que instituye la libertad de dedicarse a

trabajar y en este sentido nos percatamos de la consecuencia lógica y la importancia que tienen cada uno de los numerales mencionados.

Como secuencia lógica tenemos:

El artículo 5° Constitucional otorga el Derecho a la libertad de trabajo.

El artículo 123 constitucional establece normas mínimas que regirán cuando el gobernado ejerce su derecho a la libertad de trabajo y trabaja.

El artículo 73 constitucional fracción X otorga la facultad del Estado de expedir normas jurídicas que reglamenten lo que establece el citado artículo 123.

El derecho a la libertad de trabajo se consagra en el artículo 5° Constitucional, que a su vez se estableció en la parte dogmática de nuestra Constitución Federal vigente, recibe el nombre capitular “De las Garantías Individuales”, sin embargo, para efecto de valorar la suprema importancia del contenido de las garantías individuales que se establecen en este capítulo I de la Constitución es necesario abordar su análisis, en los siguientes términos:

El establecimiento en el apartado que corresponde a los derechos que los gobernados tienen frente al Estado realza la trascendencia que el derecho a trabajar tiene en nuestro sistema jurídico, el derecho al trabajo debe entenderse como un derecho laboral y la protección que la norma constitucional reconoce al trabajador es una manifestación a favor del mismo, “utiliza dicha expresión en su sentido más propio, al reconocer a los trabajadores en cuanto tales una serie de derechos *adicionales* a los que ya tienen como ciudadanos” ⁽¹⁾

⁽¹⁾ PEDROZA MORENO, Abdón. *Despido y Derechos Fundamentales*, Editorial Trotta, Madrid, 1992, Pág. 15.

Los derechos de la persona, entre ellos el derecho al trabajo, son aquellos *que preexisten* al surgimiento del vínculo laboral, no es el surgimiento de un vínculo contractual el que los origina, solo los objetiviza, el derecho a trabajar, por tanto el trabajador potencial ya lo posee y el vínculo contractual laboral solo añade nuevos derechos, también amparados constitucionalmente.⁽²⁾

El derecho al trabajo se encuentra establecido en nuestra carta constitucional como nivel máximo del orden normativo “por su carácter y significación dentro de nuestro sistema jurídico, aparece dotado de una singularísima protección, para mejor garantía de la eficacia real de los derechos que en ella se proclaman.”⁽³⁾

Consideramos que de acuerdo al principio de eficacia, una norma que es acatada por su destinatario y que logra colmar los objetivos para los que fue creada, como puede ser la solución o prevención de conflictos obrero-patronales, es una norma que conlleva eficacia real y el artículo 5° constitucional tendrá esta característica desde el momento en que los mexicanos teniendo derecho al trabajo lo puedan ejercer libremente, sin discriminación alguna, buscando la denominada figura del pleno empleo.

El contenido de las Garantías Individuales establecidas en nuestra Constitución Federal es lo que se conoce bajo el concepto de Derechos Humanos, entendidos genéricamente como aquellos derechos que el hombre posee por el simple hecho de ser hombre, sin necesidad de que alguna norma jurídica, de cualesquier jerarquía se los otorgue o reconozca, es decir, los tiene el hombre en forma innata.

⁽²⁾ Cfr. SALA, Franco. *Derecho del Trabajo*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 1991, Pág. 54.

⁽³⁾ PEDROZA MORENO, Abdón. Op. Cit. supra nota 1, Pág. 15.

Debemos remontarnos hasta la etapa histórica del filósofo Cicerón, cuando hablaba que en el mundo normativo y natural existían dos tipos de leyes, la *nata lex* y la *scripta lex*, la primera de ellas anterior y superior a cualquier ley escrita y la segunda de las mencionadas era de la autoría de los hombres en ejercicio de las facultades y privilegios de que gozaban por la *nata lex*, por lo tanto los Derechos Humanos dice este tratadista son aquellos que contempla la multicitada *nata lex*, fundamentalmente el derecho a la vida y el derecho a la libertad, de acuerdo al citado Cicerón.⁽⁴⁾

Así tenemos, que los Derechos Humanos son los que posee el hombre por el hecho de serlo, cuando éstos derechos se establecen a favor de los gobernados reconociéndolo la autoridad estatal en una Constitución, por medio de ella se garantizan, de ahí su nombre de garantía individual, cuyo contenido son estos derechos, y en nuestro sistema jurídico mexicano, completa la trilogía el juicio de amparo, que viene a ser el medio adjetivo al cual puede acudir el gobernado para exigir el respeto a sus derechos humanos contenidos como escudo protector y normativo en las garantías individuales que en su capítulo I establece nuestra Constitución, sin que esto implique que este capítulo sea producto terminado o que contenga el catálogo perfecto de Derechos Humanos ya que acorde al desarrollo del hombre hay otras prerrogativas a las que también se les asigna como Derechos Humanos.⁽⁵⁾

Si seguimos esta línea de pensamiento, tenemos la diferencia que existe entre derechos humanos y garantías constitucionales, los primeros son los derechos que tiene la persona en forma natural y las garantías individuales contienen a los derechos humanos pero plasmados en la parte dogmática de una Constitución para lograr su reconocimiento, respeto y garantía, como son derechos que corresponden a los individuos y al Estado le es exigible el garantizar su respeto, de ahí toman la denominación de garantías individuales.

⁽⁴⁾ CICERON. *Tratado de las Leyes*. Colección Sepan Cuantos, numero 234, Editorial Porrúa, México, 1999, Pág. 93.

⁽⁵⁾ Cfr. BURGOA, Ignacio. *Las Garantías Individuales*, Editorial Porrúa, México, 1999, Pág. 51.

Ubicando dentro de la teoría de los derechos humanos al artículo 5° constitucional, tendremos que atienden a tres generaciones a saber:

En la primera generación surgen derechos civiles y políticos encaminados primordialmente a la protección de los derechos de los gobernados individualmente considerados, derecho a la vida, a la libertad, a la seguridad y a la propiedad.⁽⁶⁾

La segunda generación corresponde al periodo en que los derechos civiles y políticos reciben una ampliación, “tienen que cumplir con una función social, desde luego sin dejar de ser personales, o mejor dicho individuales; de esta manera, el individuo que es su titular deberá ejercerlos con una conciencia social; el artículo 123 constitucional es ejemplo de protección económica y procura una más justa distribución de la riqueza, otorga seguridad social y aquí el llamado constitucionalismo clásico que teníamos en la Constitución de 1857 se transforma en un constitucionalismo social en la Constitución de 1917”.⁽⁷⁾

En la tercera generación se consagra el respeto al derecho, a la paz, derecho a un medio ambiente sano y ecológicamente equilibrado, derecho a cobeneficiarse con el patrimonio común de la humanidad, derecho a la comunicación, derecho al desarrollo y derecho al patrimonio cultural y artístico.⁽⁸⁾

Por ello tenemos que en la primera generación se protege al individuo unitariamente considerado, en la segunda generación se protegen a los individuos como integrantes de una clase social vulnerable y en la tercera generación se

⁽⁶⁾ HERRERA ORTIZ, Margarita. *Manual de Derechos Humanos*. Editorial PAC, México, 1993, Pág. 31.

⁽⁷⁾ *Ibidem*, Pág. 32.

⁽⁸⁾ *Ibidem*, Pág. 33.

pone de manifiesto la protección de los derechos del conjunto de personas que pueblan nuestro planeta, denominados derechos difusos.

En la Constitución de 1917 se produce una transformación de las instituciones políticas, se reconoce como uno de los documentos constitucionales con los que inicia el siglo XX, influye en el desarrollo de los derechos del hombre, los derechos tradicionales se reformularon como derechos humanos de carácter social y económicos.⁽⁹⁾

Por ello planteamos como requisito indispensable para la comprensión del Derecho del Trabajo en México, el estudio de este artículo 5º constitucional que contiene el derecho a la libertad de trabajo, sustancialmente reconocido como parte del catálogo de los derechos humanos tan importante “que podríamos estar hablando de los derechos que tiene una persona por el simple hechos de serlo, así mismo el derecho a tener una vida que sea totalmente digna y respetable y que nadie ni nada pueda violentarlos en ningún momento.”⁽¹⁰⁾

Bidart Campos dice que con sobriedad y parquedad, sin recaer en literatura ni en declamaciones, un esquema normativo de suficiente precisión en materia de derechos sociales no es desdeñable dentro de la Constitución.⁽¹¹⁾

No obstante ser establecido constitucionalmente el derecho al trabajo consideramos que su ejercicio ha quedado en argumentos retóricos, si bien es cierto que el orden constitucional me otorga el derecho a trabajar, la eficacia del mismo sólo se logra a través de la creación de fuentes de trabajo que proporcionan empleo para el cabal ejercicio del multicitado derecho al trabajo.

⁽⁹⁾ SERRA ROJAS, Andrés. *Hagamos lo Imposible. La Crisis Actual de los Derechos del Hombre. Esperanza y Realidad*, Editorial Porrúa, México, 1982, Pág. 47.

⁽¹⁰⁾ ARELLANO RABIELA, Sergio C. *Derechos Humanos y Daño Moral, en la Procuración de Justicia*, Editorial Delma, México, 1999, Pág. 1.

⁽¹¹⁾ BIDART CAMPOS, Germán. *Teoría General de los Derechos Humanos* Editorial UNAM, México, 1993, Pág. 336.

Una arista más se encuentra cuando teniendo empleo, la percepción económica es mínima, “el reconocimiento de este derecho se ha dado en forma paralela a la lucha por la libertad del hombre, ya que el trabajo ha sido una de las formas típicas de esclavitud. Dicho de otra manera, la esclavitud se institucionalizó para que unos trabajaran por otros. Los obreros no deben considerarse como esclavos, pero una de las nuevas formas de esclavitud es, entre otras los salarios bajos.”⁽¹²⁾

En primera instancia podemos concluir:

- a) Nuestra Constitución Federal se divide en parte dogmática y parte orgánica.
- b) En la parte dogmática se encuentran consagradas las garantías individuales que el aparato estatal en su conjunto debe abstenerse de violentar en perjuicio o sin consentimiento del gobernado.
- c) El contenido de las garantías individuales son los denominados derechos Humanos que al plasmarse como garantía individual en el texto constitucional se convierten en Derechos subjetivos públicos a favor del gobernado.
- d) El medio procesal adjetivo que tiene establecido nuestra Constitución Federal para el respeto y cumplimiento de los Derechos subjetivos públicos, (garantías individuales), es el juicio de amparo.
- e) El artículo 5° constitucional establece como garantía individual el Derecho a la libertad de trabajo.

⁽¹²⁾ NAVARRETE, M. Tarsicio. Los Derechos Humanos al Alcance de Todos, Editorial Diana, México, 1990, Pág. 81.

f) El Derecho a la libertad en general es un Derecho Humano que no necesita ser otorgado ni reconocido por ningún texto jurídico positivo.

g) El Derecho a la libertad de trabajo goza de todas y cada una de las atribuciones que posee su género, Derecho a la libertad.

h) El derecho a la libertad de trabajo sí es un derecho humano.

Para subrayar, no obstante lo narrado, lo importante que significa el Derecho al trabajo debemos tener en cuenta que toda Constitución Política de un Estado va a estar además constituida por instituciones que reciben el nombre de principios rectores y que entre otros son:

Principios Rectores de toda Constitución.

A. Derechos Humanos.

B. Soberanía.

C. Forma de gobierno.

D. División de poderes.

E. Supremacía e inviolabilidad de la Constitución.

F. Forma de Estado.

Estos principios rectores son el contenido esencial e imprescindible de toda Constitución, por lo que el Derecho al trabajo al formar parte de uno de los principios rectores de nuestra Constitución, Derechos Humanos, a su vez requiere de protección y medios para exigir su respeto, dada su total importancia, forma parte de la columna vertebral jurídico normativa de nuestra Constitución y para el estudio y análisis del Derecho del Trabajo es necesario previamente comprender su estatus e importancia.

2. ANTECEDENTES NORMATIVOS DEL ARTÍCULO 5° CONSTITUCIONAL.

El artículo 5° Constitucional, y por supuesto los derechos que consagra, materia de este apartado tiene como antecedentes de carácter normativo, los siguientes:

Respecto de la Constitución Política de la Monarquía Española, tenemos que en el territorio de la Nueva España estuvo vigente en 1813 y en 1820 y que Diputados mexicanos estuvieron presentes en las Cortes de Cádiz.⁽¹³⁾

Se considera como Constitución y por lo tanto se le reconoce como antecedente constitucional, solamente a aquéllas promulgadas con posterioridad a la independencia de México y que hayan sido expedidas por un Congreso Constituyente que además dicha Constitución haya reunido las siguientes características, según menciona Emilio O. Rabasa:⁽¹⁴⁾

Hubiera tenido alguna vigencia temporal.

Hubiere regido en la totalidad o buena parte del territorio mexicana.

⁽¹³⁾ Cfr. MORENO, Daniel, *Derecho Constitucional Mexicano*, Editorial PAX, México, 1972, Pág. 78.

⁽¹⁴⁾ Cfr. RABASA, Emilio O., *Historia de las Constituciones Mexicanas*, Editorial UNAM, México, 1997, Pág. 9.

Que haya significado un rompimiento brusco con el pasado, sobre todo lo que se refiere a la forma de gobierno.

Que haya aportado algo nuevo o distinto en el ámbito constitucional.

En la Constitución de 1812, diferenciándose de otras que le precedieron hay una alusión de tipo genérica en su artículo 4º cuando menciona que la Nación se compromete a proteger la libertad civil, la propiedad y los demás derechos legítimos de todos los individuos que la componen.⁽¹⁵⁾

En la mencionada Constitución de Cádiz de 1812, no se regula en forma precisa o específica la libertad al trabajo, muy al contrario en su artículo 5º establece que son españoles todos los hombres libres, nacidos y vecindados en los dominios de las Españas y los hijos de éstos, los extranjeros que hayan obtenido carta de naturaleza, los que lleven 10 años de vecindad en las Españas y los libertos.

En este sentido se está infiriendo que las personas que tengan el *estatus* diferente a los mencionados, los esclavos no serán sujetos de derecho, sino objetos de derecho y correlativamente limita en cuanto a los primeros mencionados a los que les atribuye la ciudadanía, cuando hayan cumplido veintiún años y en cualquier pueblo de la monarquía ejerzan alguna profesión, oficio o industria útil, pero con capital propio y a estos ciudadanos les otorga el privilegio de que sean los únicos que puedan obtener empleos municipales.

Observamos con esto que lejos de establecer la libertad de trabajo o el derecho al trabajo, al instituirle limitaciones a su goce y ejercicio las nulifica y en

⁽¹⁵⁾ Cfr. FERRER MUÑOZ, Manuel. *La Constitución de Cádiz y su Aplicación en la Nueva España*, Editorial UNAM, México, 1993, Pág. 127.

este orden de ideas puede mencionarse que en esta Constitución se contiene un antecedente negativo del derecho en estudio.⁽¹⁶⁾

a) Constitución de Apatzingán.

En el Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana, sancionado en Apatzingán el 22 de octubre de 1814⁽¹⁷⁾, también, se encuentra sumamente confuso y limitado el derecho al trabajo ya que en sus artículos 26 y 58 establece:

Artículo 26.- “Los empleados públicos deben funcionar temporalmente, y el pueblo tiene derecho para hacer que vuelvan a la vida privada proveyendo las vacantes por elecciones y nombramientos, conforme a la Constitución.

Artículo 58.- Ningún ciudadano podrá excusarse del encargo de Diputado. Mientras lo fuese no podrá emplearse en el mando de armas”.⁽¹⁸⁾

Consideramos como antecedente del actual artículo 5° Constitucional los artículos transcritos en virtud de que en alguna medida van configurando desde el punto de vista histórico jurídico lo establecido en el numeral constitucional que se analiza, no obstante las limitaciones u omisiones que pudieran contener, las que se explican por el momento histórico en que se promulgan.

Del Decreto Constitucional de Apatzingán, es de resaltarse su artículo 38 que establece que ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública, lo que constituye un verdadero antecedente de la libertad de dedicarse a la actividad que

⁽¹⁶⁾ Cfr. CALZADA PADRÓN, Feliciano. *Derecho Constitucional*, Editorial Harla, México, 1999, Págs. 398 y 399.

⁽¹⁷⁾ *Ibidem*, Pág. 12.

⁽¹⁸⁾ LIV Legislatura de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. *Las Constituciones de México, 1814-1991*, Editorial H. Cámara de Diputados, México, 1991, Págs. 48 y 50.

el ciudadano escoja, siendo lícita, lo que nos induce al argumento de que la lectura y análisis de éste artículo arroja al debate la muchas veces reputada Constitución de 1917 en la que se establecen derechos de tipo social y entre ellos se encuadra el Derecho al trabajo y la libertad de actividad, siendo lícita, ya que este texto constitucional ya es por lo menos una semblanza que se proyecta desde 103 años antes.⁽¹⁹⁾

En este Decreto Constitucional de Apatzingán de 1814, sin que se refiera expresamente a nuestro derecho al trabajo, es de resaltarse el artículo 41 al establecer que las obligaciones de los ciudadanos para con la patria son una entera sumisión a las leyes, un obediencia absoluto a las autoridades constituidas, una pronta disposición a contribuir a los gastos públicos, un sacrificio voluntario de los bienes y de la vida cuando sus necesidades lo exijan y establece que en su conjunto el ejercicio de estas virtudes constituye el verdadero patriotismo⁽²⁰⁾.

Consideramos que esta Constitución también es un verdadero parámetro para saber y entender no solo el concepto de patriotismo sino el importantísimo papel que en una sociedad juega el establecimiento y respeto de un Estado de Derecho.

b) Constitución de 1824.

En la Constitución de 1824 se omite establecer un capítulo relativo a los Derechos Humanos o a lo que en la actualidad conocemos como Garantías Individuales y no hay por tanto referencia directa del derecho a dedicarse a actividad alguna.

⁽¹⁹⁾ *Ibidem*, Pág. 49.

⁽²⁰⁾ *Ídem*.

En relación a los derechos del hombre, en especial el derecho al trabajo solo se estableció que la Nación está obligada a proteger mediante leyes sabias y justas los derechos del hombre y del ciudadano, de acuerdo a su artículo 30.⁽²¹⁾

c) Constitución de 1836.

En las Leyes Constitucionales de diciembre de 1836, en igualdad de circunstancias a la Constitución de 1824 no establece referencia directa a los derechos materia de este apartado.

Acudiendo a su texto tenemos que en la primera Ley Constitucional se establece en su artículo 2º derechos de los mexicanos y en su fracción III se enuncia que no se puede privar de la propiedad, ni del libre uso o aprovechamiento de ella en todo ni en parte, sólo que refiriéndose estrictamente a la propiedad y en su artículo 3º establece obligaciones del mexicano y es significativo que en su fracción II establezca la obligación de cooperar a los gastos del Estado; sin embargo en su artículo 4º dice que los mexicanos gozarán de todos los otros derechos civiles y tendrán las obligaciones que establezcan las leyes, sin referirse a qué otros derechos se correlacionan.

Por ello podemos reiterar la ausencia de regulación de derecho al trabajo y sí subrayar que esta Constitución por un lado omite establecerlo y en otras circunstancias sí obliga a los mexicanos a trabajar implícitamente para contribuir al gasto público.⁽²²⁾

⁽²¹⁾ RABASA, Emilio, O. Op. Cit. supra nota 14, p. 23.

⁽²²⁾ CALZADA PADRÓN, Feliciano. Op. Cit. supra nota 16, Pág. 478.

d) Constitución de 1843.

Las Bases de Organización Política de la República Mexicana de junio de 1843 carecen de enunciación que se refiera a los derechos consagrados en el vigente artículo 5° Constitucional, ya que si bien establece en su artículo noveno derechos de los habitantes de la República, en ninguno de sus incisos establece como tal la libertad de actividad o el derecho al trabajo.

Es de resaltarse que el Congreso que expide esta Constitución de 1843 está más ocupado en conservar para el Estado mexicano el modelo centralista por lo que de los derechos del hombre, en especial el derecho al trabajo no es uno de los objetos de su regulación.

e) Constitución de 1857.

La Constitución Política de la República Mexicana de 1857 sí es antecedente directo en sus artículos primero, cuarto y quinto de lo que establece nuestro actual artículo 5° Constitucional, que por su importancia se transcribe:

Artículo 1.- “El pueblo mexicano reconoce que los derechos del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales. En consecuencia, declara que todas las leyes y todas las autoridades del país deben respetar y sostener las garantías que otorga la presente Constitución.

Artículo 4.- Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos, ni uno ni otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial, cuando ataque los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad.

Artículo 5.- Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o su destierro.”⁽²³⁾

“Encaminados a realizar la libertad, la Constitución de 1857 dio cabida al dogma de los derechos del hombre y a los principios democráticos; tendientes a mantener el orden, aparecen, en dicha carta fundamental, el sistema federal y el principio de la división de poderes, consagrando, al efecto, el sistema de gobierno presidencial; todos ellos, pues, gozando de la supremacía inherente a las decisiones del soberano, que expresamente esta Constitución establece así en algunos de sus preceptos. Los derechos del hombre y los principios derivados directamente de la democracia se encaminan a mantener el orden sin apartarse de la libertad.”⁽²⁴⁾

En apartados anteriores se hizo referencia a que los Derechos Humanos como contenido de las Garantías Individuales pueden ser reconocidos, con un enfoque iusnaturalista o dentro del terreno positivista otorgados por un texto constitucional.

Esta Constitución es de corte iusnaturalista, porque reconoce en su artículo primero a los derechos del hombre, sin condicionar o distinguir si son del hombre o del ciudadano, por lo que se implica que reconoce a los Derechos Humanos y este reconocimiento contiene la aceptación de que las prerrogativas a las que les concede su protección ya existen con anterioridad al surgimiento de este cuerpo

⁽²³⁾ LIV Legislatura de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, Op. Cit. Págs. 162 y 163.

⁽²⁴⁾ SAYEG HELU, Jorge. Breve Estudio Sobre la Constitución Mexicana de 1857. Editorial UNAM, México, 1957, Págs. 115-116.

normativo y aún va mas allá al establecer que el reconocimiento y respeto de los derechos del hombre SON LA BASE Y EL OBJETO DE LAS INSTITUCIONES SOCIALES.

Por ello, al Congreso Constituyente que elaboró este texto constitucional se le tiene como concedor en materia de Derechos Humanos, no tanto por haber establecido un capítulo específico que denominó “De los Derechos del Hombre”, sino por la finalidad que le atribuyó en su artículo primero que también dice que todas las leyes y todas las autoridades del país, debían respetar y sostener las garantías que otorgaba esta Constitución; concluyendo, tres hechos importantes se derivan de este numeral:

- A. Se reconoce la existencia de los Derechos del Hombre.

- B. Los Derechos del Hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales.

- C. Las leyes y las autoridades deben respetar los Derechos del Hombre.

f) Constitución de 1917.

En la Constitución de 1917, Don Venustiano Carranza, primer Jefe del Ejército Constitucionalista en su carácter de encargado del Poder Ejecutivo de los Estados Unidos Mexicanos promulga entre otros artículos, en los artículos 4° y 5° lo siguiente:

Artículo 4°.- “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que

marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Artículo 5°.- “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos solo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas el de las armas y los de jurados, así como el desempeño de los cargos consejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito; los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”⁽²⁵⁾

Posteriormente estos artículos fueron reformados hasta que en la actualidad y derivado de una reforma constitucional de diciembre 31 de 1974, el artículo 5° fusionó en su contenido a los mencionados 4° y 5° constitucionales originales, el artículo 5° constitucional vigente establece:

“Artículo 5.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

⁽²⁵⁾ TENA Ramírez, Felipe. *Leyes Fundamentales de México*, Editorial Porrúa, México, 1999, Págs. 819 y 820.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos solo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas el de las armas y los de jurados, así como el desempeño de los cargos consejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito; los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”⁽²⁶⁾

El Derecho al Trabajo se encuentra clasificado en nuestra carta constitucional dentro de las denominadas garantías de libertad ya que si el individuo no tiene libertad de acción, no tiene forma de interaccionar socialmente por ello es una dinámica del ser humano el derecho que tiene a hacer uso de sus facultades y cumplir su vocación fundamental de accionar para lograr trascender y es a través de las normas jurídicas como se le permite al ser humano desplegar su accionar.

“Nuestra Constitución reconoce, respeta y garantiza la dinámica de la persona humana. Lo veremos al examinar la libertad ocupacional, llamada también libertad de trabajo, la libertad de asociación y reunión; la de tránsito; la de posesión de armas; y el derecho de petición. Todo ello en secciones dedicadas especialmente a esas garantías de la libertad de acción.”⁽²⁷⁾

El Ministro Juventino V. Castro denomina a la garantía que se contiene en el artículo 5° Constitucional libertad ocupacional y razona esta denominación al afirmar que si se emplea la de libertad de trabajo se puede llegar a entender que si el hombre tiene un derecho constitucional a dedicarse al trabajo que le acomode, esto implicaría que si el hombre decide que si ningún trabajo le acomoda, entonces tiene derecho a no trabajar.

Por ello, quienes se dediquen a la vagancia no podrían ser sancionados penalmente ya que tales conductas que en nuestro derecho positivo se encuentran establecidas como delictuosas, estos delitos resultarían

⁽²⁶⁾ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Edición Andrade, México, 2011, Pág. 4

⁽²⁷⁾ CASTRO, Juventino V. *Garantías y Amparo*, Editorial Porrúa, México, 1998, Pág. 79.

inconstitucionales, lo que constituiría un absurdo jurídico y por ello este tratadista prefiere denominarle libertad ocupacional ya que considera que es uno de sus primeros derechos porque además es correlativo a uno de sus primeros deberes.

3. LIMITANTES DEL DERECHO AL TRABAJO.

El artículo 5° Constitucional al decir de Juventino V. Castro establece una garantía ocupacional y correlativamente determina cuáles son las limitantes que a dicha garantía le son oponibles y al analizar los límites aludidos menciona:

“Primera limitación. La primera limitación a la libertad ocupacional, consiste en que podrá impedirse la misma a una persona, cuando la actividad que desarrollo sea ilícita. No existiendo una definición o explicación de lo que constitucionalmente se entiende por trabajo ilícito, Burgoa se remite a lo dispuesto por el artículo 1830 del Código Civil para el Distrito Federal, según el cual: es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres.”⁽²⁸⁾

Por nuestra parte consideramos que debe entenderse por actividad ilícita no nada más aquella que contravenga leyes de orden público o buenas costumbres, sino que debe tenerse como actividad ilícita a la que contraríe a cualesquier cuerpo de leyes vigentes en el territorio nacional e incluso las que se contengan en los tratados internacionales que posean positividad en nuestro país.

“Segunda limitación. La libertad que examinamos, puede limitarse por determinación judicial. En lo que toca a la materia penal, debe recordarse que en el inciso 12 del artículo 24 del Código Penal Federal permite – en forma genérica- utilizar como sanción la suspensión o privación de derechos, y dentro de ellos el

⁽²⁸⁾ *Ibíd.*, p. 81

de ejercer una profesión o actividad, siendo muy característico lo señalado en ese sentido para delitos imprudenciales, en el artículo 60 del propio ordenamiento.”⁽²⁹⁾

Consideramos que en la legislación vigente en nuestro país en materia civil, mercantil o laboral también se encuentra establecida la posibilidad de que otras autoridades jurisdiccionales diversas a la penal, puedan limitar judicialmente el ejercicio de esta libertad ocupacional.

“Tercera limitación. El artículo 5° autoriza igualmente la limitación de libertad ocupacional por resolución gubernativa, cuando la autoridad administrativa aplique una ley que así lo disponga.”⁽³⁰⁾

En concordancia con el comentario formulado a la segunda limitación transcrita, estimamos que también la autoridad administrativa puede limitar la libertad ocupacional, como puede ser por ejemplo una cancelación de la cédula profesional que otorga la autoridad administrativa o la suspensión temporal del ejercicio de una actividad determinada.

“Cuarta limitación. Existen determinadas actividades que para protección de la sociedad –evitando graves perjuicio generales-, requieren de una capacitación profesional debidamente acreditada y reconocida. Por ello, en estos casos, se exige la obtención de un título, su debido registro y la expedición de una cédula de ejercicio, que constituyen una verdadera limitación a la libertad ocupacional, y que puede motivar responsabilidades penales para el caso de que no se cumplimente el requisito.”⁽³¹⁾

Es de suma importancia este valladar jurídico oponible a la libertad ocupacional, ya que consideramos que en la actualidad debe ser ampliamente

⁽²⁹⁾ *Ibidem*, p. 82.

⁽³⁰⁾ *Ídem*.

⁽³¹⁾ *Ídem*.

revisado y ampliado en el catálogo de actividades o profesiones que deben contar con la cédula de ejercicio respectiva y además a muchas profesiones como pueden ser para Contadores o Licenciados en Derecho es dable establecer la colegiación obligatoria como parte de la limitación constitucional al ejercicio de esas profesiones.

“Quinta limitación. El inciso D, del artículo 130 constitucional, precisa que el en los términos de la Ley Reglamentaria los ministros de los cultos no podrán desempeñar cargos públicos. Hasta antes de la reforma de 1991, los ministros de los cultos deberían ser mexicanos por nacimiento. La reforma ya autoriza tanto a los mexicanos como a los extranjeros para ejercer la “profesión” de ministro, pero se les niega el desempeño de cargos públicos, con lo cual se resuelve una limitación apreciable, ya que les considera de hecho inaptos para desempeñar al mismo tiempo, su ministerio y cumplir además con el cargo oficial”.⁽³²⁾

Es pertinente mencionar que de facto existen grupos religiosos en los cuales operan como ministros, personas que desempeñan cargos públicos, pero que sin embargo al no estar debidamente registrados como asociaciones religiosas, se encuentran violando el texto constitucional, por lo que es pertinente aclarar o ampliar esta limitación.

“Sexta limitación. Esta se refiere al trabajo de los menores de edad, en los términos del apartado A del artículo 123 constitucional. La fracción II de dicho artículo, prohíbe para los menores de dieciséis años, las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial, y todo otro trabajo después de las diez de la noche. Por su parte la fracción III del propio artículo prohíbe la utilización en el trabajo de los menores de catorce años, que en esta forma nunca podrán ser objeto de contratación laboral para realizar un trabajo.”⁽³³⁾

⁽³²⁾ *Ibidem*, p. 84

⁽³³⁾ *Ídem*.

Desde luego, que los menores de edad son un grupo vulnerable de la sociedad que requiere de protección constitucional, sin embargo hay un gran número de ellos en nuestro país que no obstante su minoría de edad son explotados al empleárseles y no otorgarles por lo menos los beneficios de la seguridad social.

El citado tratadista Juventino V. Castro, a su vez menciona que así como existen limitantes para el ejercicio de la libertad ocupacional en el artículo 5° Constitucional, también existen lo que él denomina seguridades constitucionales y como tales menciona:

- a) La inembargabilidad del salario.
- b) La no obligatoriedad de trabajar sin un justo pago.
- c) El derecho a trabajar solo por propia voluntad.
- d) La prohibición de celebrar convenio que menoscabe la libertad de la persona, por trabajo por motivo de educación o de voto religioso.
- e) La prohibición de que se pacte la renuncia a ejercer determinada ocupación o la proscripción o destierro de la persona.

Consideramos importante mencionar que el análisis del artículo 5° Constitucional vigente en su abrumadora mayoría lo llevan a cabo los tratadistas de Derecho Constitucional y no los doctrinarios del Derecho del Trabajo, no obstante su contenido esencialmente laboral.

La importancia que reviste el derecho al trabajo, que se encuentra plasmado en el artículo 5° constitucional la establece Jesús Reyes Heróles cuando afirma que la idea central de la revolución de 1848 en Francia fue el derecho al trabajo, dice que no obstante que existen formulaciones previas de este principio, se hace imperativo por su naturaleza que el Derecho al trabajo sea el móvil y objetivo fundamental de dicha revolución, cita a Fourier que afirma que sin el derecho al trabajo no es admisible la civilización y sin el derecho al trabajo todos los otros son inútiles, más adelante se afirma que la lucha por el derecho al trabajo no se circunscribe a Francia.⁽³⁴⁾

Consideramos que el análisis histórico y normativo del artículo 5° constitucional debe abordarse en forma independiente por su alto contenido filosófico, al formar parte de la parte dogmática de nuestra Constitución Federal vigente, teniendo como premisa que el derecho al trabajo es requisito jurídico existencial indispensable para quien aspire a obtener utilidad de la actividad que desee desempeñar, ya que cuando la lleva a cabo se involucra en otro espacio del derecho denominado Derecho del Trabajo.

⁽³⁴⁾ REYES HEROLES, Jesús. *Derechos del Pueblo Mexicano, Doctrina Constitucional T. I*, Editorial H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, LII Legislatura, México, 1985, Págs. 166 –171.

CAPITULO III

GLOBALIZACIÓN, SURGIMIENTO DEL CONCEPTO.

Sumario.- 1.-Definición de la globalización; 2.- ¿Qué se necesita para definir a la globalización?; 3.- Ideas falsas sobre la globalización; 4.- Repercusiones de la proliferación de los nuevos Estados.

1. Definición de la globalización.

El fenómeno de la globalización es aceptado por algunos autores, rechazado por otros, criticado en su uso y concepción por otros muchos, sin embargo lo que es innegable es la existencia de la polémica que genera su introducción al debate económico.

A la globalización se le ha pretendido diferenciar del concepto mundialización, pero existe consenso de que únicamente se trata de dos formas diferentes de nombrar al fenómeno globalizador; los anglosajones y latinoamericanos utilizan para referirse al mismo la denominación globalización y los autores franceses y belgas lo refieren como mundialización.¹

En base a lo mencionado es que en este trabajo al referirnos al fenómeno globalizador, lo mencionaremos indistintamente como globalización o mundialización.

Variadas son las opiniones respecto de lo que debemos entender por globalización y las definiciones aplicables a este fenómeno, sin embargo en nuestra opinión el primer gran enfoque que se presenta es si la globalización es un proceso únicamente económico o si comprende otras áreas de la sociedad.

¹ Cfr. BARÓ, HERRERA Silvio, *APORTES, Revista de la Facultad de Economía*, año II, numero 5, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 2001, Pág. 49.

A continuación se enuncian diversos autores que han intentado definir a la globalización*:

Francois Houtart, dice que la globalización es un proceso que se caracteriza por la alta velocidad que tienen los mecanismos que lo determinan entre los cuales podemos encontrar a los siguientes:

- ❖ Se han establecido las llamadas redes mundiales cuyas nacionalidades no son determinables.
- ❖ Se han presentado grandes avances en los transportes y en las comunicaciones.
- ❖ Existe gran movilidad de capitales, en alguna medida con sentido especulativo, estimándose que se mueven a nivel mundial un aproximado de un billón de dólares diariamente.
- ❖ La concentración de información financiera y desde luego técnica en un número muy reducido de países.

Juan Castaignts Teillery, dice que la globalización se caracteriza por plantear una nueva estructura mundial con tendencia globalizadora en la que se distinguen:

- ❖ El predominio de las finanzas sobre los temas políticos, ideológicos e incluso militares.
- ❖ La integración de una parte del mundo a costa de excluir a otra del proceso globalizador.

* El catálogo de autores que se mencionan en este apartado son citados en el texto de Silvio Baró referenciado en la nota que antecede.

Berenice Ramírez, aporta que la globalización es un proceso que se da a través de las transformaciones en la economía mundial asociado con los siguientes elementos:

- ❖ A través del comercio industrial e intrafirmas.
- ❖ El despliegue del capital financiero.
- ❖ El gran crecimiento del sector de los servicios.

Zia Qureshi, dice que la globalización es un fenómeno impulsado por la tendencia generalizada hacia la liberalización del comercio y los mercados de capital, la creciente internacionalización de las estrategias empresariales de producción y distribución y el avance tecnológico, lo que genera que se eliminen los obstáculos al intercambio internacional de bienes y servicios y a la movilidad de capital.

John Dunning, define a la globalización como aquella que tiene base nacional o microeconómica por dos causas:

- ❖ La presión de firmas para la innovación de nuevos productos con calidad y reducción de precios.
- ❖ El crecimiento de políticas que respaldan al mercado y al crecimiento de la integración regional.

A. Arcaya y J. Micheli dicen que la globalización es un nuevo estado de la competencia internacional que surge de los distintos procesos de la reestructuración de las firmas del automóvil de los años setenta.

De las definiciones que se han apuntado encontramos autores que ven a la globalización bajo dos enfoques:

- ❖ Los que la conciben como un fenómeno de tendencias económicas mundiales, macroeconómico.
- ❖ Y aquellos que ven el proceso de la globalización como resultado de tendencias microeconómicas.

Por otro lado tenemos la opinión autorizada del señor Akio Morita, presidente de Sony a quien se le atribuye haber acuñado la frase de globalización, refiriéndose a que la globalización es un fenómeno que se produce a nivel micro y macroeconómico, interactuando ambas esferas.

J. Basave Kundhardt, manifiesta que la globalización no es otra cosa que el aprovechamiento de ventajas comparativas a escala mundial de los siguientes elementos:

- ❖ De los mercados de capital.
- ❖ De la fuerza de trabajo.
- ❖ De las materias primas.
- ❖ De los productos semiterminados.

Todo ello aprovechados como insumos para la elaboración de un producto final para comercializarse internacionalmente.

Alejandro Dabat dice que la globalización es el resultado de la internacionalización de la producción y se caracteriza por los siguientes factores:

- ❖ Un nivel superior del comercio respecto de la producción.
- ❖ El nuevo papel que juegan las empresas multinacionales.
- ❖ El surgimiento de una nueva división internacional del trabajo.
- ❖ La revolución de las comunicaciones.
- ❖ La unificación de los mercados financieros nacionales e internacionales.

- ❖ La coordinación permanente de las políticas económicas de las grandes potencias.

Aldo Ferrer dice que en el proceso de globalización intervienen preponderantemente un triángulo compuesto por la ciencia-producción-poder político. Dice que es muy relevante el poder político generado por la ciencia y la producción en el fenómeno de la globalización.

Por nuestra parte consideramos, una vez analizadas las definiciones que estos autores nos aportan sobre la globalización, que este fenómeno no es de carácter estático sino que es sumamente dinámico y debe considerársele como un proceso que se genera a nivel global y que se interconecta micro y macro económicamente, que desde luego no es un proceso solamente económico sino que contiene ingredientes sociales, políticos e históricos, fundamentalmente sus efectos son económicos; por tanto impactan la economía mundial y la de las diversas naciones del globo y hablar de economía es referirse al trabajo por lo que afirmamos que la globalización en lo particular también es un fenómeno que afecta a los trabajadores ya que están involucrados en el proceso productivo, aunque no se les mencione en las definiciones apuntadas, a final de cuentas los podemos ubicar de inicio en el sector de la globalización de los excluidos.

De cualquier manera, encontramos que los autores mencionados, para definir a la globalización toman en cuenta enfoques diversos y le atribuyen elementos no necesariamente coincidentes en cada uno de ellos, quizás el común denominador podría establecerse por la diversidad de características que le atribuyen al proceso globalizador, lo que se necesita para definir al fenómeno de la globalización, consideramos lo aporta el mismo Silvio Baró en el apartado siguiente.

2. ¿Qué se necesita para definir a la globalización?

A la globalización la podemos definir siempre y cuando se tomen en cuenta ocho escalones, a través de ellos se logra un enfoque correcto de lo que significa el proceso globalizador.

- ❖ Primer escalón, consiste en que debemos delimitar si la globalización es un fenómeno referente a la esfera únicamente económica o si es un fenómeno esencialmente económico.
- ❖ Segundo escalón, se refiere a que incluyamos en la definición de globalización la esencia de la misma que consiste en concebirla como fenómeno técnico-económico que es resultado del actuar de las leyes económicas cuando funciona el sistema capitalista mundial, es decir, la globalización debe verse como el arribo a una nueva etapa en el proceso de expansión internacional de las relaciones capitalistas de producción cuando abarcan todo el planeta.
- ❖ Tercer escalón, hay que agregar a la definición de la globalización la existencia de un nivel superior de desarrollo de las fuerzas productivas con implicaciones cuantitativas y cualitativas.
- ❖ Cuarto escalón, la globalización contribuye al desarrollo del carácter social de la producción y viene acompañada de una concentración del poder económico, comercial, financiero y tecnológico en un grupo pequeño de naciones industrializadas, organismos internacionales, empresas transnacionales y entidades supranacionales.
- ❖ Quinto escalón, una definición de globalización debe tenerla como un proceso, es decir, no se le debe concebir como un fenómeno terminado, que se encuentre completamente desarrollado, debe enfocársele como un proceso de estructuración, en movimiento y dinámico.
- ❖ Sexto escalón, debe analizar si la globalización es un concepto científico o una “finta” ideológica y tener en consideración si la globalización además de ser un proceso, también puede ser entendida como un proyecto, impulsado por los círculos de poder mundial para conservar su hegemonía.
- ❖ Séptimo escalón, una definición de la globalización debe abarcar el aspecto ideológico y político que lleva implícito este fenómeno, en virtud de que el antiguo orden internacional que va a sustituirse por la globalización, contaba con un marco teórico-conceptual que lo sostenía, pero que de cara

a las tendencias globalizadoras hay que analizar si está surgiendo un nuevo marco teórico que necesitan los círculos de poder que en la actualidad actúan a nivel mundial.

- ❖ Octavo escalón, la globalización representa la síntesis de muchas tendencias en los campos de la actividad humana, como puede ser, el científico-técnico, económico, social, ambiental, político, institucional y teórico conceptual, que desempeñan un papel preponderante para llevar a cabo la estructuración de un nuevo orden mundial.

Consideramos que efectivamente, éstos son los peldaños que necesitan tomarse como base obligada para construir una debida definición de la Globalización, de su lectura podemos extraer la idea, en concordancia con las otras definiciones mostradas, que a lo que le llamamos globalización, es un proceso y además es un concepto que tiene muchos significados, múltiples interpretaciones, diferentes enfoques, incluso hay quienes le niegan pertinencia, como se verá en los apartados que con posterioridad se plasman en este trabajo.

También son de considerarse a quienes dicen que se debe reflexionar crítica y científicamente respecto a la globalización.

En este sentido, hay dos perspectivas para analizar a la globalización, a saber:²

- ❖ La globalización como categoría científica, que consiste en tenerla como un concepto cuyo contenido de carácter histórico y práctico se centra en la internacionalización económica que se lleva a cabo después del renacimiento y que recobra su fuerza a mediados del siglo XIX, con orígenes en la segunda revolución industrial aunado al auge de grandes unidades empresariales de tipo nacional que comienzan su actuación internacional.

Así, se concibe a la globalización como un proceso vinculado al desarrollo

² SAXE-FERNANDEZ, John, *Globalización: Crítica a un Paradigma*, Editorial UNAM-Plaza y Janés, México, 1999, Págs. 9 y 10.

capitalista, expansivo que acude al imperialismo para expresarse históricamente. Si concebimos a la globalización como la internacionalización económica y a ésta como existente en una economía internacional de carácter abierta en la que actúan grandes flujos comerciales y de inversión de capital entre naciones, la consecuencia es que no estamos hablando de un fenómeno nuevo, de un proceso inédito o que sea irreversible.

- ❖ La segunda perspectiva a considerar en la globalización y su definición, es la llamada interpretación o “versión pop” de la globalización, que consiste en la existencia de un discurso acrítico y superficial, aceptado por conveniencia por ciertos sectores empresariales, políticos y académicos, es decir, se concibe a la globalización como una ideología, discurrendo sobre ella con una pretendida sabiduría globalista que acude a mitos o *slogans* que venden la idea de que la globalización es un fenómeno nuevo, de tipo homogéneo que puede conducir a la democracia, al progreso y al bienestar universal, entre otras causas; así mismo que la globalización es inevitable, por ello esta perspectiva aborda a la globalización cuando se le pretende presentar como una ideología.

Pablo González Casanova, afirma que “... la globalización es un proceso de dominación y apropiación del mundo. La dominación de Estados y mercados, de sociedades y pueblos, se ejerce en términos político-militares, financiero-tecnológicos y socio-culturales. La apropiación de los recursos naturales, la apropiación de las riquezas y la apropiación del excedente producido se realizan - desde la segunda mitad del siglo XX- de una manera especial, en el que el desarrollo tecnológico y científico más avanzado se combina con formas muy antiguas, incluso de origen animal, de depredación, reparto y parasitismo, que hoy aparecen como fenómenos de privatización, desnacionalización, desregulación, con transferencias, subsidios, exenciones, concesiones, y su revés, hechos de privaciones, marginaciones, exclusión de trabajadores y artesanos, hombres y mujeres, niños y niñas. La globalización se entiende de una manera superficial, es

decir, engañosa, si no se le vincula a los procesos de dominación y de apropiación.”³

Por su parte la mencionada versión “pop”, dice que es inevitable la dominación y la apropiación del mundo. Por ende esta explicación del proceso globalizador trata de justificar la inequidad, la polarización, la gran concentración de la riqueza y la desigual redistribución del producto mundial bruto que beneficia a los países capitalistas desarrollados, a sus empresas multinacionales y a sus excluidos clientes del tercer mundo, según la versión “pop” esto es inevitable.

Por nuestra parte consideramos que la llamada versión “pop” únicamente maniobra de forma ideológica para encubrir y justificar el perjuicio que causa la globalización en el grueso de la población mundial que pertenece a los países en desarrollo que a final de cuentas están excluidos de los beneficios de la globalización.

Por ello consideramos también, que no es factible negar la existencia de un proceso globalizador, cuyos elementos si bien no son nuevos, como el comerciar internacionalmente, como el exportar capitales, como cierto movimiento de mano de obra, la globalización sí acelera la actuación de estos sectores dando paso a la aparición de nuevos escenarios, pero de ahí a considerarla como inevitable, sí se está maniobrando ideológicamente para justificar los perjuicios que causa.

Creemos que es de gran importancia resaltar, que los autores citados cuando contestan a la interrogante de lo que se necesita para definir a la globalización, omiten mencionar, en su mayoría, la pauperización que para amplios sectores de la sociedad mundial conlleva su instauración, generando ejércitos de desempleados y subempleados, que son orillados a la economía informal y condenados a convivir con países ricos, hegemónicos que no los toman en cuenta.

³ GONZALEZ CASANOVA Pablo, *Los indios de México Hacia el Nuevo Milenio*, La Jornada, 9 de septiembre de 1998, México, Pág. 12.

Múltiples son las ideas que se han vertido sobre la globalización, la mayoría de ellas son falsas y en relación a las mismas nos referimos en el siguiente apartado.

3.- Ideas falsas sobre la globalización.

El Maestro Carlos Vilas⁴, manifiesta que al discurso de tipo determinista, que contiene como argumento, que la globalización es inevitable, se le atribuye que se basa en enfoques simplistas que sólo da verdades que se otorga este mismo discurso como evidentes.

Las proposiciones simples son ideas falsas de la globalización, que entre otras mencionan:

a). La globalización es un fenómeno nuevo.

A esta afirmación se le refuta que quien la sostenga, demuestra poco conocimiento de la historia económica del capitalismo.

La globalización, dice el autor citado, es un proceso de desarrollo multiseccular, que se origina en Europa por los siglos XV y XVI, época en que se expande el capitalismo. La globalización es un proceso que data de hace quinientos años, que se haya ligado al desarrollo del propio capitalismo.

Los descubrimientos del continente americano y otras tierras, originados por el expansionismo europeo, tuvieron como base a la mencionada expansión del capitalismo, que utiliza el desarrollo de la ciencia y su aplicación a la producción, para dar surgimiento a la llamada primera ola globalizadora que se da por la vía del sojuzgamiento colonial.

La primera ola globalizadora, se ve apoyada por la Revolución Industrial, a fines del siglo XVIII.

Cuando se da la llamada segunda revolución industrial, es por el aprovechamiento del desarrollo de los nuevos medios de transporte terrestre y

⁴ VILAS, Carlos M., *Globalización: Crítica a un Paradigma*, Editorial Plaza Janés, México, 1999, Pág. 69.

naval, por la aplicación de la energía eléctrica a la industria, entre otros, lo que origina la emigración europea hacia América.

La afirmación de que la globalización es un fenómeno nuevo, es falso, porque ya existían flujos financieros, de mercancías y de personas a escala internacional.

b). La globalización es un proceso homogéneo.

Esto es falso, ya que es un proceso que se desenvuelve en forma desigual, se traduce en crecimiento desproporcionado en los sectores financiero, mayor que en el sector comercio y de producción.

Lo financiero tiene ahora preponderancia global, si tomamos en cuenta que las transacciones financieras mundiales son hasta quince veces mayores al valor de la producción global y casi setenta veces mayor que las exportaciones mundiales.

Ahora las finanzas no son complemento, se convierten en el hilo conductor de la economía real, llegando incluso a subordinarla.

La preponderancia de los capitales financieros se traduce en que la actividad financiera tiene en la actualidad como actores principales a fondos mutuos, compañías de seguros, fondos de pensión, fondos contingentes, inversores individuales, cuyos capitales son enormemente volátiles y que pueden originar crisis económicas casi en cualquier país.

Además, la globalización se presenta desigual para otros sujetos, se globaliza el capital, pero no la fuerza de trabajo, ya que el capital financiero se mueve de país en país, donde obtenga mejores condiciones de ganancia y de operación, en caso contrario, podrán emigrar los capitales, pero no los trabajadores.

c).- La globalización conduce a la homogeneización de la economía mundial, superando a la larga a las diferencias entre desarrollo y subdesarrollo, y entre países y regiones ricos y pobres. La globalización permite ingresar progresivamente en el primer mundo.

Esto es falso, ya que sólo se transmite como justificación para su instauración y para su aceptación en los países subdesarrollados.

d).- La globalización es la llave del progreso y del bienestar; del mismo modo que conduce a cerrar las brechas internacionales, promueve el ascenso de los grupos menos favorecidos a crecientes niveles de bienestar y calidad de vida.

Lo que a su vez no es cierto, ya que la globalización ha producido una cantidad enorme de pobres. Genera desempleo, pérdida de las condiciones favorables a los trabajadores, genera hostilidad hacia los sindicatos.

e).- La globalización de la economía favorece la globalización de la democracia.

Esta idea es falsa, porque lo único que promueve la globalización es la exportación de capitales, pero con desdén de los ciudadanos que forman parte de los países receptores de capitales, se da la exclusión social, los capitales no rinden cuentas a los gobiernos, son volátiles y gozan de impunidad.

f).- La globalización acarrea la desaparición progresiva del Estado, o al menos una pérdida de su importancia.

No necesariamente se fomenta lo afirmado, porque, acudiendo a Guillermo de la Dehesa⁵ tenemos:

La globalización de la economía y de los mercados impacta en la forma de concebir:

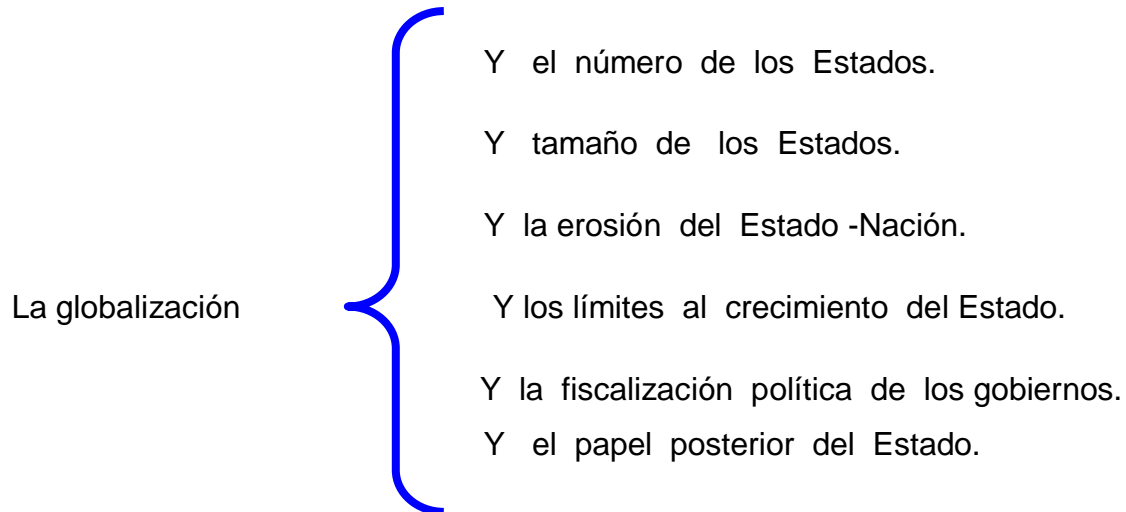
⁵ DEHESA, Guillermo de la, *Comprender la Globalización*, Edit. Alianza, México, 2001, pp. 107 a 121.

Al Estado y {
Sus funciones.
Sus políticas.
Su crecimiento.
Su número.

El impacto produce profunda. {
Reestructuración estatal
Y
Redefinición estatal.

Los estados {
Van a experimentar
Cambios notables en {
La política
Y
Sus instituciones.

Por ello es que se dan solo variantes y readecuación entre:



Ahondando en cuanto a las readecuaciones tenemos:

1. La globalización y el número y tamaño de los Estados.

Después de la Segunda Guerra Mundial se incrementaron el número de países (dos veces y medio).

- 1946..... 74.
- 2000,casi 200 y siguen.



Los países pequeños son los que más fácilmente pueden subsistir como descolonizados o sin dominación, viven del comercio por carecer de recursos para su autosuficiencia.

Ejemplos de países Descolonizados.	}	En África 48 nuevos estados.
		Ex URSS 15 nuevos países.
		Yugoslavia 5 nuevos.
		Checoslovaquia: 2 nuevos.

¿Cómo están concebidos demográficamente estos países en relación a los llamados poblados?

- ❖ Países con menos de 5 millones de habitantes: 85.
- ❖ Países de los 85 que tienen menos de 2.5 millones de habitantes: 5
- ❖ Países con menos de medio millón de habitantes: 35.
- ❖ Países prósperos con más de cien millones de habitantes: USA y Japón.

¿En qué consiste que sean beneficiados con la globalización?

- Su apertura comercial es tres veces mayor que los países en desarrollo.

- Buscan beneficio de la tecnología de las comunicaciones y transportes, obtienen recursos naturales, financieros y de información.
- Buscan ser eficientes a través de la especialización.
- Obtienen fácil apoyo externo con poco impacto a su producto interno bruto.
- Se integran a bloques y superan su desventaja de ser pequeños.

4.- Repercusiones de la proliferación de los nuevos Estados.

Primera. Ayudan a sostener el proceso de la globalización por serles de vital importancia, por medio de la Organización Mundial de Comercio.

Segunda. Se fomenta un proceso democratizador.

Tercera. Fomenta las autonomías (checa, vasca etc.).

Por lo tanto, éstas son las ideas falsas que sobre la globalización se nos pretende vender, para justificar la explotación de los trabajadores en el mundo.

CAPITULO IV

UBICACIÓN HISTÓRICA DE LA GLOBALIZACIÓN

Sumario.- 1.- Del Descubrimiento de América a 1800; 2.-De la Revolución Industrial a la Primera Guerra Mundial;3.- De la Segunda Guerra Mundial a nuestros días; Primera Tesis; Segunda Tesis; Tercera Tesis; Cuarta Tesis; Quinta Tesis; Sexta Tesis; Séptima Tesis; Octava Tesis; Novena Tesis; Décima Tesis

1.- Del Descubrimiento de América a 1800.

Para poder abordar a la globalización en un contexto histórico, tenemos dos posiciones divergentes: quienes afirman que este fenómeno es nuevo, de generación reciente y quienes sostienen que únicamente se usa un nombre nuevo para cosas o fenómenos que ya existían.

Entre los que afirman que la globalización no tiene nada de actual, que históricamente la ubican surgida desde hace siglos, encontramos al Doctor Aldo Ferrer¹ cuyo pensamiento traemos a este trabajo para mejor explicación de esta posición, por lo que según este autor la globalización debe entenderse de la siguiente manera:

La globalización no es nada nuevo ya que data de aproximadamente hace cinco siglos; arranca desde la última década del siglo XV; tiene lugar en virtud de que se dan dos condiciones primordiales:

- ❖ Por un lado se da un gran aumento en la productividad del trabajo.
- ❖ Por otro lado surge un orden mundial de tipo global.

¹ FERRER, Aldo, *Historia de la Globalización, Orígenes del Orden Económico Mundial*, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1999, Págs. 9 – 16 y 394 – 397.

Desde luego que ambas condiciones son necesarias para el arranque de la globalización, ya que si se encuentra ausente alguna de ellas no se puede hablar de un desarrollo en un mundo globalizado.

En la época mencionada la productividad crecía lentamente y la actividad económica se dirigía a que subsistiera la llamada fuerza de trabajo y que se mantuvieran la existencia de clases dominantes.

Respecto del avance técnico, éste era muy lento y cuando se asignaban capitales encaminados a la acumulación de capital para el proceso económico, estos capitales sólo significaban porcentajes menores respecto del producto.

Cuando surgen excedentes que pudieran ser comercializados, se hacía pero en los mercados locales, por tanto, el llamado comercio internacional no representaba más allá del dos por ciento del producto mundial.

Podríamos llamar como insignificante a la relación que existía entre la producción local con el mercado externo y por esto las relaciones económicas de tipo internacional no alcanzaban para modificar la acumulación del capital ni al proceso productivo, incluso el dominio bárbaro sobre los romanos a fines de la llamada antigüedad podían incidir en el reparto de los recursos que se generaban pero no modificaban significativamente al comportamiento de la economía.

En esta época no existían las condiciones necesarias para el desarrollo de un mundo global, ya que ninguno de los denominados imperios actuaba de forma planetaria o aumentaba considerablemente su producción.

Ya en los siglos XI y XV se da un cambio, se empieza a desarrollar el capitalismo comercial, se genera, aunque no significativo, cierto progreso técnico, se dan ciertas transformaciones sociales, lo que conduce a que lentamente vaya creciendo la productividad.

Los países en la época que se menciona, el inter entre los siglos XI y XV, empiezan a relacionarse y por lo tanto a presionar en la forma de darse la producción, la misma distribución de la riqueza y por ende en la acumulación del capital, los países involucrados pertenecen a Europa, no así el Medio Oriente ni Asia.

Los viajes de Cristóbal Colón y de Vasco da Gama imponen un parteaguas histórico respecto del surgimiento de un orden mundial con alcances planetarios, el comercio ya era de tipo internacional pero se focalizaba al interior de Europa y por supuesto a algunas partes de Asia y África, presentándose nexos comerciales con China y la India pero sólo de tipo bilateral, todas estas relaciones comerciales internacionales no llegan a constituir sin embargo, una red de alcance global, por ello el descubrimiento de América y el alcanzar los portugueses el oriente por la vía marítima origina el surgimiento de un nuevo sistema, el llamado primer sistema internacional global, lo que se da en la última década del siglo XV.

Los territorios descubiertos, una vez que fueron conquistados y colonizados, vinieron a constituir un Nuevo Mundo, se genera un gran espacio que permite ahora sí la formación de un orden económico mundial.

Aunque Vasco da Gama llega a Calicut, esto solamente inaugura una nueva vía marítima, ya que el comercio entre Europa y Asia se sitúa siglos antes, pero la presencia del comercio entre el triángulo que forman África, Asia y América sí genera por primera ocasión un mercado de tipo planetario.

Aproximadamente en el año 1500 se dan dos elementos, por un lado aumenta la productividad y por el otro se genera un sistema internacional global, desde luego también se da el reparto de poder que de forma natural también se internacionaliza.

Paralelamente al desarrollo de la economía mundial, desde entonces se revelan las asimetrías que hasta la actualidad existen, los mismos efectos perniciosos que a la globalización de nuestros días se le atribuye, históricamente se generan y florecen en la época citada, a la conquista del continente americano le sigue la esclavitud y eso marca el destino de los países que a la postre iban a surgir y que hasta estas fechas que vivimos siguen siendo comunidades dependientes y sojuzgadas. Los conquistadores siguen siendo hegemónicos y los conquistados siguen teniendo el papel de colonias; este fenómeno lo origina la globalización del comercio mundial en el año 1500 y perdura a dos mil once, por ello es la afirmación de que el proceso globalizador y sus efectos no son nada nuevo.

2.- De la Revolución Industrial a la Primera Guerra Mundial.

Dentro de la narración histórica de la globalización identificamos otro texto del Doctor Aldo Ferrer que a su vez identifica el periodo que comprende este apartado, dicho autor refiere que para comprender la globalización en su devenir histórico hay que dividirlo por etapas, llegando a tres órdenes mundiales para explicarla.

El descubrimiento de América y de rutas marítimas al oriente inauguran la globalización y el primer orden mundial.

El primer orden mundial comprenden los acontecimientos en el orden económico mundial que tuvieron efecto del siglo XV a 1800 aproximadamente.

El segundo orden mundial parte de la Revolución Industrial hasta el estallido de la Primera Guerra Mundial en 1914.

Las fuerzas que venían generando la integración del sistema económico mundial se vieron interrumpidas, por los fenómenos depresivos de 1914 a 1945 por lo que a esta etapa se le llama de la “desglobalización”.

El Tercer orden mundial, data del año 1945 hasta nuestros días.

De acuerdo a los órdenes mencionados respecto del primer orden mundial, su contenido ya fue materia del apartado anterior.

En relación al segundo orden mundial que, como se dijo, arranca desde la Revolución Industrial inglesa, el hecho de que cada país aprovechara e incorporara para sí los beneficios tecnológicos originados por la Revolución Industrial, provoca el impulso a nivel internacional y global como potencia comercial y hegemónica; en ello encontramos el origen de la preponderancia político- económica de las actuales potencias mundiales, sobre todo, USA y Gran Bretaña.

Abundando en este segundo orden mundial podemos decir que cuando se inicia el siglo XVIII, los países europeos que se consideraban avanzados seguían utilizando los conocimientos científico técnicos que se habían generado en la Edad

Media, llevados a su aplicación a los terrenos de la agricultura, las manufacturas y los servicios.

Por otro lado los recursos energéticos eran la fuerza hidráulica y el viento con lo que se molían los granos y se trabajaba en los aserraderos. En el aspecto agrícola seguían usándose los cultivos por rotación, con ayuda del caballo, se araba con el hierro fundido y se buscaba cierta mejora en las semillas y en la cría del ganado.

En el ramo textil seguía usándose la rueca de hilar y el hierro para producir herramientas, por ello en la industria mecánica se acudía a los relojes mecánicos y en la milicia reinaba la artillería para los ejércitos, esta era su tecnología de vanguardia.

Los transportes eran marítimos y de escaso progreso técnico, se refleja el insipiente desarrollo en las finanzas por lo que los bancos sólo trabajaban como instrumentos financieros las cartas de crédito y las letras de cambio, que databan del renacimiento, sin embargo se inicia el desarrollo bancario por acciones y por la colocación de documentos públicos ya en empresas mercantiles, no obstante la creación del banco de Inglaterra en 1694, el sistema financiero era insipiente, se seguían acuñando monedas de plata y de oro, por lo que la movilidad del crédito era inexistente.

La tendencia a internacionalizarse por medio del crédito y por ende del comercio seguía siendo preponderante y así a comienzos del siglo XVIII sociedades y economías habían llegado al techo tecnológico que se había establecido desde la baja Edad Media, originando el lento crecimiento de la productividad y una importancia relativa, tendiente a minusvalorarla, respecto de la tecnología, por esto se da casi nula la relación entre la tecnología; la generación de ganancias y la debida acumulación de capital.

Respecto de la producción de bienes y servicios, se da el fenómeno de que los salarios y la subsistencia de los trabajadores son los factores que consumen la mayor parte del producto, la utilidad es mínima.

Esto, en su conjunto, origina que el capitalismo se consolide como un sistema viable de organización económica, pero seguía teniendo un obstáculo, que era el escaso desarrollo tecnológico, es decir, surgía un nuevo modo de producción, pero no existían los instrumentos técnico-prácticos para su aplicación.

Posteriormente, las fuerzas productivas se vieron impactadas por el pleno auge del fenómeno maquinista que originó el crecimiento de la planta productiva de los países capitalistas al aprovechar la tecnología, que a su vez también se desarrollaba, aplicada a la producción vieron incrementar su volumen, lo que generó excedentes de producción que requerían desplazar.

Los excedentes en la producción que origina el maquinismo se manifiestan muchos años después, por lo que los grandes centros de producción tienen mayor oportunidad, y así lo hacen, de comerciar fuera de sus fronteras los bienes y servicios que no aprovechaban a sus consumidores internos; se da el auge del comercio internacional a nivel regional e intercontinental, aunque todavía no podemos hablar de mundialización, en virtud de que este comercio internacional solo está focalizado.

Sin embargo sí podemos enmarcar al siglo XIX como el que presencia el desarrollo del capitalismo y el libre mercado como su mejor expresión.

Las desigualdades que se generan a raíz del auge del capitalismo también originan una corriente de pensamiento que se refleja en el surgimiento de ideologías que se le contraponen, en esencia surgen al interior de los Estados capitalistas corrientes que no están de acuerdo con el sistema de libre mercado y que proclaman la total rectoría del Estado en la economía y los más radicales que abanderan la dirección proletaria en la economía de las naciones, que a la postre será conocido como sistema socialista y comunista, cuya principal característica es la erradicación de clases sociales, que desde luego llevan en sí mismas la contradicción de que aún triunfando de todos modos imperaría la clase proletaria y la clase gobernante, desembocando en la práctica en una dictadura de la burocracia.

El avance en diversos Estados de la ideas anticapitalistas y la lucha por los mercados origina la Primera Guerra Mundial que enfrenta dos sistemas

económicos que luchan por tener la hegemonía mundial, el capitalista representado por Estados Unidos e Inglaterra y el comunista representado por lo que hacía 1917 sería el bloque socialista liderado por la URSS.

De la Primera Guerra Mundial surgen como triunfadores los Estados representantes de cada uno de los sistemas económicos mencionados, los que hacen el reparto de los mercados, creándose el llamado bipolarismo mundial y quedado definido en ese momento el tablero económico global.

En esta etapa de la Revolución Industrial a la Primera Guerra Mundial no podemos hablar de globalización, sino que únicamente se da por un lado el avance del capitalismo hacia su internacionalización y el surgimiento de su antagonista sistema socialista que también se internacionaliza, es decir, ambos modos de producción son aplicados internacionalmente, siendo viable mencionar que la mayoría de los países no se benefician con el progreso que sí se manifiesta en las naciones representantes de cada uno de los sistemas, por lo que podemos afirmar que la Primera Guerra Mundial sólo ahonda el papel hegemónico de unos cuantos y de sometidos de la mayoría. Casi en su totalidad la población trabajadora ve disminuidos sus ingresos y su acceso al empleo, la justificante es que se vive un periodo de reacomodo o de posguerra.

3.- De la Segunda Guerra Mundial a nuestros días.

Al periodo de la Primera a la Segunda Guerra Mundial, se le conoce como de desglobalización, el reparto del mundo de las potencias capitalistas y socialistas fue artificial.

En este segmento histórico ambos bloques se ocuparon en tratar de posicionarse en el aspecto económico para generar recursos que les permitieran producir armamento de cara a la oposición del otro de permitir la expansión de los dos sistemas económicos antagonistas.

Los alemanes demostraron su capacidad de organización, no sólo en el aspecto militar sino en su planta productiva, también demostraron su debilidad colectiva al dejarse arrastrar por la demagogia y pretensión imperialista de sus

líderes; sin embargo el grado de preparación bélica les permitió reabrir la lucha por los mercados y aventurarse en otra guerra que pierden a la postre.

El escenario que se muestra al término de la Primera Guerra Mundial casi se reedita cuando termina la segunda conflagración mundial, los representantes del sistema económico capitalista con el ya consolidado representante del sistema socialista, vuelven a repartirse el mundo y se consolida también el bipolarismo, con un acuerdo en el que ninguno confía y que ambos antagonistas comprenden le sirve a ninguno.

El conflicto armado no termina con lo que históricamente se conoce como el término de la Segunda Guerra Mundial; esta última en su mayoría se genera con declaraciones formales de guerra y las hostilidades consecuentes, sin embargo el combate se sigue dando en forma regionalizada y a través de otras naciones en la que los combatientes son apoyados con armamento, económica, y logísticamente por las potencias del bipolarismo, ambas saben que están involucradas pero no lo aceptan formalmente, esta guerra que se va dando en diversas partes del planeta, entre dichas potencias, fue conocida como guerra fría, que se caracteriza por la amenaza mutua de que no puede pasar a ser una guerra formal y declarada ya que ambas potencias blanden el uso de su armamento nuclear, lo que traería no sólo la aniquilación del adversario sino de la humanidad en su conjunto, de aquí el riesgo de un desenlace nuclear.²

El sistema económico socialista se muestra incapaz de generar desarrollo de la planta productiva en los países en que se aplica y sus crisis económicas, su corrupción gubernamental y la supresión de los derechos básicos de sus gobernados origina su colapso, por lo que uno de los representantes del bipolarismo disminuye su poder económico, su poder político y origina la desaparición de los sistemas económicos socialistas como reales antagonistas a las potencias capitalistas.

Para una mejor comprensión de este periodo de la globalización las ideas del maestro José María Vidal Villa nos aportan:

² IANNI, Octavio, *La Sociedad Global*, Editorial Siglo XXI, México, 2000, Págs. 33 a 41.

Presenta una sección introductoria en la que manifiesta:

La guerra fría termina y,

- ❖ Termina con ello el bloque socialista.
- ❖ Termina el bipolarismo.
- ❖ El sistema capitalista queda como fuerza unipolar.
- ❖ Es el modo de producción dominante en el planeta.
- ❖ Los países que aún presentan matices socialistas serán absorbidos.

Sin embargo no podemos afirmar que el capitalismo triunfó, ni atribuirle virtudes como el mejor sistema económico.

De cara a lo que Vidal Villa llama *el conjunto de la humanidad*, el capitalismo contrario a haber triunfado, fracasó “estrepitosamente”, ya que es incapaz de proporcionar certidumbre a la humanidad respecto a dos rubros esenciales:

- ❖ Bienestar mundial.
- ❖ Supervivencia de la humanidad.

Como medio para comprobar lo aseverado tenemos estos datos.

→ Mil millones de personas viven en niveles debajo de la pobreza.

→ Cuatro mil millones de seres humanos están en el rango de pobres.

En el terreno de las justificantes de esta asimetría económico-social tenemos que no es materialmente posible que los países pobres alcancen los niveles de los ricos. Destruirá el medio ambiente y se acabarían los recursos no renovables.

Consideramos que este es un argumento en el sentido de que no alcanza este mundo para todos.

Visto así, el capitalismo no triunfa, como sólo beneficia a los menos, entonces se le tiene que ver en parámetro de sistema que fracasa.

Sólo beneficia a los países que son el centro del sistema, las metrópolis o sedes de los imperios.

Presentando su desarrollo se pretende maniobrar ideológicamente a favor del supuesto éxito del capitalismo. Pero este es un enfoque parcial.

Esta maniobra ideológica ha llegado incluso a intentar abandonar, desprestigiar y tratar con desdén lo que habían venido sosteniendo autores que defienden la teoría de la dependencia y el estructuralismo.

Los autores que han sido objeto de estas acciones son, entre otros:

Prebisch. Cardoso. Faletto. Sunkel. Dos santos. Marini. Gunder frank. Laclau. Samir Amin. Arrighi. Wallerstein.

A éstos se les atribuye que su explicación de la problemática de la economía mundial es de carácter global, holista, no parcial.

Como producto de la prepotencia neoclásica, sólo se explica si se acomoda o beneficia a los países desarrollados, por tanto, si son válidos para ellos, deben serlo universalmente para todos.

En el momento en que la mundialización es el proceso dominante, se debe acudir al enfoque holista, integral, estructuralista.

Esto justifica que Vidal Villa retome el enfoque global para analizar la realidad actual.

A un investigador de nuestra época que pretenda estudiar el proceso mundializador se le van a presentar distintas problemáticas.

Vidal Villa explica estas problemáticas mediante sus diez tesis sobre la mundialización en la actualidad:

A) PRIMERA TESIS

La mundialización es la culminación del proceso histórico de la expansión del capitalismo y el efecto de sus propias leyes económicas.

Actualmente se conoce como globalización económica a la dependencia que en ese renglón tiene diferentes estados.

La globalización económica va mas allá de una simple interconexión entre Estados.

La globalización para Vidal Villa “es la culminación a escala planetaria del proceso de expansión capitalista”.

El proceso de expansión se da a su vez, a través de otros procesos:

Primer proceso.

Se inicia hace dos siglos con los primeros mercados locales de empresas capitalistas en las ciudades europeas.

Segundo proceso:

Crece la población, se genera la competencia y surgen los mercados internos de cada estado, se protegen a las empresas internas que garantizan libre movimiento de mercancías, capitales y personas, sin ninguna cortapisa.

Cuando se consolidan los mercados internos:

A) se impulsa el desarrollo capitalista,

B) se da y aún continúa la competencia entre empresas nacionales y extranjeras.

Capitalismo nacional.

La protección de los mercados internos crea la base para el desarrollo del capitalismo nacional y en Europa, América y Japón, como potencias económicas, sucede en sus etapas competitivas y monopolistas (fines del siglo XIX).

Imperialismo.

El imperialismo surge cuando el capitalismo nacional se expande al exterior. Los capitales de las potencias europeas requieren ser rentables extrafonteras.

Se presenta una ola de expansión capitalista mundial. Pero es importante subrayar que este fenómeno no mundializa al capitalismo.

El imperialismo sólo crea sectores cerrados coloniales, no da paso a la creación de un mercado mundial. Antes origina que crezca la rivalidad entre potencias y que estallen las dos guerras mundiales.

Bases de la mundialización.

Es a través del imperialismo que tenemos las bases de la mundialización:

Primera.- El imperialismo destruye las economías de los países colonizados los hace depender de la economía de la metrópoli. Con ello les indica qué producen, (monoproducción) qué compran y a quién (exportación).

Segunda.- Determina las estructuras económico-sociales de los países colonizados. Los controla políticamente.

Los países colonizados son la periferia y los colonizadores son el centro, dirigen economía y sistema social de los dependientes, lo que origina la creación del llamado sistema capitalista mundial.

Neoimperialismo.

En la medida en que los países centro crecen, rivalizan y se enfrentan por el control del mundo, ésta es entre otras la causa de las guerras regionales y mundiales, solo que la segunda guerra mundial marca el parteaguas de cómo se ejerce el dominio exterior, ahora se empieza a combinar la dependencia

económica con cierta independencia soberana y política; surge el sistema con preponderancia económica. A esto le vamos a denominar neoimperialismo.

Trascendental en este periodo es que se va a intentar generalizar una apertura comercial del centro hacia la periferia.

Mercado mundial.

El capital necesita seguirse expandiendo, sólo que los Estados Nacionales lo obstaculizan. Para liberar el comercio internacional se necesita:

- ❖ Abolir los obstáculos al libre movimiento de capitales.
- ❖ Crear condiciones para la formación del mercado mundial único.
- ❖ Que sin obstáculos compitan las empresas productivas y las fracciones del capital.

El proceso hacia el mercado mundial único en la actualidad encuentra la oposición de los Estados centrales, nacionales, que históricamente surgieron en etapas anteriores al desarrollo capitalista, eran justificados en cuanto a otras condiciones históricas, por ello, si el capitalismo quiere evolucionar tiene como obstáculo qué resolver la contradicción entre: mundialización de la economía y que persistan los Estados centrales.

El proceso de evolución del capital hacia el mercado mundial único, teóricamente se va a presentar con la culminación de la internacionalización del ciclo completo del capital, en tres aspectos:

- ❖ Internacionalización del capital-mercancía.
Desarrollo del comercio internacional y bases para el mercado mundial.
- ❖ Internacionalización del capital-dinero.
Movilidad internacional de capitales.

❖ Internacionalización del capital productivo.

Segmentación del proceso productivo.

Cuando se desarrollaron los mercados internos estos tres pasos también se siguieron y consolidaron los Estados-Nación.

En los Estados-Nación se libró batalla contra el feudalismo o mercantilismo, como opositores a la libre expansión del capital.

En el plano mundial se dan obstáculos pero los ponen los Estados centrales.

El proceso de mundialización se desarrolla difícil y confusamente, por un lado la confrontación entre la expansión del capital y por otro los Estados obstinados en defender su soberanía, estos obstáculos deberán ser superados.

Ante esta problemática el verdadero meollo del problema se da cuando se cuestiona si existe la posible aparición de un Estado supra-nacional. Un Estado mundial.

A su vez debemos tomar en consideración que el ciclo capitalista en el siglo XX ha atravesado sus cuatro fases, recuperación, auge, crisis, y depresión. En 1929 y 1947, hasta nuestros días. Como características en nuestro siglo tenemos que los auges y depresiones tienen mayor duración, las crisis y los auges se difunden internacionalmente y afectan al sistema capitalista mundial. Se mundializan.

En la economía mundial tenemos tres procesos superpuestos actualmente:

- 1.-Proceso de mundialización de la economía.
- 2.- Ciclo medio (hoy en crisis y depresión).
- 3.- Ciclo corto.

Proceso de mundialización de la economía.

Constituye la segunda tesis de la mundialización de Vidal Villa.

B) SEGUNDA TESIS

Existe la base técnico-material para la mundialización.

La mundialización económica tiene bases estructurales:

- ❖ Mundialización de la propiedad.
- ❖ Mundialización del proceso productivo.
- ❖ Mundialización de la división del trabajo.
- ❖ Mundialización de los salarios.

Sólo que esto no es suficiente, se requieren:

- Cambios en la superestructura de los sistemas, de los Estados.
- Se necesita soporte físico, material.
- Infraestructura que permita la mundialización.

La infraestructura existe a través de la tecnología:

“La tecnología moderna es el soporte del proceso de mundialización y sin ella no sería posible”.

¿Cuáles son las características de la tecnología?

- Producción en masa, aceleradamente.
- Segmentación del proceso productivo.
- Control del proceso a distancia.
- Rapidez y eficiencia en volumen que se transporta.
- Homogeneización de productos, hábitos, etc.

Con el actual desarrollo de las fuerzas productivas se vence la resistencia que la distancia oponía al desenvolvimiento de los procesos económicos capitalistas. Por lo que favorece la mundialización:

- ❖ La homogeneización de hábitos de consumo.
- ❖ Estandarización de producción industrial.
- ❖ Creciente similitud en la forma de cultivar la tierra.

El incremento de productividad se produce por:

- Utilización de la robótica.
- De la informática.
- La automatización de la producción que genera:
- Segmentación del proceso productivo.
- Realización del proceso de producción en lugares distantes.

Con este incremento es posible aprovechar las ventajas comparativas:

- Bajos salarios.
- Proximidad de las materias primas.
- Legislación favorable.
- Producir en un país y vender en otro.

Los modernos sistemas de transportes y de comunicaciones permiten:

- Control a distancia rápido y eficaz.
- Del proceso productivo y de la comercialización.
- Decisiones de orden mundial, no estatal.

La tecnología actual está en condiciones de ser un eficaz soporte de la mundialización económica.

En cuanto a la perplejidad que produce el adelanto tecnológico nos encontramos frente a una de sus consecuencias nocivas, que se mencionan en la tercera tesis de Vidal Villa.

C) TERCERA TESIS.

El modelo de industrialización sobre el que descansa la mundialización económica tiene efectos perversos:

La destrucción del medio ambiente y el agotamiento de los recursos no renovables.

El capitalismo impone un modelo energético y de industrialización, que origina la destrucción del medio ambiente que daña el planeta al perjudicar el equilibrio ecológico.

En el mismo sentido, si se usan recursos naturales no renovables, se generan problemas a nivel mundial.

Es paradójico que en la conferencia de Río de Janeiro, se hayan adoptado medidas para un supuesto desarrollo sustentable y que los países periféricos, insistían no hacer lo que hacían y hacen los países centrales en esta materia.

No obstante las declaraciones internacionales, al sistema no le importa el medio ambiente, seguirá produciendo donde pueda hacerlo. La única alternativa es que la tecnología desarrolle formas de producir sin deteriorar el medio ambiente.

Subrayemos que al deteriorarse el medio ambiente no es un problema doméstico sino mundial.

D) CUARTA TESIS.

Las empresas multinacionales son el agente activo del proceso de mundialización económica.

A través de las multinacionales se concreta el proceso de mundialización y así se convierten en su agente activo. Que se manifiesta en las acciones y modificaciones siguientes:

- Generalizan la propiedad de los medios de producción, que genera que el capital vea diluido algún origen nacional.
- Rentabilización del capital de forma internacional. Que consiste en que el cálculo de rentabilidad de una empresa no es tomando en cuenta en una o varias empresas de un solo país, sino a nivel mundial.
- Valorización mundial del capital. El tiempo de trabajo socialmente necesario (TTSN), se mide a nivel mundial y no nacional.
- Precios de producción y precios de mercado, calculados con parámetros mundiales.
- Gerencialmente las decisiones se toman sobre un ámbito mundial, no nacional. Se abre o cierra una empresa y se ubica rápidamente donde sea rentable, no importan los intereses nacionales. El capital no tiene patria.
- Localización óptima mundial, no nacional, abren o cierran a su libre albedrío, lo que evidencia su autonomía e independencia de los estados. Nación a los que lleguen o de los que emigren.

No obstante su autonomía e independencia, sus decisiones legítimas sí pueden afectar la llamada economía nacional de un estado determinado, es decir un agente independiente de los mismos puede afectar su "economía nacional".

E) QUINTA TESIS.

El mercado mundial aun no existe plenamente; en la actualidad se asiste a un proceso de transición desde el comercio internacional a la formación de un auténtico mercado mundial.

Para que exista una economía mundial se necesita:

- ❖ Libertad de movimiento de capitales.
- ❖ Libertad de movimientos de mercancías.
- ❖ Libertad de movimientos de fuerza de trabajo.

Si tomamos a los Estados nacionales, a su interior esto se cumple, pero a nivel mundial se haya con obstáculos. Que imponen los mismos estados nacionales a la libre circulación de mercancías.

Para que exista la mundialización económica se necesita un mercado mundial. Este se da cuando existen competencia y comercio internacionales.

Para algunos productos se establecen precios mundiales y los países tienen que ajustarse a estos precios para competir mundialmente. Puede iniciarse compitiendo nacionalmente, en el mercado nacional. Si se hace de manera internacional debe tomarse en cuenta que la llamada competencia internacional, es inexacta, ya que la competencia no se da entre naciones sino entre empresas, por ello, estamos todavía en periodo de transición, entre el predominio del comercio internacional y el comercio interempresarial a nivel mundial.

F) SEXTA TESIS:

La mundialización requiere la libre movilidad del capital a escala mundial. Este es uno de los aspectos en los cuales el proceso está más avanzado.

Para que funcione en pleno la economía capitalista requiere del cumplimiento de requisitos básicos; la mundialización exige la libre movilidad de capitales, la primera forma de ello se da a través de la inversión extranjera.

Las empresas multinacionales exigieron nuevas regulaciones que la permitieran y así se dio mediante cinco aspectos:

- 1.- Libre movilidad de capitales, en vía de inversión y para repatriar beneficios.
- 2.- Participación de capitales de diversos orígenes, lo que mundializa la propiedad de los capitales y la percepción de beneficios.
- 3.- Amplia interconexión de distintas monedas nacionales, que se cotizan en el mercado mundial de divisas. Por lo que su control escapa al estado nacional que las acuña. El mercado monetario se perfila hacia una moneda mundial, aunque a la larga.
- 4.- Intervención activa de bancos e instituciones internacionales en actividades privadas o estatales.
- 5.- Fuerte interconexión entre las bolsas de valores mundiales.

Tomaremos en cuenta también que los Estados centrales pagan una especie de impuesto por mantener a los países periféricos, a través de la cooperación internacional y ayuda oficial al desarrollo. Con ello se trata de garantizar la estabilidad del sistema mundial y se fomenta la dependencia

G) SÉPTIMA TESIS.

La mundialización requiere la libre movilidad de la fuerza de trabajo a escala mundial. Este es uno de los aspectos en los cuales el proceso está más atrasado.

Por un lado se privilegian los despidos y la llamada flexibilización del mercado laboral.

Para evitar la movilidad de la fuerza de trabajo se acude a medidas legislativas impeditivas de este flujo.

Esto genera desigualdad salarial a nivel internacional e igualdad en la tasa de ganancia, que origina que la competencia sea mundial y no nacional.

La tecnología propicia la menor ocupación de mano de obra, se produce más, se consume en teoría más, pero se emplea a menos gente.

Esta contradicción origina a los países periféricos graves problemas de presión social.

Se dan dos grandes problemas: emigración hacia el centro y emisión de leyes restrictivas de dicha emigración.

Por tanto, la contradicción que se da entre la libre movilidad de capitales y la inmovilidad de fuerza de trabajo a nivel mundial retrasa el proceso de mundialización.

H) OCTAVA TESIS.

El proceso de mundialización aumenta la polarización entre ricos y pobres y profundiza el desarrollo desigual.

La asimetría entre ricos y pobres ha sido una característica del capitalismo, después de la segunda guerra mundial se vendió la idea de que esta distancia entre unos y otros se reduciría, sin embargo los países periféricos de entonces, continúan en general estando en la periferia.

El informe de 1990 concluyó: los ricos son más ricos y los pobres son más pobres. Incluso en países periféricos se está presentando con la mundialización, actividad económica, acumulación de capital, tecnología, obtención de beneficios, producción de riqueza, pero el país no se desarrolla, continúa polarizado.

Cuando desaparece el estado de bienestar se origina incluso en países centrales, un incremento en la pobreza. La mundialización prescinde de los países

y tiende a la formación de una estructura de centro–periferia. Estructura que será la base de formación del conjunto del mundo y no país a país.

Por ejemplo, hoy se da que los sueldos de los ejecutivos se estandarizan en todo el mundo. Esto dentro del proceso hacia la creación de un centro mundial, que actuará en territorios que abarquen a países centrales y de la periferia.

En los países del centro surge a su vez miseria, cuyos habitantes que la sufren van componiendo la nueva periferia del centro. En contraposición, en los países periféricos surgen nuevos ricos que se convierten en nuevos centros de la periferia.

El capitalismo, así, seguirá su desarrollo mundial, desigualmente, que es su forma histórica de manifestarse, solo que este desarrollo ya no será entre países, sino entre clases sociales a nivel mundial.

El modelo de industrialización sobre el que se asienta la mundialización económica tiene efectos perversos: la destrucción del medio ambiente y el agotamiento de los recursos no renovables.

I) NOVENA TESIS.

El principal obstáculo que se opone a la mundialización económica en nuestros días es la pervivencia de los estados nacionales que permiten la subsistencia de condiciones internas diferentes en cada país y que, por tanto, dificultan la homogeneización mundial.

Los Estados nacionales al momento de que actúan generan obstáculos, entre los más importantes tenemos:

- Legislaciones nacionales.
- Condiciones económicas nacionales.
- Intereses de Estado.
- Debatirse entre dos juegos de intereses.

Las legislaciones nacionales son diferentes en cada Estado-Nación por lo que dificultan que en un plano de igualdad se generen oportunidades y competencia a nivel mundial. Se trata de contrarrestar este obstáculo mediante

tratados de libre comercio y políticas de los organismos financieros internacionales.

En los Estados-Nación se dice que se dan condiciones económicas nacionales que se van presentando también diferentes en cada uno de ellos y que particularmente afectan a su moneda, a su tipo de interés, a sus niveles salariales, a su aspecto fiscal, a su legislación laboral en general, estos elementos obstaculizan la liberalización e inciden como impeditivos de la mundialización.

En los Estados-Nación pervive la figura de los “intereses de Estado” que pretenden con ese argumento proteger a su pueblo o parte de él y defender intereses nacionales o incluso multinacionales que tienen su origen en el país protector.

También mediante este argumento se pretende proteger el lado prestigio nacional, la riqueza nacional, defenderse de la intervención extranjera, desde luego todos estos elementos obstaculizan la mundialización económica.

Se afirma que los Estados-Nación se encuentran inmiscuidos en dos juegos de intereses:

Por un lado los intereses hegemónicos que pertenecen a su capital nacional y que tienen intereses mundiales.

Por otro lado los intereses no hegemónicos pero sí mayoritarios, que generan de cualquier forma votos, también pertenecen a su capital nacional pero no tienen intereses en el exterior.

En este sentido el Estado-Nación pretende garantizar o proteger los intereses del capital originado en el mismo Estado, pero involucrado a nivel mundial y esto genera que cuando se presenta la competencia interempresarial, las empresas van acompañadas por la actuación de sus Estados de origen y esto choca con su capital nacional que no tiene intereses mundiales.

Si en la actualidad la mundialización presenta la necesidad del actuar de los capitales a nivel mundial y los Estados nacionales en alguna medida la frenan, se convierten en este momento en obstáculos para la acumulación del capital, característica indispensable del sistema capitalista, por lo tanto:

Los Estados-Nación “están pasando de ser los instrumentos de la expansión del capital a ser obstáculos de la misma”.

Los Estados-Nación al percatarse en este sentido que ya son obsoletos, darán “coletazos nacionalistas de Estado”, antes de desaparecer definitivamente, surgirán nuevas formas de dominación de clase a escala mundial.

Eclosión de los nacionalismos de Nación.

La desintegración de la URSS, de Yugoslavia, los fenómenos nacionalistas en Bélgica, España, Reino Unido, Italia ponen de manifiesto que existe un proceso caracterizado por la crisis de los Estados nacionales.

En Alemania sin embargo, se genera la reunificación por lo que podemos afirmar que en la Europa actual se dan tres tendencias:

PRIMERA.- Constitución de un Estado supranacional, unidad política por medio de la Unión Europea.

SEGUNDA.- Crisis de los Estados nacionales, sus funciones las va asumiendo la Europa Unida.

TERCERA.- Auge de los nacionalismos de Nación, tomando en cuenta el surgimiento de la Unión Europea como Estado supranacional que asume las funciones de los Estados integrantes los hacen entrar en crisis y estos procesos originan que se desarrolle lógica y pacíficamente el cuerpo institucional de las naciones que formen parte de los Estados plurinacionales. Posibilita gobiernos directos en estas naciones sin órganos intermedios, que en este supuesto estaría el actual Estado central. Facilita un nacionalismo pacífico, democrático y con futuro halagador.

Sin embargo a nivel mundial el fenómeno se da en forma violenta con enfrentamientos y guerras internas en los países, solo que se da en los países periféricos. Vidal Villa afirma que son fenómenos al parecer inconexos que se generan no obstante que la mundialización económica se va imponiendo, este fenómeno no debe despreciarse si no que se le debe concebir como una

manifestación de que los Estados centrales se niegan a reconocer el avance de la mundialización en virtud de que se resisten a desaparecer y se aferran al poder.

Cuando los Estados-Nación, incluso los de tipo central se obstinan en pervivir se presenta un fenómeno peligroso que ya originó varias guerras mundiales y que se llama Nacionalismo de Estado, “además de ir contra la corriente de la historia, sería la antesala para, una vez más, reeditar los enfrentamientos entre Estados que caracterizaron buena parte de la historia del siglo XIX y el siglo XX”.

J) DÉCIMA TESIS

En la actualidad el mundo atraviesa un complejo proceso de transición desde el predominio de las economías de base nacional hacia la plena hegemonía de la mundialización económica y social, cuyos principales obstáculos no provienen de la infraestructura técnico material ni de las relaciones propiamente estructurales (propiedad, división del trabajo, producción, distribución, consumo) sino de la resistencia de los Estados nacionales a desaparecer.

El capitalismo en la actualidad se presenta fundamentalmente en un proceso de mundialización.

La mundialización tiene a su favor la base tecnológica y la infraestructura económica.

La superestructura política y jurídica (gobiernos y leyes) se presenta atrasada respecto de este proceso de mundialización y ello la convierte en un obstáculo para su evolución.

El proceso de transición por el que pasa la mundialización tiene obstáculos, los más característicos son los siguientes:

- Aún tenemos la polarización centro periferia.
- Surge la rivalidad tripolar entre Estados Unidos, Japón y la Comunidad Europea, sin enemigo común como la URSS se encuentran frente a frente.
- Existe la contradicción entre una base económica mundializada y los Estados Nacionales que se vuelven principales obstáculos para la

mundialización, se resisten al estaticidio y argumentan la defensa de su soberanía.

- Se origina el conflicto entre nacionalismos de Nación y nacionalismos de Estado, en la que se recupera la identidad política de las diversas naciones enfrentada a la intransigencia de los Estados centrales a reconocer esa tendencia.

Los nacionalismos de Nación contribuyen a la mundialización, los Estados centrales la obstaculizan.

Visto en panorámica tenemos una nueva configuración del sistema capitalista mundial que va a mantener la estructura centro-periferia pero no a través de países o de Estados sino por sectores de la sociedad, clases sociales a nivel mundial, centros en la periferia y periferias en el centro.

Por ejemplo tenemos que actividades que antes eran propias de países centrales ya se desarrollan en países periféricos como Brasil, México, Argentina, en La India, Egipto, en los cuales ya se desarrollan actividades económico-financieras similares a las que se dan en el otrora centro del sistema.

En los países centrales también hay periferias, hay pobreza, por lo que ambas tendencias se acentúan.

Para su pleno desarrollo la mundialización del sistema tiene un gran obstáculo: el Estado nacional.

Cuando el capital prescindiera de sus servicios surgirá la era de la economía mundial y las contradicciones de clase serán mundiales.

El capital será mundial y la lucha de clases también.

Debido a lo estudiado, debemos tener al proceso globalizador como algo que está presente y que no es fácil su retroceso, hay autores que además le atribuyen que es irreversible. La irreversibilidad de la globalización quiere decir que “existe una afinidad entre las distintas lógicas de las globalizaciones ecológica, cultural, económica, política y social, que no son reductibles –ni

explicables- las unas a las otras, sino que, antes bien, deben resolverse y entenderse a la vez en sí mismas y en mutua interdependencia”³

Hay que centrar el debate en la defensa de la organización jurídico-política, de cara a que beneficie a los nacionales en las diversas regiones del mundo, porque “el presente y el futuro de todas las sociedades y Estados es desarrollarse como multiculturales y pluriétnicos, en una civilización universal. Por su propio camino, todas las identidades nacionales que conforman el mapa del mundo globalizado tendrán que aproximarse al multiculturalismo y desterrar la idea de un estado nacional basado en la existencia de un pueblo, una lengua, una cultura”⁴.

Por ello es que a la globalización, que también será conocida como mundialización, debemos tenerla como el fenómeno que, si bien acelera lo que en la economía mundial ya venía sucediendo, a su vez genera otros nuevos escenarios que van a afectar la esfera de los trabajadores, pero lo que va a ser determinante a que en la actualidad se presente el mundo globalizado, es lo que permitió su avance, nos referimos a los avances científico técnicos que como elemento fundamental debe analizarse para entender a cabalidad al fenómeno multicitado como globalización, lo que será materia del siguiente capítulo.

³ BECK, Ulrich, ¿Qué es la Globalización?, Editorial Piados, Barcelona, 1998, Pág. 29.

⁴ VERDUGA, Vélez César, Gobernar la globalización, Editorial Lumen Humanitas, Buenos Aires, 2000, Pág. 27.

CAPÍTULO V.

IMPACTOS SOCIALES DE LA GLOBALIZACIÓN EN LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN GENERAL.

Sumario.- 1.- Avance científico técnico; 2.- Impactos sociales de la flexibilización laboral en la globalización; 3.- Flexibilidad laboral en general.

1.- Avance científico técnico*.

Si respondemos a la interrogante de ¿qué es lo que constituye las bases de la globalización?, podemos contestar en primera instancia, que el avance científico técnico, pero esto nos lleva a un nuevo cuestionamiento, ¿qué debemos entender por avance científico técnico?, a estas preguntas vamos a referirnos en este apartado.

El concepto de innovación en la globalización, es fundamental para entender el avance científico-técnico. Tenemos en principio que la globalización es una etapa del proceso de internacionalización del capital, en el que se encuentra su ciclo ininterrumpido que toma en consideración a la producción, la circulación, que ahonda la fragmentación del proceso productivo ahora mundial.

Las variantes en los procesos productivos dan la base para que se origine la etapa mencionada, así la innovación se convierte en un ingrediente fundamental en la competitividad, tanto de empresas como de países.

Sánchez Daza manifiesta que la UNTAD, se refiere en dos formas a la globalización:

* Para el desarrollo del tema del avance científico-técnico como base del proceso globalizador, nos auxiliaremos del texto del Dr. Germán Sánchez Daza, inserto en STAY; Jaime, coordinador, La Globalización de la economía mundial, Principales dimensiones en el siglo XXI, Edit. Miguel Angel Porrúa, México, 2000, pp. 153-185.

a).- Como el límite de la integración internacional, en la que las economías nacionales se interconectan mediante la circulación de bienes y servicios transfronterizos.

b).- Como un proceso de administración o gobernabilidad de un patrón complejo de vinculación a través de las fronteras.

Por esto, la globalización está basada:

- En la especialización.
- En la cooperación.
- Tiene cierta división del trabajo entre regiones.
- Entrelazamiento internacional del capital.
- Cooperación científico técnica.
- Desarrollo de redes extranjeras de servicios financieros.
- Red de reventas.
- Cooperación en el comercio.
- Suministro de materias primas.

Si tomamos lo asentado podemos afirmar entonces que la globalización y la regionalización tienen su base en las transformaciones tecnoproductivas ocurridas a partir de los años setentas. Basados en la llamada tercera revolución industrial.

Es en base a la competitividad como crecen las empresas transnacionales, por ello dependen más de su capacidad y estrategia tecnológicas. Es decir, para poder competir, deben hacerlo desde una perspectiva de innovación.

La innovación más importante va a ser la tecnológica, por ello tenemos que la innovación tecnológica se tiene en la actualidad como:

Un proceso sistémico de descubrimiento, desarrollo, mejoramiento, adopción, así como comercialización de productos, procedimientos y estructuras de organización.

En esto podemos subrayar, que los cambios en la tecnología aplicada a la producción generan una tercera revolución industrial, pero a su vez impacta en las relaciones laborales de quienes intervienen con su fuerza de trabajo en dicho proceso. El llamado paradigma tecnoproductivo se aparece en toda su crudeza para los trabajadores.

La revolución científico-tecnológica deviene en cambio del paradigma tecnoproductivo, con ello cambia la forma en que se producía, se comerciaba, se distribuía; cambia la forma en que se regulaban todas estas actividades, por ello es que se habla de que la globalización desprende una nueva forma de abordar la explicación del acontecer económico mundial.

La tercera revolución científico-tecnológica se significa en los cambios que producen la aparición o aceleramiento de los siguientes elementos:

- La microelectrónica.
- La administración flexible.
- La electrónica.
- El manejo de la información.
- Las redes de telecomunicación.

Surgen tecnologías emergentes:

- Nuevas fuentes de energía.
- Nuevos materiales.
- Biotecnología (ingeniería genética).
- Biochips.

- Optoelectrónica.
- Mecatrónica.

El paradigma tecnoproductivo que surge en la globalización, implica a su vez que se organicen las empresas con base a productos principalmente pequeño y flexible.

- Se presenta ahorro en materiales y energía.
- La mano de obra se ve desplazada.
- Se exigen nuevos perfiles laborales a los trabajadores para insertarlos en el proceso productivo.
- Cambian los patrones de vida y de consumo.
- Se produce gran velocidad en la productividad y se asimila el cambio técnico.
- Se adapta la producción a la demanda.
- Se flexibiliza la planta de producción.

En el ámbito laboral se genera:

- Problemas de desempleo.
- Cambios en los contratos y condiciones de trabajo.
- Caída de los salarios.
- Quiebras de empresas renuentes a subirse al carro de la nueva tecnología.
- Procesos de fusión o absorción de empresas y capitales, se aceleran.

De singular importancia en esta etapa globalizadora, son las empresas que invierten en investigación directa, entendida como aquella que está enfocada a producir procesos nuevos de desarrollo, conocimiento nuevo, aplicado a problemas específicos.

Quienes tienen capacidad tecnológico-financiera para desarrollar investigación directa, la realizan en forma privada, de esta forma, los derechos derivados de esta nueva tecnología de punta, pertenecen a estas entidades o empresas, las que tienen la posibilidad de recuperar lo invertido y seguir usufructuando desmedidamente el alquiler de la tecnología producida, a los países de economías en desarrollo, que se tiene que conformar solamente con el uso de la misma.

La dependencia tecnológica trae aparejada la dependencia económica, los países desarrollados se reservan la explotación y a los países pobres se les asigna el mero papel de maquiladoras, con sus grandes ejércitos de reserva.

En este contexto es que se dan las bases de la globalización, es el avance científico-técnico lo que permite dicho avance, sin los adelantos en las comunicaciones, los transportes, el manejo masivo de información o de personas que las nuevas tecnologías produjeron no hubiera podido generarse sin el fenómeno conocido como globalización.

2.- Impactos sociales de la flexibilización laboral en la globalización.

En este trabajo hemos visto a la globalización desde el punto de vista:

- ◆ De su uso y concepto,
- ◆ De su historia,
- ◆ De sus diferentes enfoques y conceptualizaciones,

Ahora, respecto al fenómeno económico-político que se vive, el enfoque social es indispensable, necesario para lograr una comprensión multidisciplinaria.

Viviane Forrester¹ afirma:

Vivimos en medio de una falacia descomunal, un mundo desaparecido que se pretende perpetuar mediante políticas artificiales. En un mundo en que los conceptos del trabajo y desempleo carecen de contenido, millones de vidas son destruidas y sus destinos aniquilados.

Se nos hace creer que la sociedad está caducando, pero en realidad existe una nueva civilización, una nueva era, en esta nueva era unos pocos serán funcionales. La falta de trabajo se sostiene, es coyuntural, la verdad es que grandes cantidades de seres humanos son innecesarios.

Hay algo peor que la explotación del hombre por el hombre, que es la ausencia de explotación, el desempleo. Sin empleo el conjunto de seres humanos es superfluo, prescindible, víctima, auto-víctima, de la vergüenza.

El debate lo saca Forrester* del terreno económico (técnico), y del terreno político, institucional, lo lleva al terreno público, los problemas sociales de la globalización que originan:

- ◆ Desempleo.
- ◆ Marginación.
- ◆ Desigualdades sociales.
- ◆ Desigualdades culturales.

No deben ser tratados sólo entre los especialistas.

Los debe conocer y debatir la sociedad, todos nosotros, a riesgo de formar parte de los excluidos.

¹ Cfr. FORRESTER, Vivian, *El Horror Económico*, Edit. FCE, México, 1999.

* El trabajo de Vivian Forrester es tomado por muchos autores como referente obligado para mostrar el extremo al que se llega cuando la globalización desde el punto de vista social impacta y se radicaliza, el enfoque de Forrester si bien es considerado real, creemos no nos muestra nada nuevo, como se ha sostenido en la globalización los escenarios que esta autora presenta se aceleran y la explotación del trabajador se agudiza.

Hay un tabú sagrado: el trabajo.

Estamos viviendo pendientes de una gran mentira:

El mundo sigue su curso solo con sus problemas coyunturales “normales”.

Sin embargo lo cierto es que estamos inmersos en una mutación de la civilización. (Entendida la civilización como conjunto de cultura, costumbres o arte de un pueblo, Diccionario Espasa Calpe, p. 152).

Ahora bien, se intenta mantener con vida por medio de maniobras al tabú, trabajo. El trabajo es considerado sinónimo de “empleo”. Disimulado perversamente, así, el trabajo se convierte en la base de la civilización occidental.

Su arraigo, su realidad y su necesidad no son cuestionados. Sin embargo el trabajo es en la actualidad una entidad sin contenido. Por tanto concebimos indisolublemente ligados los conceptos de trabajo-empleo y desempleo, pero nuestras concepciones se han vuelto ilusorias, no verdaderas.

Estos términos pertenecen a un sistema desaparecido. Estamos dentro de una nueva era, independientemente de que no seamos capaces de concebirlo.

Nos mantienen ocupados con una crisis que otros crean para mantenernos ocupados y que nosotros pretendemos resolver, lo que sólo refleja que seguimos en el círculo vicioso de seguir aferrados al mito del trabajo.

Estamos aferrados al trabajo como eje fundamental y funcional de nuestra sociedad, por ello su pérdida o el no tenerlo origina el status del desempleo.

En cuanto al desempleo, ya sólo nos ocupamos por disminuirlo, se nos olvidó erradicarlo. En la guerra de las estadísticas tenemos los justificantes de la ineficacia económica-social.

A los desempleados se les condena a la vergüenza personal, familiar y pública, la vergüenza social, estigmatizante.

El término desempleo perdió su vigencia, pero sigue determinando su significado.

Lo que en la actualidad significa desempleo no coincide con su concepción tradicional o habitual. Tradicionalmente el desempleado sólo lo era transitoriamente. Hoy en día el desempleo tiene carácter casi permanente, siendo víctima de las nuevas reglas de la nueva era.

En donde el trabajo no existe, es irreal lo que se quiera hacer depender del mismo.

Por esto es engañoso que se nos quiera hacer creer que se crearán nuevas fuentes de empleo tal como lo conocemos.

Al desempleado en esta dinámica se le convierte en un buscador de empleo, por lo tanto destinatarios de una norma, la norma de los desempleados: son incompatibles con una sociedad, de la cual son producto natural.

En este contexto viven en medio de un ambiente que:

- Los juzga y se juzgan culpables.
- Los desaprueba la generalidad.
- Les reprocha por tener vidas miserables.
- Les atribuye ser subsidiados.
- Les inculca la vergüenza.

Por medio de estas conductas negativas que se les atribuyen, que Forrester resume como vergüenza, se les paraliza e inhibe la reacción. A su vez permite explotar su vergüenza.

Por ello, por sus implicaciones sociales que por supuesto traen consecuencias económicas:

“La vergüenza debería cotizarse en la bolsa; es un factor importante de ganancias”².

Con este medio de control social se trata de que perviva el sistema, a través de las vejaciones y en nombre de una buena ley, se obtiene la cohesión social, *el progreso y la paz social*.

Si concebimos a los desempleados en el sentido que el sistema los encajona, entonces derivamos que al ser cada día más los desempleados por el desuso del trabajo, entonces los menos son los que tienen el poder real.

Por tanto el que esté empleado tiene el derecho a vivir y los que son desempleados, para tener derecho a vivir tienen que ser útiles, es decir rentables, producir ganancias, tener empleo, ser explotables.

De aquí reflexionamos que si para tener derecho a la vida, tenemos el deber de trabajar, entonces el estar empleado es un derecho imprescriptible, que si no lo reconoce, otorga o respeta el sistema social, es una vasta empresa de asesinato, de exterminio diríamos nosotros.

¿Pero hasta dónde es normal, lógico, legal atribuir como deber, hacer algo que no es posible por irrealizable?

De ahí que se trate de un destino de los desempleados, que se conviertan en profesionales del rechazo, esto se traduce en su actividad diaria.

Por ello se les denomina excluidos, pero esto es una falacia, porque están totalmente incluidos, porque jamás se les margina del todo, aunque se les consideren estorbos, se les necesita para cumplir un rol social.

De la pregunta ¿Tiene derecho a vivir quién no es útil?, se desprende otra no menos cruda:

¿Es útil una vida que no da ganancias?

² FORRESTER, Viviane, Op. Cit., p. 15.

Su sola formulación tiene matices criminales, no es lúcida.

Una sociedad que conduce a los desempleados a formularse esta pregunta, es una sociedad que en la actualidad no concebíamos, en este contexto al desempleado se le deja como salida el suicidio.

Los que tienen el poder económico tienen el poder real, y controlan a los que antes los combatían, también a los asalariados y a los empleados.

De ahí que al ser víctimas de la explotación de los que detentan el poder, en este sentido se encuentran en zona de cierto privilegio, ya que si son explotados no están en el último peldaño, hay algo peor que ser explotado, y es el no ser incluso sujeto de explotación, las consecuencias son más nefastas.

De la posición al extremo que plantea Forrester, al analizar los impactos sociales de la globalización en el mundo del trabajo, el tema nos mueve hacia Robert B. Reich, quien en su texto denominado *El Trabajo de las Naciones* nos plantea cómo deben concebirse las actividades laborales a desarrollar por los trabajadores en el proceso de globalización, independientemente de que se esté o no de acuerdo con lo planteado por Reich, su construcción teórica es provocativa y mueve a la reflexión.

Hay tres trabajos en el futuro, tres tipos de actividades que se realizan independientemente del grado de preparación que pueda tener el operario y éstos son:

- ❖ Trabajadores rutinarios.
- ❖ Trabajadores de servicios.
- ❖ Analistas simbólicos.

Los trabajadores rutinarios realizan en forma repetitiva una determinada labor, abarcan diferentes tipos de empleos, se les considera como tropa de infantería del capitalismo.

Hacen su trabajo en forma secuencial, por fases o etapas para fabricar productos terminados que posteriormente serán objeto del comercio en un mercado mundializado, hacen tareas manuales, supervisión rutinaria, pueden ser gerentes, capataces, encargados, gerentes de línea, jefes de personal, jefes de piso, jefes seccionales, y tienen control repetitivo de las labores desempeñadas por los subordinados; están en general encargados de cumplir un procedimiento operativo predeterminado, se les encuentra en todas las industrias tradicionales, no obstante que puedan tener alta tecnología, sus tareas son tediosas y repetitivas.

“Ellos introducen rutinariamente en las computadoras –o extraen- los datos con las listas de compras y cancelaciones de las tarjetas de crédito, cheques librados, cuentas y correspondencia de los clientes, nóminas de sueldo, listas de pacientes, facturas de internación, fallos judiciales, listas de suscriptores, catálogos, y así sucesivamente. La “revolución de la informática” nos ha hecho ser más productivos, pero también ha generado una enorme acumulación de datos, los cuales deben ser procesados con métodos tan rutinarios como los de las líneas de montaje de una fábrica”.³

Los trabajadores rutinarios, en este sentido, laboran de forma habitual con otras personas que hacen lo mismo, incluso dentro de espacios cerrados, siguen procedimientos, reglamentos, tienen una escala jerárquica a su vez controlada rutinariamente, laboran con esmero y sus salario se fija sobre rendimiento laboral y el horario que trabajan, efectúan cálculos simples y basta con una educación estándar para ser trabajador rutinario.

Los trabajadores de servicios, lo realizan de persona a persona; no requieren estudios universitarios, también hacen tareas simples y repetitivas pero de tipo personal, en la mayoría de las ocasiones con personas ajenas a la organización para la cual laboran; ésta es la diferencia entre el trabajador rutinario y el de servicios, es decir, el rutinario en su mayoría realiza trabajo despersonalizado, el de servicios tiene como objetivo a los clientes, tienen que

³ REICH, Robert B., *El Trabajo de las Naciones*, Edit. Vergara, México, 2000, p. 175.

saber sonreír, mostrar cortesía y disposición al servicio, tradicionalmente es desempeñado por mujeres, de ahí el estereotipo cultural de la mujer como formadora o educadora.

Los trabajadores considerados como analistas-simbólicos son aquellos expertos en la intermediación estratégica, identifican y resuelven problemas, realizan su labor en cualquier etapa del proceso productivo, son útiles para aportar ideas innovadoras, son universales en las organizaciones, su labor no se encuentra estandarizada, tienen capacidad de adaptación, lo que venden y utilizan en su trabajo con símbolos, datos, palabras, o representaciones visuales y orales.

Los analistas-simbólicos se autodenominan:

- ❖ Investigadores científicos.
- ❖ Ingenieros proyectistas.
- ❖ Ingenieros productores de sistemas.
- ❖ Ingenieros civiles de vanguardia.
- ❖ Biotecnólogos.
- ❖ Ingenieros de sonido, innovación en las telecomunicaciones.
- ❖ Ejecutivos de relaciones públicas.
- ❖ Banqueros de inversión.
- ❖ Abogados planificadores.
- ❖ Contadores creativos.
- ❖ Buscadores de talentos y cerebro para las empresas (*headhunters*).

A los analistas-simbólicos, entre otras cosas se les atribuye que producen:

Simplificación de la realidad con imágenes abstractas, para que esta realidad pueda ser:

- Reordenada.
- Alterada.
- Experimentada.
- Comunicada a otros especialistas.
- Convertida en otra realidad.

Los instrumentos que utilizan los analistas-simbólicos son:

- ❖ Algoritmos matemáticos.
- ❖ Argumentos legales.
- ❖ Tácticas financieras.
- ❖ Principios científicos.
- ❖ Observaciones psicológicas, para saber cómo lograr:
 - Persuadir.
 - Entretener.
 - Obtener métodos inductivos o deductivos.
 - Obtener todo tipo de técnicas para resolver problemas.

Por lo tanto los analistas-simbólicos tienen entre sus finalidades:

- ❖ Desplegar eficazmente los recursos.
- ❖ Optimizar los activos financieros.
- ❖ Ahorrar tiempo y energías.
- ❖ Lograr nuevos descubrimientos.
- ❖ Crear prodigios tecnológicos

- ❖ Establecer argumentos legales innovadores
- ❖ Crear nuevas campañas publicitarias, que convencan al consumidor de que ciertos hábitos o pasatiempos ya no son necesarios y vitales.

En su mayoría los analistas-simbólicos han obtenido títulos de posgrado y las grandes economías que dominan el proceso de globalización se están ocupando de producirlos a gran escala para poder dominar el mercado mundial y dejar a los países en desarrollo o subdesarrollados el trabajo rutinario y de servicios.

La globalización tiene entonces como impacto social y en especial laboral, los dos polos presentados en este apartado: la exclusión de los desempleados como afirma Forrester y la nueva organización del trabajo como plantea Reich, a ninguno de los dos extremos podemos escapar en la fiebre globalizadora, México como país en desarrollo tiene como tarea en el proceso globalizador fomentar la elevación del nivel de preparación de su población estudiantil para depender menos de los analistas-simbólicos extranjeros, lo que traería menor dependencia social, económica o tecnológica del exterior, comprendemos que es un camino difícil y largo, pero hay que recorrerlo.

3.- Flexibilidad laboral en general.

El llamado proceso globalizador, genera en el mundo laboral un caudal de perjuicios para los trabajadores, según vimos en el apartado anterior, llegan incluso, a quedar excluidos del entorno social en que interaccionen.⁴

Pero en particular, en el ámbito estrictamente laboral las consecuencias negativas se presentan, entre los trabajadores, de la siguiente forma:

- Se da un agravamiento en las asimetrías económico laborales.

⁴ RIFKIN Jeremy, *El Fin del Trabajo*, Edit. Plaza y Valdés, México, 2001, pp. 175 a 186.

- Reducción del nivel socioeconómico de los trabajadores.
- Calidad educativa por debajo del nivel internacional.
- Crecimiento de la pobreza.
- Cifras récord de pobreza.
- Gran desempleo.
- Se pauperizan las grandes ciudades.

Por ello la globalización determina que cambie la relación del empleo y el producto, tradicionalmente, estos dos elementos presentaban predeciblemente:

- Si crecía el producto, crecía el empleo
- Si caía el producto, caía el empleo.
- Posteriormente, al reactivarse la producción crecía el empleo y así sucesivamente.

En la globalización el empleo cae mas aceleradamente que el producto, se recupera lentamente o de plano no lo hace, gracias a los avances tecnológicos aplicados a un nuevo proceso productivo.

Se presenta entonces lo que ya es conocido como flexibilización laboral, esto se instrumenta por los gobiernos neoliberales, sobretodo, quienes fomentan ⁵:

- Leyes que restringen o desaparecen derechos adquiridos desde hace décadas por los trabajadores.
- Sustitución del Derecho Laboral por el Derecho civil o el Mercantil (deslaboralización).
- Trato igual a desiguales, en la esfera obrero-patronal.

⁵ VILAS, Carlos Op. Cit., pp. 84 y 85

- Hostilidad contra las organizaciones sindicales de lucha real.

Protección a los patrones en lo individual o a las organizaciones patronales, con:

- Subsidios.
- Desgravaciones.
- Preferencias crediticias.

En este escenario, los salarios reales se deterioran, aún cuando les aplican ciertos incrementos, éstos al estar por debajo del poder adquisitivo necesario, quedan en el terreno de los buenos propósitos. Deja de ser remunerador. La reducción de costos se aplica en la reducción del empleo, jamás en la reducción de ganancias.

En el terreno estatal, se implementan políticas de privatización y de desregulación, impactando en el empleo negativamente, reduciendo las condiciones de trabajo y la oferta de empleo, se van cancelando, prestaciones que antes se tenían como inherentes a toda relación de trabajo, entre ellas:

- Guarderías infantiles.
- Subsidios alimentarios.
- Prestaciones de salud.
- Sistemas patronales de jubilación. Ahora debe acudir a las pensiones gubernamentales.
- Menor infraestructura deportiva, de salud y de seguridad.

El Doctor Lastra Lastra, manifiesta que “los avances tecnológicos irrumpen e impactan sin cesar en las formas de organización y producción, originando trastornos y desequilibrios que con frecuencia desplazan de manera inusitada a los trabajadores, por falta de capacitación y cualificación ante el asombro e

impotencia expectante de los sindicatos, quienes permanecen inertes por la continua desaparición de las fuentes de trabajo”⁶

Por eso es alarmante el golpeteo a las organizaciones sindicales que genera la globalización, no obstante que los sindicatos aparecen en empresas grandes y medianas del sector formal, con toda su problemática tenemos datos de que en nuestro país el sesenta por ciento de los trabajadores mexicanos trabaja en empresas de quince o menos empleados, además muchos de ellos están en el sector informal, por ende los sindicatos son prácticamente inexistentes tanto en empresas pequeñas, agrícolas y en el sector informal, lo que se agrava con el proceso globalizador que incide en la desaparición de este sector empresarial, la pérdida de empleos y acrecienta el ejército de desempleados.⁷

En las pequeñas empresas mexicanas se reflejan en mayor medida entonces, los impactos de la globalización. Anterior a este fenómeno se encontraban incapacitadas para cumplir con la legislación laboral vigente y los costos que ésta imponía, existía y existe la crónica falta de capital y no hay acceso al sector financiero, lo que se explica por la total incapacidad de pago de los costos laborales, que genera un alto grado de incumplimiento de sus obligaciones como patrones; esto lo agudiza a su vez la globalización, además este sector no puede tenerse como objeto de la flexibilización laboral, no pueden hacer más laxo lo que incumplen.⁸

Otro aspecto a contemplar, en México, al lado de la flexibilización laboral, es el relacionado a la intervención que los Estados Unidos de América tienen en la economía mexicana, en el ámbito económico, laboral y militar. Incide en la rebaja de precios de materias primas y no posibilita soluciones favorables a nuestros problemas económicos, lo que agudiza el desempleo, situación que debe ser

⁶ LASTRA, Lastra José Manuel, *Revista Laboral*, Año VI, México, 1998, Num. 64, p. 15.

⁷ Cfr. Comisión para la cooperación laboral, *Acuerdo para la cooperación laboral de América del Norte*, Edit. UNAM, México, 1997, p. 71.

⁸ Cfr. TOKMAN, Víctor E., *De la Informalidad a la Modernidad*, Edit. OIT, Santiago de Chile, 2001, pp. 80 y 81.

atendida en conjunción con el acuerdo paralelo del TLCAN en materia laboral y las consecuencias que a los países de la región trae la globalización.⁹

Los costos laborales representan en este sentido el primer obstáculo al desarrollo de la planta productiva mexicana en el terreno globalizador, el sector empresarial acude entonces a la trasgresión de la legalidad, actúa impunemente, aún con la complicidad de los sindicatos; se da la flexibilidad corporativa, se presenta el método de estrategias de supuesta competitividad que tienen como base el decremento de los costos laborales pero basados en la precarización del empleo y el debilitamiento de los sindicatos; ya no se habla de salario remunerador; se actualiza la denominada figura de salario sustentable, entendido como el que permite la supervivencia de las empresas pero a costa de los salarios.¹⁰

No es de esperarse un escenario favorable a los trabajadores con el proceso globalizador, en la forma que actualmente se lleva a cabo porque no beneficia ni en sus condiciones de trabajo, su empleo o su estabilidad en el mismo, “la situación actual es radicalmente distinta, pues la tendencia principal reside en las modalidades de tiempo parcial, que determinan el empleo «atípico» y también el trabajo precario. Esta llamada flexibilidad en la contratación laboral, que se califica también de modernidad, significa realmente un retroceso en la evolución del Derecho del Trabajo, y el desconocimiento de numerosos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), destinados a proteger al trabajador”¹¹

Otro problema que se presenta para comprender los impactos sociales de la globalización en México, es el relativo a la información de los mexicanos trabajadores. Las cifras oficiales tradicionalmente se han dado en base a razones políticas, no hay números reales para emitir diagnósticos fidedignos que normen la toma de decisiones benéficas para los trabajadores, de ahí la necesidad de la

⁹ Cfr. BUEN, Néstor De, *Concertación Social Reconvención y Empleo*, Edit. Porrúa, México, 1988, p. 146.

¹⁰ Cfr. BENSUSÁN, Areous Graciela, *El Modelo Mexicano de Regulación Laboral*, Edit. Plaza y Valdés, México, 2000, p. 248.

¹¹ CLIMENT, Beltrán Juan B. *La Modernidad Laboral*, Edit. Esfinge, México, 2000, p. 15.

realización de estudios serios que permitan diagnosticar las debilidades y fortalezas del sector laboral.

“Es evidente que del periodo conocido como la modernización o globalización no hay un estudio estadístico sobre los trabajadores, sus asociaciones y afiliados”.¹²

En el desarrollo de este trabajo se mencionó que la globalización se puede tener como la internacionalización en forma acelerada del capitalismo, por extensión se mundializan las crisis económicas que son inherentes a este sistema y es el Derecho del Trabajo el mayor perjudicado en estas crisis; se archiva la justicia social, se invierte el principio *in dubio pro operario* por el de *in dubio pro empresario*, se presenta la idea del rendimiento sustancial, pleitesía a la producción en lugar de la vieja idea de búsqueda de equilibrio de las relaciones de trabajo.¹³

A su vez la globalización origina que la relación laboral se desnaturalice, que se esté volviendo una problemática que se quiere abordar desde la esfera civil o mercantil, incluso con lo que se ha llamado teletrabajo, el trabajo que se desempeña a distancia, con auxilio de los adelantos de la informática para aplicarlos al desempeño impersonal de las labores que antes se realizaban en una sede concreta; ahora se desincorpora en el mejor sentido literal, pero a su vez representa el peligro de que se pretenda asimilarlo al Derecho Civil o Mercantil.

Otra consecuencia que se da por la llamada flexibilización laboral es el olvido de la figura llamada pleno empleo, que es sustituida por el menor desempleo posible, pero aceptándose que el desempleo en gran proporción es un mal de nuestros tiempos globalizados, aceptación que se hace a título resignado.

¹² AGUILAR, García Javier, *La Población Trabajadora y Sindicalizada en México en el Periodo de la Globalización*, Edit. FCE, México, 2001, p. 19.

¹³ Cfr, BUEN, Néstor De, *Razón de Estado y Justicia Social*, Edit. Porrúa, México, 1991, p. 211.

La flexibilización produce el surgimiento de formas denominadas atípicas de contratación:¹⁴

- El trabajo no declarado.
- El trabajo que realizan extranjeros sin permiso.
- El trabajo familiar.
- El trabajo de microempresas.
- El trabajo a distancia.

Ante este panorama, debemos cuestionarnos si la flexibilización laboral es la antesala de la desaparición de nuestro Derecho del Trabajo, en virtud de que se pretende ir acotando su ámbito de aplicación y adelgazar las actividades que vaya a regular, la tendencia neoliberal globalizadora, es a deslaborar jurídicamente el trabajo ejercido en la nueva etapa mundializadora, solo que debe ser tarea de todos el que no se pierdan los derechos de los trabajadores, que sólo traería a todos consecuencias funestas. Sería el acontecer cierto de estallidos sociales cuyas consecuencias devendrían difíciles de predecir.

El Doctor Lastra nos predice por qué el Derecho del Trabajo va a sobrevivir:

“Pienso que el Derecho del Trabajo, a pesar de las exageradas premoniciones, augurios y abusiones falsas y sensacionalistas, tendrá que sobrevivir por la única y sencilla razón de que, hasta ahora, el trabajo en su esencia de energía humana, material o intelectual, tiene un carácter insustituible. Pero además, el mundo no puede permitirse que continúen los antagonismos entre los mercaderes del esfuerzo ajeno quienes hipertrofian y desquician en sus afanes de una insaciable apetencia por el control de los mercados e intereses económicos, con marcada indiferencia y menosprecio por los valores fundamentales que entrañan la dignidad y el derecho a vivir para una gran mayoría, que no tuvieron la fortuna de nacer propietarios, pero que sin embargo,

¹⁴ LASTRA, Lastra José Manuel, Revista Laboral, Año VI, México, 1998, Num. 64, p. 19.

han sido los artífices indiscutibles del progreso incesante, generador de cuantiosos beneficios para que unos cuantos vivan del ocio y la abundancia, frente a la miseria y angustia de la clase trabajadora, fuente de toda riqueza, quien representa a la pobreza laboriosa”.¹⁵

Por otro lado la flexibilización laboral asociada a la globalización se debe tomar con extremo cuidado, está originando grandes problemas, “tiene como fin permitirle al patrón lograr que las medidas establecidas dentro de la ley puedan ampliarse, reducirse, modificarse, etcétera, con el objeto de obtener mayores ganancias. Pienso que la flexibilización no favorece en nada a los trabajadores, por eso, sistemáticamente, he estado en contra.”¹⁶

En México no participa del desarrollo y de los beneficios de la globalización la mayor parte de la población, situación que debemos revertir¹⁷.

Por ello debemos trabajar arduamente contra lo nocivo que conlleva aparejado la globalización, así evitaremos lo que Beck llama la “brasileñización” del occidente, refiriéndose a que en el Brasil se han acentuado ya los perjuicios de la flexibilización laboral, originándose desempleo y el “nomadismo laboral”, donde una proporción de menos de la mitad de los que deberían trabajar, tienen un empleo formal.¹⁸

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ Cfr. HORI, Robaina Guillermo, *Revista Laboral*, op. cit. , p. 43.

¹⁷ MENDEZ, M. J. Silvestre, *Problemas Económicos de México*, Edit. McGraw Hill, México, 2000, p. 56.

¹⁸ BECK, Ulrich, *Un Nuevo Mundo Feliz*, Edit. Piados, Barcelona, 2000, p. 9.

CAPÍTULO VI.

LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN PARTICULAR.

Sumario. 1.- Perspectiva de la flexibilidad; A) Qué es y cómo nace; B) Flexibilidad en el ámbito individual; C) La Flexibilidad en el Ámbito Colectivo; D) Porqué se origina?; 2.- Tipología de la flexibilización; A) Flexibilización numérica (externa); a) Movilidad de empleo; b) Movilidad profesional; c) Movilidad geográfica; B) Término Jurídico de Subcontratación; a) Una relación de trabajo triangular; b) Un trabajador con dependencia de facto con la empresa usuaria, tratando de eludir ésta la subordinación jurídica; C) El *outsourcing* en México; D) Flexibilización funcional (interna); a) Jornada de trabajo; b) Tipos de contrato; c) Prestaciones sociales; E) Flexibilización salarial; a) Políticas salariales; b) Aceptaciones de flexibilización salarial; 3.- El comportamiento de la flexibilización en la negociación colectiva; Mistificación de la negociación colectiva en la flexibilización

1.- PERSPECTIVA DE LA FLEXIBILIDAD.

A) Qué es y cómo nace.

Este término de flexibilidad o flexibilización (se le puede llamar de cualquiera de las dos formas) es un concepto muy amplio y controversial ya que genera diversas definiciones según su aplicación se requiera dentro de la economía o en el derecho del trabajo.

También cambia su perspectiva según se vea en los países desarrollados o en aquellos que están en desarrollo.

Decíamos al explicar el objetivo, que existen tantas opiniones como corrientes de autores respecto al fenómeno de la flexibilidad. Hay quienes sin más afirman que la flexibilización es una política cuyo objetivo total es la desregulación del mercado de trabajo; una reducción gradual de las instituciones que antes

tuvieron como objetivo salvaguardar condiciones laborales a la clase trabajadora, y quienes con esta figura ven cómo paulatinamente van desapareciendo.

Con frecuencia externaremos que muchos autores piensan que reduciendo la participación del Estado y de los sindicatos en el mercado de trabajo se eliminan las trabas o rigideces que provocan desempleo. Esa sería una flexibilización, afirman, de derecho; otra es la de hecho que consistiría en el no acatamiento a las normas laborales establecidas.

Al margen de que nos parece simplista el primer enfoque de esta figura, el segundo nos parece aun peor. En un Estado de derecho tendrá siempre que partirse de la hipótesis del cumplimiento obligado de las normas vigentes.

A nosotros nos gusta más pensar como segunda representación de una flexibilización, aquélla que nace no necesariamente de una desregulación normativa, sino del cambio que se ha experimentado y sigue haciéndolo en la estructura globalizada del trabajo. Nos explicamos: Un maestro español, Fernando Savater¹, explica que si Marx hubiese existido en esta época no hubiera podido enraizar su poderosa inteligencia; el maestro aludía a que en una época de tecnología e informática no resultaban viables sus prédicas.

Pues igual acaece con el mercado de trabajo. Al introducirse nuevas tecnologías, ya electrónicas, ya informáticas, por necesidades económicas y sociales es obvio que redundan en las relaciones laborales. Desde este ángulo se nos antojaría que quizá debiera venir como consecuencia de lo anterior una renovación en los vínculos tradicionales del desarrollo del trabajo. Estamos conscientes que así se pondría fin a la subordinación sistemática de los empleados a las necesidades sistemáticas que coordinaban las máquinas y que fue el postulado taylorista.

Pero no sólo diluiría el sistema aludido, sino lo más trascendente es que lo haría con todo el empleo que ha subsistido por años o por lo menos con gran

¹ SAVATER, Fernando y DE VILLENA, Luis Antonio; Heterodoxias y contracultura, Montesinos Editor, S.A., Barcelona, España 1989.

parte de él.² Se irrumpiría a la polivalencia o multihabilidad que en otra parte de esta obra tratamos.

Otro punto de vista, pero que parcialmente concuerda con el maestro es el de Friedrich Klau y Axel Mittelstadt³ (Labour Market Flexibility), que dice que: con frecuencia se afirma que las tasas de desempleo entre diferentes países se explican por los grados de “rigidez” en el mercado de trabajo o sea la flexibilidad. Cuando existe un *shock* de precios en los mercados de trabajo “rígidos” se piensa que llevan a un mayor desempleo estructural, en tanto que los mercados flexibles hacen posible que haya ajustes a esos *shocks* con poca o ninguna pérdida de trabajo. Habría mejores niveles de empleo si los mercados responden a las condiciones de oferta y la demanda.

He aquí una vez más, el antagonismo de las posturas de los tratadistas según la corriente con que simpaticen. Parece irreconciliable un término medio en lo que llevamos avanzado. Por eso nos ha parecido conveniente aventurar una posición personal que implique un ejercicio exhaustivo de racionalización.

Se emplea por primera vez en Inglaterra ya en su aplicación concreta en los mercados de trabajo.

El surgimiento de políticas flexibilizadoras del mercado de trabajo se enmarca dentro del conjunto de reformas de carácter neoliberal que comenzaron a implementarse desde fines de los setentas en los países desarrollados con el objetivo de dar respuesta a los principales problemas que aquejaban entonces a aquellas sociedades (principalmente, desempleo y déficit fiscal).

Es interesante destacar cómo en los países desarrollados los procesos flexibilatorios se han generado por sucesos tecnológicos y por la organización del trabajo; es decir se han transformado, a la par el sistema de producción y las variantes en el empleo.

² Recordamos que el sistema fordista consistía en que la producción se desarrollaba en jornadas íntegras de trabajo, el trabajador gozaba del principio de la estabilidad en su empleo y había un mecanismo de negociación de salarios centralizado.

³ KLAU, Friedrich y MITTELSTADT, Axel, “Labour Market Flexibility”, *OCDE Economic Studies*, 6: (Spring, 1986), Págs. 7-45.

En cambio en los países pobres existe una productividad multifacética, lo mismo que en su técnica, en el aspecto organizacional.

Es pues en la era de las grandes corporaciones, en donde la industria adopta como medio de crecimiento formas más complejas de innovación tecnológica que imponen, como se ha referido, una renovación de la administración y concepción de las relaciones industriales; la nueva forma de concebir los estándares de crecimiento, asociados a la obtención de mayores ganancias y eficiencia en la producción, parecen contraponerse a las concepciones que a lo largo de los últimos años se han consolidado en materia laboral y que hoy por hoy, constituyen el estándar fundamental de toda relación de trabajo, a saber, contrato por tiempo indeterminado, con derechos adquiridos y consolidación de los mismos al paso del tiempo, con un lugar específico de ejecución del trabajo, con un solo empleo, con un solo empleador y reforzamiento de esquemas de seguridad social.

Lo anterior sin embargo sólo muestra una cara de la moneda, la cual se construyó al amparo del desarrollo potencial de la economía mundial, y que bajo el impulso de la innovación tecnológica, nuevamente según se afirma urge a la adopción de esquemas de contratación más flexibles. Estrategia empresarial que bajo el planteamiento de adaptación de las relaciones de producción a un entorno cambiante, propone la *Flexibilización* de los esquemas de contratación actuales.

Conviene señalar que el concepto de flexibilidad hace referencia a una respuesta que se adapta a las circunstancias y, en cuya instrumentación se advierte, el tránsito hacia un sistema flexible de trabajo que se avizora potencialmente inestable.

En este sentido la *Flexibilización* laboral constituye una política que hasta el momento tiene como efecto y riesgo fundamental la desregulación del mercado de trabajo, esto es, la reducción o eventual eliminación de aquellas instituciones o regulaciones que en su momento fueron creadas con el propósito de garantizar a los trabajadores mejores condiciones de vida.

De manera que existen dos concepciones: por un lado, una que asume a la *Flexibilización* como una corriente o tendencia que implica una adaptación necesaria a las circunstancias cambiantes de la realidad social en beneficio de los factores de la producción, y otra que advierte beneficios únicamente para los empresarios y la creciente desregulación de condiciones de trabajo, y desmantelamiento de la seguridad social y el derecho colectivo.

En nuestra legislación laboral, el proceso de flexibilización no tiene mucho sustento jurídico. Existen ciertamente algunas normas que sugieren algún nivel de flexibilización, como la regulación del trabajo en jornada parcial; el trabajo por hora; aunque no estén contemplados en la ley laboral se cultiva también el empleo que se les otorga a personas de la tercera edad; a los que tienen capacidades diferentes (así se ha dado por llamar elegantemente a los discapacitados) y algunos otros segmentos. Pero lo último ocurre sin estar regulado.

Como puede observarse la mayoría de las medidas flexibilizadoras se realizan sin estar formalmente reguladas por el código laboral, y son la parte fundamental de una serie de propuestas de reforma (las que existen al día de hoy son 334 en el Congreso) a nuestra ley del trabajo; justo es decirlo que las que abiertamente pugnan por una flexibilización a gran escala son las que el PAN abandera.

Las medidas flexibilizadoras que en la actualidad tienen vigencia son las que se han obtenido gracias a la negociación colectiva entre empresas y sus sindicatos.

B) Flexibilidad en el ámbito individual.

El fenómeno de la flexibilización laboral ha presentado diversas variables en los distintos países del mundo lo cual ha traído consigo una serie de transformaciones operadas en el ámbito de la producción, que obviamente, imponen a las empresas y economías locales cambios importantes en sus relaciones laborales.

Una de las manifestaciones de estos cambios es la utilización de períodos más cortos de trabajo, utilización de contratos temporales, así como el traslado de determinadas actividades del proceso productivo a otras unidades productivas (outsourcing)⁴; es decir, enviar a maquila, actividades que antes se hacían en la empresa. Por periodos cortos de trabajo se entiende la instrumentación de jornadas laborales con una duración menor a 8 horas; esto es, son jornadas que responden a necesidades específicas de la empresa.

Tenemos entonces que si bien la contratación individual es punto de partida para el establecimiento y conservación de los principios que rigen el derecho laboral, parece estar en decadencia. La idea de cambio se impone a la par que las tendencias económicas actuales impulsadas por la adopción de nuevas tecnologías bajo esquemas de productividad y mayor ganancia. Por lo tanto la competitividad se une a los factores esenciales para la estabilidad y desarrollo de la fuente de trabajo.

Además se establecieron como sistemas fundamentales de la operación de la empresa; la multihabilidad; el entrenamiento industrial; se formó una unidad organizacional; se destacaron como valores fundamentales la calidad, productividad en relación directa con los costos; se fijó la necesidad de incrementar la comunicación y el reconocimiento de los esfuerzos realizados por los trabajadores. Se incrementaron, en fin, la mayoría de las prestaciones. Este tipo de flexibilidad no puede ser objetada.

⁴ El Outsourcing es un término creado en 1980 para describir la creciente tendencia de grandes compañías que estaban transfiriendo sus sistemas de información a proveedores. El término outsourcing, también conocido como tercerización, refiere al proceso que ocurre cuando una organización contrata a otra para que realice parte de su producción, preste sus servicios o se encargue de algunas actividades que le son propias. Las organizaciones recurren al outsourcing para abaratar los costos, mejorar la eficiencia y concentrarse en aquellas actividades que dominan mejor y constituyen la base de su negocio.

Han surgido nuevas formas de prestación de servicios que de algún modo incorporan a un tercero, generando así relaciones triangulares: un trabajador, un empleador formal, que remunera a aquél, y una empresa que es la destinataria del servicio o producto, a la que suele denominar empresa usuaria o principal. Existe una gran variedad de denominaciones para referirse a estas relaciones triangulares, tales como subcontratación (que fue utilizado por la OIT en los preparativos y debates de las conferencias de 1996 y 1997), tercerización, outsourcing, externalización, intermediación laboral, entre otras. Martínez Gutiérrez, Javier; Outsourcing. Congreso Internacional de Derecho Social. México, ISEF, 2008, 83pp.

Otro ejemplo positivo en este sentido lo constituye el sindicato de la Química y Petroquímica, también de la central CTM, el que siendo inflexible e irreductible hasta 1988, de 1989 a la fecha ha cambiado su actitud; su primer objetivo fue consolidar la empresa y desarrollar programas de capacitación continua, para no atrasarse en ciencia y tecnología. Ayudó a mejorar las relaciones con los empresarios en busca los dos de un incremento de la productividad y competitividad.

Lo ideal es que la implantación de éstas medidas flexibilizadoras no causen perjuicio al país, para ello es necesario la lucha conjunta de trabajadores (a través de su sindicato) y empleadores.

A todo esto, surge la duda si uno de los conceptos recurrentes como es la productividad está debidamente regulada en nuestra legislación ya sea constitucional ya legal. Debemos afirmar que no está del todo claro puesto que la productividad a nivel constitucional tiene que derivarse de la capacitación y el adiestramiento (art. 123 Constitucional, fracc. XIII), a nivel legal sucede lo mismo; se desprende por vía indirecta y se adhiere con pinzas a los artículos 153 - A a 153 - X de la LFT que regula la capacidad y el adiestramiento de los trabajadores, si bien el artículo 153 – F inciso IV expresamente establece que el objeto de la capacidad y el adiestramiento será incrementar la productividad. La conclusión es que quizá le vendría bien un agregado al precepto constitucional en aras de una disposición clara y tajante al respecto.

El documento más importante respecto de la productividad es el Acuerdo Nacional para la Evaluación de la Productividad y la Calidad de 25 de mayo de 1992. El objetivo que perseguía era primordialmente elevar la capacidad productiva del país.⁵

La productividad se puede conseguir también mediante bonos de productividad que consisten en incentivos económicos dados por el empleador cuando se cumplen las metas de producción y calidad que se hayan fijado por empresa y sindicato o grupo de trabajadores. Estos bonos como es obvio no

⁵ De la Garza Toledo Enrique y Melgoza Valdivia Javier: "Los Sindicatos frente a la productividad: los casos de telefonistas y electricistas", El Cotidiano, México, año 7, número 44, mayo-junio de 1991, pag. 15.

tienen base constitucional pero al agregarse en los contratos colectivos, adquieren fuerza legal. La productividad debe asociarse siempre al concepto de calidad, pues estableciendo sólo la primera puede rebasarse la meta fijada sin los requerimientos de manufactura adecuados.

Los sindicatos en general, en México, parece que no están capacitados para ser interlocutores reales en cuanto a la productividad. Tal es el caso por ejemplo del SME, lo cual se debe probablemente a la poca preparación de sus líderes o a la inadecuada orientación de sus asesores.

C) La Flexibilidad en el Ámbito Colectivo.

Ya se indicó que el término flexibilidad es relativamente reciente en el derecho laboral; en un artículo publicado en el número 3 del año tres de la revista bimestral de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje el maestro Santiago Barajas Montes de Oca dice que el término flexibilidad se aplica en materia de trabajo a factores como la capacidad para variar los niveles de producción, a la programación de entrega de los productos, a la capacidad de respuesta puntual y rápida de los productos y finalmente a la habilidad y sapiencia para poder introducir nuevos productos o procesos eficientes y rápidos. Estas aplicaciones se relacionan tanto con la flexibilidad externa, como con la interna.

En materia colectiva también ha impactado tanto a los sindicatos como a los contratos colectivos y ha influido en la negociación colectiva. Cuando se pretende por el empleador instituir cambios en la jornada, forma de pago de salarios, modificación en cuanto al lugar de trabajo, es el sindicato el que deberá realizar la defensa correspondiente a favor de sus agremiados. Aquí se centra la atención en un precepto (el art. 57 de la LFT) que contiene un poco de flexibilidad. Dicho numeral establece que tanto el trabajador como el empleador podrán solicitar a las juntas de conciliación y arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, supeditado lo anterior a que existan circunstancias económicas que lo justifiquen. Se puede observar lo que decíamos en la primera parte de este capítulo: la vinculación estrecha e innegable entre economía y flexibilidad.

Cierto que este artículo está contenido dentro de las relaciones individuales de trabajo, es decir del título segundo en la ley laboral, pero esta disposición puede hacerse extensiva a los derechos colectivos. El artículo que regula la modificación colectiva de las relaciones de trabajo es el 426 con la variante de que en ese caso la solicitud se hace en relación a las condiciones que imperan en el contrato colectivo de trabajo o en el contrato ley, pero debe señalarse que en el primer supuesto no podría explicarse la intervención del sindicato si no existiese contrato colectivo de trabajo. La modificación colectiva se pide a través de las disposiciones relativas a la revisión (arts. 398 y 419 de la LFT) de los contratos tanto colectivo como contrato ley, lo importante en todo caso es que cualquiera de las partes de la relación de trabajo puede solicitarla.

La llegada de la flexibilización a los contratos colectivos (de los contratos ley ni hablamos, pues prácticamente ya no existen) ha llegado de varias formas; una por ejemplo arribó a fines de la década de los ochenta; llegaron a nuestro país empresas con procesos de producción flexibles y avanzados. Otra ha tenido lugar por la vía de la fuerza y con la colaboración de los sindicatos; es poco elegante decirlo pero en lo personal estamos de acuerdo con las dos formas mencionadas, pues de no haber aceptado los sindicatos involucrados, las consecuencias podrían haber sido el cierre de las negociaciones. Desde luego que el ideal es el primero. Otra vía de acceso a la flexibilización colectiva ha sido el ejemplo tomado de países desarrollados que la implantaron antes y les ha funcionado en algunos casos muy bien, aunque en otros no ha sido así del todo. En este caso se han copiado los modelos que se consideraron idóneos a nuestro sistema, aunque se reitera, sindicatos y empresarios sostienen arduas negociaciones pues no ha habido vía libre para su implantación.

Este proceso nos parece absolutamente normal, si se atiende a la rigidez de nuestra legislación laboral y nuestro raquítico desarrollo.

Las primeras plantas que intentaron la flexibilización en la fecha que hemos mencionado –podemos reconocer que se inició esta etapa a principios de los ochenta- fueron las automotrices del norte de nuestro país, en Ramos Arizpe, Hermosillo y un poco después en Chihuahua. Causó un poco de sorpresa la poca

reticencia de los trabajadores y sindicatos a su implantación pero ello se debió a la poca cultura sindical y a que las condiciones de los empleadores no eran malas. Tampoco lo eran los contratos de Dina –que sólo pudo avanzar un poco- o los del SME, los cuales en el caso de este último, opuso una resistencia férrea y no pudo concretarse. Hoy todos conocemos el fin de la historia.

Para esas fechas ya estaba rigiendo una gran flexibilización en la Unión Europea –parece que en ningún país a ultranza- pero en México aún se desconocían y su asentamiento por ende fue muy lento.

Ya de 1984 hacia adelante, tuvo lugar el parto de contratos flexibles, como el de Aeroméxico, Mexicana de Aviación, Telmex, PEMEX y algunas siderúrgicas y automotrices. La maquila en el norte tuvo su auge en esos años, con gran libertad para el empresario en cuanto a planeación de producción y desarrollo del empleo.

El gobierno, que es definitivamente uno de los actores que más inciden en la política de planeación, a partir de 1992 se involucró en el proceso de flexibilización. Ayudó y propició para que los sindicatos con su visto bueno intervinieran en los pactos económicos que tendían a establecer el nuevo modelo económico. Es decir éstos coadyuvaban en la implantación de flexibilidad en cuanto al pago de salarios y el impulso a la productividad. Parece que a la fecha estas cúpulas sindicales no han logrado una plena credibilidad, en las bases sindicales, obreras y gremiales.

La introducción de la figura del outsourcing ha proliferado y ello permite que puedan evitarse auténticos contratos colectivos de trabajo. Donde existe este sistema de subcontratación se elude la presencia de sindicatos, permitiéndoles a los empleadores la estructuración de una flexibilidad acentuada.

Cuando el patrón tiene amplias facultades en la utilización de la fuerza laboral, se evita la bilateralidad que es una impronta en la contratación colectiva.

Fue la central de la CTM la que puso ejemplos a seguir demostrando que puede existir una relación de trabajo flexible y exitosa para ambas partes; la **General Electric**, empresa dedicada a la producción de resinas sintéticas dio ejemplo de lo anterior; teniendo como sindicato titular del contrato colectivo a uno

de esa central, se pactó un compromiso bilateral de mejorar el suministro y mantenimiento de sus operaciones, procurando un alto estándar de calidad; se firmó un compromiso para hacer funcionar óptimamente a las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, seguridad, higiene y ecología; se redujo la jornada semanal; la contratación podría hacerse tanto por el sindicato como por la empresa a condición de que cumpliera los requisitos que en el contrato se establecían; se declaró como filosofía del trabajo que la productividad y competitividad son factores esenciales para la estabilidad y desarrollo de la fuente de trabajo.

Se establece así un nuevo esquema de explotación, que va cancelando opciones y orillando al trabajador a aceptar menores condiciones en el trabajo e incluso renuncias a la seguridad social. Tales esquemas y estrategias de flexibilización laboral han aumentado recientemente con la intensificación de las fusiones industriales, financieras y de servicios, en combinación con la implementación del outsourcing. De esta manera, ya sea a través de las fusiones empresariales o de las políticas de racionalización en el uso de la fuerza laboral, a medida que se intensifica la competitividad internacional en los mercados de bienes y servicios, hay una tendencia empresarial dirigida a reducir las plantillas de personal estable y con contratos indefinidos. La prestación de servicios bajo condiciones de nula o subcontratación implican modelos que se presentan con múltiples relaciones jurídicas que se gestan a partir de los nuevos modos de producción y la demanda de mano de obra.

De manera que las tendencias en el incremento de los tipos de contratación temporal o simulada, bajo la premisa del menor costo y mayor ganancia, suponen la tendencia menos deseada de la flexibilización y el mayor reto en su instrumentación.

En efecto, las relaciones laborales se componen de un conjunto de variables como son los tipos de contrato, la jornada de trabajo, prestaciones sociales, la forma y temporalidad de pago, la asignación de puestos, entre otras y que a la luz de las propuestas flexibilizadoras analizaremos en el siguiente apartado.

D) Porqué se origina.

Es importante señalar en primer término que las relaciones laborales están vinculadas a la estructura socioeconómica, y por ello la participación de los agentes sociales modifica el proceso de producción. Durkheim diría que estamos ante un hecho social.

Así, la *competitividad* en el mercado económico global se ha convertido, en uno de los objetivos más importantes de la empresa. El nuevo formato para ganar imagen y presencia en los mercados es sustituir los valores colectivos por valores individuales, justificado por la eficacia e innovación comercial.

La competitividad se plantea desde la lógica de la reproducción de la economía mundial; las empresas ya no producen para mercados internos o determinados, sino para mercados cada vez más globalizados; y por otro lado, se enfrentan al dinamismo de los bloques económicos, donde la competitividad es un requisito determinante para permanecer en los mercados.⁶ En este contexto se plantea la *Flexibilización* como una estrategia empresarial para adaptar la organización a un entorno cambiante.

En el plano empresarial la *Flexibilización* laboral ha sido relevante ya que ha tenido dos manifestaciones concretas a destacar: la desregulación de formas de contratación, y la proliferación y diversidad de contrataciones temporales.

En ese tenor podemos afirmar que la flexibilidad en uno de sus aspectos (el empresarial) es la capacidad que la empresa tiene para adaptarse a los fenómenos laborales, económicos y sociales, internos y externos a la misma.

Así el panorama, bajo las directrices que impone la Flexibilización, nos encontramos con un derecho del trabajo basado en la desigualdad y subordinación de las condiciones de trabajo en sus aspectos técnicos, jurídicos y económicos, que supondrían una mayor adaptabilidad de los empresarios a las fluctuaciones del mercado laboral frente a la creciente competencia internacional.

⁶ En este sentido competitividad y rentabilidad son dos términos que mantienen una relación positiva, por tanto, se parte de la premisa de que a mayor rentabilidad, mayor competitividad.

Y es precisamente en esta intensificación de la competencia internacional y aceleración del cambio tecnológico, en cuyo seno se fundamentó la utilización de las estrategias de *Flexibilización*. De hecho, el término de flexibilidad laboral surge a raíz de las medidas adoptadas para combatir la crisis económica en los países industrializados en los años setenta y, en un plano más específico se refiere a la capacidad de respuesta del sistema laboral ante una reestructuración del aparato productivo y un cambio en las condiciones del mercado de trabajo.

En este sentido, algunos autores señalan como causa de surgimiento en la misma época el desempleo, el déficit fiscal y la estanflación.^{7 8 9}

La causa de que pudiera implementarse esta política del estado se debía a que se le atribuyó una ineficiencia para asignar recursos óptimos aun disponiendo de ellos. Por tanto a partir de los ochentas, se popularizó la política de liberación de mercados, específicamente en América Latina pues en Europa ya se había iniciado el proceso.

Es obvio que a casi tres décadas de políticas flexibilizadoras en el mercado de trabajo no se han logrado los resultados esperados. Ha existido una transformación del mundo laboral y su mercado de trabajo pero la mejoría en las condiciones del mundo laboral del trabajador no se han proyectado con los alcances pretendidos. Se ha incrementado por el contrario una pérdida notable en el poder adquisitivo, una menor participación en la economía nacional y una sensación generalizada de inseguridad nacional.

Ahora bien, no podemos arrojar todo el peso de la culpa al fracaso de esas políticas. El mundo está convulsionado y por el fenómeno de la globalización, basta que cualquier país resienta una crisis para que sus efectos los experimente

⁷ Fernández BUJANDA, León; Flexibilización y precarización laboral, Fundación Escuela de Gerencia Social, Caracas, septiembre 2006.

⁸ DEL BÚFALO, Enzo; *El Estado nacional y Economía mundial: la economía política de la globalización*. I Caracas 2002, Ediciones FACES/UCV.

⁹ Estanflación: La estanflación (calco del inglés: *stagflation*, palabra compuesta a partir de *stagnation*, estancamiento, e *inflation*, inflación) indica el momento o coyuntura económica en que, dentro de una situación inflacionaria, se produce un estancamiento de la economía y el ritmo de la inflación no cede.

Estanflación es un término que fue acuñado en 1965 por el entonces ministro de Finanzas británico, Ian McLeod.

el resto del universo. Así que en justicia, el fenómeno, tenemos que reconocer que es más complejo.

Lógicamente la instrumentación de tales estrategias supone una modificación, desde un esquema sin flexibilidad en las formas de contratación, en las prestaciones sociales, así como en las escalas salariales y la jornada de trabajo. Esto significa que una empresa que se inserta en un sistema de relaciones laborales flexibles, tiene mayores probabilidades de ser competitiva.

Las tendencias mundiales –analizaremos el caso específico de Dinamarca y otros cuatro países- que en los años ochentas y noventas dieron un mayor impulso a la aceptación de nuevas y variadas formas de contratación individual, en principio se alejaron del esquema tradicional de la contratación por tiempo indeterminado impulsando la contratación temporal. En América Latina los pasos hacia la actualización y adecuación del marco jurídico en la materia, nos permiten apreciar algunas iniciativas que dan cuenta de nuevas variantes en la contratación temporal: por inicio o lanzamiento de una nueva actividad, por necesidades del mercado, por reconversión empresarial, contrato ocasional, contrato de suplencia, contrato de emergencia; intermitente, de temporada, de prueba, etc., así como la regulación de empresas de servicios temporales.

En Europa, hasta mediados de los años setentas imperaba la contratación al estilo que existía en nuestro país –es decir se regía estrictamente por el contrato de trabajo- aunque en el nuestro se dan algunas diferencias básicas derivadas de la regla de la informalidad que impera en nuestra legislación, en donde se presume, que se genera la relación de trabajo entre el que presta un servicio y el que lo recibe, pese a que no esté soportada esta situación por un documento –contrato-.

Ahora por el contrario la tendencia principal en aquel continente, es que predominan las contrataciones por tiempo parcial, que implican un trabajo precario. Nosotros nos preguntamos si esto que se califica de modernidad, no es en realidad un retroceso en el avance que debía privar en el derecho del trabajo.

Explicamos el porqué: siempre hemos pensado que para que exista una economía boyante en un país se necesita el trabajo. Pero hemos afirmado que ese trabajo debe ser bien remunerado. El maestro José Dávalos, teórico de la materia, en su clase explica, que debe generarse empleo para estudiantes, madres solteras, etc., y que una forma de hacerlo es que haya más empleos aunque la remuneración fuera proporcionada. No estamos de acuerdo, creemos que sí deben existir más empleos pero que todos deben ser bien remunerados.

El empleo que resulta atípico o periférico, se podría volver con esta tendencia una especie de contrato de aprendizaje. No podemos por desgracia olvidar que es una de las propuestas de la parte empresarial en la Reformas a la Ley Federal del Trabajo. Sin duda alguna que es un retroceso, pues para llegar a esta conclusión bastaría con ver la Ley Federal del Trabajo de 1931.

2.- TIPOLOGÍA DE LA FLEXIBILIZACIÓN.

Sin duda alguna que éste es un tema en el que existirá siempre, quien no esté del todo acorde y disminuya o incremente los tipos flexibilizatorios. Pero ello no debe sorprendernos porque en diversos temas los autores realizan sus propias clasificaciones; lo que en todo caso debe preocuparnos es destacar los que de acuerdo a nuestra óptica, son los fundamentales.

Esta clasificación no es de nuestra autoría pues la hemos tomado de autores de corrientes diversas, se trata como dijimos de señalar los que a nuestro criterio son coyunturales.

Así pues los siguientes son los que generalmente se aceptan:

A) Flexibilización numérica (externa).

Denominación de las políticas adoptadas por las empresas y que tienen efectos para poder actuar sobre un 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 ofertando empleo sólo a aquéllos que poseen las condiciones necesarias. Es denominada también como “flexibilidad externa”.¹⁰

Es precisamente en este tema que se suscita el debate sobre la flexibilidad del mercado laboral, ya que la flexibilidad numérica o externa presenta ciertas dificultades en torno a las nociones de protección del empleo, y cuyas implicaciones se precisarán en el capítulo respectivo.

La flexibilización numérica (externa), se caracteriza por modificar las formas de contratación y las formas de despido y está considerada como un medio para la reducción de los costos de producción.¹¹

La flexibilidad numérica se orienta básicamente a los contratos de duración definida o verbal; es decir, a reconocer modalidades de trabajo que permitan disponer de mano de obra temporal (que por lo general es de baja calificación) y sin mayores complicaciones ante la eventualidad de un despido.^{12 13}

Aquí consideramos oportuno señalar que en relación con el despido, estamos anuentes a que se modifique la formalidad absurda que ante una rama del derecho de suyo informal, existe.

En efecto, creemos que bastaría con que se diera el aviso por escrito del despido al trabajador, sin tener que acreditar la empresa que aquél se negó a recibirlo. En todo caso, ante la negativa, bastaría con que se deposite ante la junta de conciliación y arbitraje y sea ésta a través del actuario la que se encargue de notificar al trabajador.

Nos parece inequitativo el procedimiento al exigirle al patrón que para despedir a un empleado y poder acreditar el referido despido, tenga que probar primero la causal y luego la entrega o negativa del trabajador a recibirlo. De

¹⁰ Diego Fernando Iglesias. Consecuencias de la flexibilización del Trabajo. Trabajo XXI. Revista de Sociología del Trabajo. Artículo visible en: <http://www.galeon.com/grupogest/articulos/art0007.htm>.

¹¹ Lucena, Héctor; Un marco explicativo de la flexibilización laboral y de sus aplicaciones en Venezuela, en confederación mundial del trabajo, San Antonio de los Altos, abril de 2002. (<http://utal.org/movimient12.htm#ini>).

¹² Ermida Uriarte, Oscar; Globalización y relaciones laborales. Ponencia presentada en el III Congreso Regional de las Américas de Relaciones Laborales, Lima 1999.

¹³ López, F. Diego; Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: un debate permanente, septiembre de 2002. Texto disponible en: <http://www.fes.cl/pdf/FLEXIBILIZA%20LABORAL.doc>.

cualquier manera, la flexibilización en el despido no está encauzada al aspecto formal de su instrumentación, sino a las causales.

Aquí sí creemos que se atentaría contra el principio de la estabilidad en el empleo; tal vez a la larga resultaría incluso para el empresario más productivo el tener a un empleado que conozca bien el trabajo a desarrollar que alguien que reinicie el proceso de desenvolvimiento de la actividad encomendada.

Pero nos parece que flexibilizar el despido –sus causas- sería poner en manos del patrón un arma mortal, pues su mera manifestación de voluntad –provocada o no- sería suficiente para romper el vínculo laboral, aunque en el caso de su injustificación se diera una cantidad que también en los proyectos de reformas laborales se propone que sea menor.

Hemos conocido de algunos abogados empresariales que han promovido la inconstitucionalidad del último párrafo del artículo 47 de la LFT, alegando en esencia que se violenta la garantía de igualdad al exigirle al empresario o patrón –no todos los patrones son empresarios- que tenga cargas procesales descomunales para poder acreditar la justificación del despido.

En Argentina, por ejemplo, nos platicaba el Maestro Mario Ackerman, cómo cada crisis traía siempre el efecto de mayor agresividad hacia el trabajador, incluso a llegar al extremo de dictarse una ley –la 25.561- que suspendía el despido por 180 días. Algo inédito, pues la suspensión traía como efecto que la indemnización (que de acuerdo a esa ley se duplicaría) quedaba en suspenso, sin trámite alguno.

En cuanto a las formas de contratación, José Alfonso Bouzas, nos refiere cómo ante las dificultades del sector empresarial para competir en un mercado globalizado, pensaron en la vía más cómoda: pedir libertad al Estado para contratar y despedir trabajadores sin dificultad ni costos, pagar en relación directa a la intensidad del trabajo y prescindir de tratar con sindicatos. Así, estableciendo relaciones individuales de trabajo, se podría enfrentar a las nuevas condiciones que imponía el mercado.¹⁴

¹⁴ BOUZAS, José Alfonso; *Las Tutelas y las Flexibilidades de la Contratación Individual y Colectiva en la Globalización*, México 2003, UNAM.

Entre otras cosas que se piden en los proyectos de reformas a la ley, es la contratación por hora, que se aplicaría en los trabajos en que existan lapsos de mucha actividad y otros de inactividad.

Se pretende, entonces, de esa forma evitar normas que frenen o inhiban la inversión industrial; implantar esquemas que sirven para aumentar la productividad en las empresas; crear instituciones jurídicas que mejoren la calidad de los productos; que los incrementos de salario, sean sólo proporcionales a la superación de calidad e incremento de productividad; olvidarse de que existe la lucha de clases -¿y Marx? ¿Qué hacemos con él?- y buscar fórmulas de contratación.

Por ello la flexibilidad externa, dice Alfredo Sánchez Castañeda, en cuanto implica despidos puede resultar negativa para el trabajador, aunque permitiría la incorporación al campo de trabajo a las mujeres y jóvenes. Por ello toda flexibilidad en este sentido debe permitir una conciliación entre la protección a los trabajadores y un manejo adecuado de las necesidades de producción.¹⁵

Nos parece que se queda corto el autor en su enfoque pues las flexibilizaciones que en este sentido se han dado en América Latina, han fracasado. Dígalo si no, Argentina. De Ecuador también ya nos hemos ocupado.

Sobre los planteamientos que suponen la implementación de esta variedad de medidas, se concluye que la flexibilidad externa se refleja primordialmente de tres maneras o tipos:

- a) **Movilidad de empleo**, la cual se refiere al volumen de mano de obra que ocupa el empleador y está sujeta a las necesidades de la empresa.
- b) **Movilidad profesional**, la cual supone cambios de ocupación, asociada a un sistema de capacitación que permite cambiar la función productiva del trabajador y que en diversos estudios se identifica como polivalencia.

¹⁵ SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo; Las Transformaciones del Derecho del Trabajo, UNAM, México 2006, Pág. 129 y sgtes.

- c) **Movilidad geográfica**, la cual alude al traslado de la mano de obra hacia el mercado de trabajo a partir de la capacitación.¹⁶

Las anteriores concepciones se han consolidado como una tendencia empresarial hacia el abaratamiento de costos y mayor productividad, y tienen como expresión la descentralización del proceso productivo; mecanismo que actualmente ya instrumentan varias empresas, especialmente a través de la subcontratación de personal y temporalidad de la contratación y, lógicamente esta acción lleva implícita la finalidad de reducir costos de producción. De esta manera, el mecanismo de la subcontratación (outsourcing) es empleado para resolver aspectos muy específicos de los procesos de producción, y que se imponen como condición básica para la eficiencia y competitividad de las empresas.

Cabe aclarar que en algunos casos la subcontratación aparece relacionada con el outsourcing; en ella se incluyen diversos aspectos del proceso de la descentralización de funciones, como son la asesoría jurídica, asesoría financiera, asesoría contable, aspectos de capacitación, seguridad, control electrónico de la información, mantenimiento, investigación, entre otras.¹⁷

Acerca del tema del outsourcing, que se conoce también con el nombre de subcontratación (término usado por la OIT en sus conferencias de 1996 y 1997), así como de tercerización, externalización, exteriorización del empleo, descentralización del empleo, desconcentración productiva o funcional, intermediación laboral, etc., los maestros Cervulo Bautista Matoma y Giovanna Larco Drouily, coordinaron una obra con autores de primer nivel llamada La Subcontratación Laboral, auspiciada por la OIT.¹⁸

Queda para la anécdota el hecho de que estando programado el tema para el Orden del Día de la Conferencia Internacional del Trabajo en la reunión anual de 1998 a la conclusión de la misma no pudo tenerse una decisión habiéndolo

¹⁶ HERNÁNDEZ LAOS Enrique, y Jaime Aboites; La movilidad de la mano de obra en el sector manufacturero de México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1993.

¹⁷ OIT, La Subcontratación y el outsourcing, en tendencias mundiales en el desarrollo tecnológico y en la formación del recurso humano, boletín 14. Disponible en: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/doc/not/libro44/iii/iii/index.htm>.

¹⁸ CERVULO BAUTISTA Matoma y Giovanna Larco Drouily; Lima 2007, OIT. Documento visible en: <http://www.ccla.org.pe/publicaciones/cuadernos-integracion/pdf/cuaderno20.pdf>

determinado así el Consejo de Administración de tal organismo. Lo anecdótico se incrementa si se considera que sobre el tema había existido una primera discusión en 1997 y se había quedado como asignatura pendiente. Esto lo narra Arturo S. Bronstein, en esa época Director del Equipo Técnico Multidisciplinario de OIT para Centroamérica, Cuba, Haití, México, Panamá y República Dominicana.

La decisión de incluir el asunto en la agenda de la Conferencia de 1997 y 1998 había sido tomada por consenso. Quisimos reseñar lo anterior para ilustrar la complejidad que dicha connotación denota.

¿Y cuál fue la dificultad a la que se enfrentaron los participantes con el tema? Aquélla a la que nos enfrentamos nosotros al tratar de conciliar las posturas en cuanto a la flexibilidad, cuando explicamos las existentes. Por fortuna no es ese nuestro afán y por tanto, nosotros sí podemos proseguir.

Empleadores y trabajadores se enfrentaron con argumentos totalmente opuestos. Ello se explica si se atiende a que mientras la subcontratación ofrece al empresario grandes privilegios en lenguaje de flexibilidad a los que no quiere renunciar, para los trabajadores significa una muy fuerte ofensiva de precariedad, pues lleva latente una amenaza real a su estabilidad en el empleo y en general a sus condiciones de trabajo.

La confrontación tenía las dos posturas radicalizadas: los sindicatos querían por fuerza limitar la posibilidad de recurrir a la subcontratación; los empresarios en cambio deseaban a toda costa conservar la libertad de hacerlo. Entre las dos posturas antípodas e intransigentes era imposible una mediación.

Un segundo obstáculo no menos importante, era la definición del concepto jurídico “trabajo en régimen de subcontratación”. Las normas de la OIT deben ser universales, con poder de adaptación a medios sociales, culturales, políticos, laborales, etc., que por definición son diferentes.

La segunda característica que deben poseer las normas de la OIT es que tendrán que ser viables en los dos grandes sistemas jurídicos del mundo –es decir el de la **common law** y el romano germánico-.

La última característica es que deben precisar con toda claridad el alcance de las obligaciones que de ellos dimanen, pues nadie ratificaría un convenio que

no sea suficientemente claro. Todo esto puso en evidencia que el término trabajo en régimen de subcontratación –outsourcing- es visto de diferente manera en cada país.

Al final se decidió posponer el tema a más tardar para el año ¡2002!

B) Término Jurídico de Subcontratación.

Una subcontratación en términos simples es el acuerdo que se lleva a cabo entre una empresa o persona física con un contratista, para que el mismo realice determinados trabajos, aportando sus propios elementos de trabajo. La industria de la construcción es el ejemplo más representativo del concepto vertido.

Sin embargo lo que nos interesa es abordar el punto desde el ángulo laboral, pues la subcontratación a menudo la encontramos en una zona gris de difícil identificación. En su acepción más común se trata del mantenimiento de un contrato formal de trabajo con el suministrador de mano de obra, al tiempo que se establece una relación de subordinación laboral con la empresa usuaria.

La única forma de subcontratación de producción a la que muchos países reconocen naturaleza laboral es el contrato de trabajo a domicilio.

Encontramos pues dos formas básicas de subcontratación:

- a) Una relación de trabajo triangular; y**
- b) Un trabajador con dependencia de facto con la empresa usuaria, tratando de eludir ésta la subordinación jurídica.**

Como puede observarse el aspecto esencial es que no existe una relación directa laboral entre laborante y usuaria. Lo que la parte sindical no aceptaba era que no se reconociera que el empleado estaba integrado económicamente a la usuaria como se aprecia palmariamente y por la otra que de hecho depende de ella.

Así la OIT terminó por acuñar una definición que puede ser que no complazca a todos: "...la expresión <<trabajo en régimen de subcontratación>> designa todo trabajo realizado para una persona física o jurídica (denominada <<empresa usuaria>>) por una persona –a quien se llama- <<trabajador en régimen de subcontratación>>, cuando el trabajo lo realiza el trabajador en

régimen de subcontratación personalmente, en condiciones de dependencia o de subordinación efectivas respecto a la empresa usuaria, análogas a las que caracterizan una relación laboral de conformidad con la legislación y la práctica nacional siempre que el trabajador... no sea empleado de la empresa usuaria”.

Una definición totalmente descriptiva y con poca habilidad de síntesis.

La crítica esencial respecto a nuestra tesis es que los factores coadyuvantes para la subcontratación laboral se han visto favorecidos por el incremento del desempleo, por la pérdida de poder de los sindicatos ante su poca capacidad de movilización para resistir a los cambios forzados por los grupos empresariales y por la **flexibilización**, cuyas adaptaciones de la legislación laboral han facilitado la subcontratación.

Queda preguntarnos cuáles serían las condiciones del derecho del trabajo afectado por la externalización; en un país como el nuestro y en América Latina en general el maestro Bronstein –cuyas ideas nos han inspirado para realizar estos renglones del tema- afirma que: 1) el trabajo informal crece (es ilustrativo que de cada 10 nuevos empleados en América Latina 8 pertenezcan al empleo informal); 2) el trabajo asalariado disminuye como consecuencia de lo anterior; 3) la legislación laboral ha ido siendo permeada a la baja; 4) el trabajo típico –el reglamentado- va adquiriendo numerosas formas atípicas; 5) la relación de trabajo se contractualiza; es decir el contrato de trabajo tradicional es sustituido por el de servicios o subcontratación ubicándose en relaciones de facto al margen del marco laboral; 6) se propicia que en una misma empresa, los trabajadores están sujetos a regímenes jurídicos distintos –por ejemplo si no son empleados de la empresa principal, sino de una subsidiaria o contratista de obra o de servicios de la primera; y 7) finalmente se acentúa un cuestionamiento a las políticas gubernamentales –si desmanteló la industria, puede hacerlo también con el trabajo-.

Es cierto que el derecho del trabajo hasta la actualidad ha sabido elaborar fórmulas para enfrentar estos retos –las autoridades por ejemplo han emprendido una cruzada contra las políticas desprotectoras, pero se han quedado inconclusas-.

Pero hoy día es incuestionable que las empresas para poder sobrevivir se están enfrentando a una globalización competitiva en extremo. El dilema es crucial: o vives o mueres.

Hace años, digamos toda la década de los ochentas y hasta la mitad de los noventas el cuestionamiento era porqué debiera aceptarse la flexibilidad laboral. La interrogante de la actualidad se refiere a los límites que debe tener la flexibilidad laboral, pues parece haber consenso en que debe existir.

C) EL OUTSOURCING EN MÉXICO.

Como ya hemos analizado esta figura flexibilizadora desde el punto de vista de la OIT y su concepción en algunos países de Latinoamérica, lo haremos ahora en relación con nuestro país.

En México cada día va creciendo el número de empleados contratados bajo este régimen, aunque países como Chile nos superan con creces.¹⁹

No obstante que varios autores se quejan amargamente de la aplicación de esta figura entre nosotros, creemos en lo personal que en realidad la normatividad legal y las disposiciones reglamentarias del IMSS –claro, a raíz de las reformas publicadas en DOF el 9 de julio de 2009- sí pueden soportar el problema planteado por esta institución en su connotación laboral.

Por ejemplo la autora citada Graciela Bensusán afirma que entre “los principales problemas de diseño se encuentra la insuficiencia de las reglas a establecer una responsabilidad solidaria entre la empresa contratista y la beneficiaria...”²⁰

Disentimos porque en los ordinales del 12 al 15 inclusive de la LFT, se regulan las actividades de intermediación y de solidaridad responsable de patrones intermediarios. El IMSS a través de las reformas citadas determinó igualmente corresponsabilidad entre unas y otras. El Poder Judicial por su parte ha interpretado en el mismo sentido las normas. Introduciendo además un concepto

¹⁹ BENSUSÁN, Graciela; El Modelo Mexicano de Regulación Laboral, FES/Plaza Y Valdés/Flacso/UAM-x. México 2000,

²⁰ BENSUSÁN, Graciela; La Subcontratación Laboral –análisis y perspectivas- 2007, Lima, FES/Plaza Y Valdés/Flacso/UAM-x.33.

sólido en relación al tópico: para que exista una empresa se necesita que concurren dos elementos esenciales: capital y trabajo. Es decir si a una empresa se le somete a juicio y alega que no tiene trabajadores porque éstos le son suministrados por una tercera con base en el razonamiento precedente se le hace corresponsable de la responsabilidad derivada del conflicto.

Pero si apreciamos tan nítido el panorama y el consenso tiene la percepción de que no es así, ¿en dónde radica el apuro? Desde nuestra óptica en la falta de preparación de nuestros postulantes que no saben plantear los reclamos adecuadamente por un lado; en la falta de fiscalización de las autoridades administrativas por otro; y finalmente en una reglamentación del ejecutivo federal –las normas del trabajo son de ese rango- y en algunos casos de la coadyuvancia del ejecutivo local. El derecho administrativo del trabajo está implementado en su totalidad por dicho poder.

No queremos mostrar complacencia con esta figura pero hemos sostenido que la disyuntiva actual se traduce ante su indómito crecimiento a cómo instrumentarla, pues su sedimentación ya no puede discutirse. El abuso hacia los trabajadores por quienes las han instrumentado es innegable. Por ejemplo, desde la contratación de un trabajador de estas empresas se le hace firmar renuncia por parte de la intermediaria o contratante; no goza de los mismos salarios que los otros trabajadores de la usuaria; se les da de alta ante el IMSS con menor salario o en algunos casos se omite hacerlo.

El fenómeno no obstante no es privativo de este tipo de relaciones, pues lo mismo puede acontecer en otro tipo de empresas –que de hecho así sucede-, por ello nuestra insistencia en que se implemente un sistema severo de cumplimiento de la normatividad existente y el apoyo administrativo a que hemos hecho alusión.

La Flexibilidad numérica como se ha observado, cuando apuesta a una contratación con jornada reducida también puede llamársele interna.

Tenemos el mejor ejemplo de este tipo en la legislación alemana en la cual se permite la posibilidad de un contrato sin jornada o por producto; también en ese país se permite que el inicio y término de la jornada sea fijada por el propio trabajador –como se observa ésta ya es una flexibilización en grado máximo-. Otra

variante en ese país es que el trabajador mensualmente determine la manera en que cumplirá su jornada mensual; la puede dividir a su antojo, sin traba alguna. Una última novedad en este aspecto que nos parece importante es la facultad de poder compartir un trabajo determinado; dos o tres personas pueden dividir titularmente el mismo cargo, desarrollándolo de acuerdo a sus disponibilidades de tiempo.

Existe en algunos países europeos una figura similar a la que se le llama “contrato de solidaridad”. Consiste en que al suspenderse el contrato de trabajo con anuencia de los trabajadores, la única obligación del empleador es seguir pagando lo concerniente a la seguridad social.

Entrecomillamos el nombre de este pacto porque vemos que la “solidaridad” no es muy abundante, pues como se puede entrever al evitar el patrón el pago de la retribución salarial, se está ahorrando a la vez la indemnización que pudiera corresponder por los años de trabajo.

La contrapartida o beneficio para el trabajador consiste en que finalmente no está despedido y se puede reincorporar a su empleo en el periodo pactado. Pudo contar el trabajador al recibir la aportación patronal con un subsidio de cesantía y esto le ayuda a no quedarse sin dinero.

4.- Flexibilización funcional (interna).

La flexibilización funcional (interna) es un concepto que se refiere a las estrategias instrumentadas por las empresas en el interior de sus procesos productivos y básicamente tiene dos modalidades: La *Flexibilización* de las funciones y la *Flexibilización* salarial.

Su esencia radica en la necesidad de aumentar la calificación a través de la polivalencia de la mano de obra y la obtención de mayores ganancias con la adecuación o modificaciones de ciertas condiciones de trabajo. En consecuencia, este tipo de flexibilidad propone un esquema bajo el cual la empresa cuente con un determinado número de trabajadores con habilidades, experiencia, buena

remuneración y un empleo estable, elementos importantes en la búsqueda de una mayor rentabilidad y competitividad.

Esta estrategia desarrolla una nueva actitud de los trabajadores frente al proceso productivo y requiere que el trabajador conozca y domine distintas etapas del proceso productivo. Así mismo, la empresa puede abstenerse de utilizar trabajadores eventuales, ya sea por enfermedad, inasistencias o despidos repentinos, situación que podría suplir con sólo reacomodar a su personal disponible.

Bajo este esquema se promueve un programa de intercambios recíprocos, que permitan por un lado el mantenimiento y ganancia de la empresa, y por otro, la continuidad de las relaciones de trabajo y aumento en la capacitación y calificación de los trabajadores.²¹ Este último esquema supone la forma más deseable de la *Flexibilización*, y la que impone mayores retos a la negociación colectiva.

A continuación se plantean algunos casos de flexibilidad funcional que pueden influir en los trabajadores y en las empresas, en las variables que se mencionan, y que son:

- a) **Jornada de trabajo.** Bajo este esquema la empresa puede asignar horarios especiales a los trabajadores y al mismo tiempo los puede ocupar en áreas distintas a las que están adscritos. Por ejemplo, ocurre cuando en las “temporadas altas” las empresas llegan a instrumentar un cuarto turno, mismo que intercalan con los turnos establecidos convencionalmente. También existen trabajadores (como mecánicos, empacadores y repartidores, entre otros), a quienes individualmente los pueden citar (temporalmente) en otro horario fuera del establecido, con la finalidad de responder a la demanda del mercado.

²¹ Se podría argüir entonces, a partir de una definición más sustantiva, que la calificación permite realizar una actividad laboral con mayor destreza, precisión y conocimiento, en el menor tiempo posible y con una mayor responsabilidad. Surge entonces otra pregunta: ¿la calificación es aprendida con anterioridad al empleo actual, se adquiere en el empleo mismo o de qué depende? La <<nueva calificación>> parece estar orientada al aprendizaje en el trabajo y no a una adquirida previamente en la educación escolarizada.

En esta variable se analiza la duración y extensión de la jornada laboral y tiene distintas normatividades, pero en general, se identifican las jornadas de tiempo completo, las de medio tiempo y las de tiempo parcial.

Jeremy Rifkin ha escrito una obra estrujante que se llama “El Fin del Trabajo” (Paidós estado y sociedad, Barcelona, Buenos Aires, México, 2004) y que en su capítulo titulado “Reingeniería de la semana laboral” nos dice cómo avanzamos irrecusablemente hacia una reducción dramática de la jornada de trabajo. Cita al pensador freudiano Herbert Marcuse y al artífice de la revolución japonesa de los ordenadores Yoneji Masuda quienes afirman que “...mientras la revolución industrial estaba fundamentalmente preocupada por el aumento de la producción la contribución básica de la revolución de la información será la ampliación del tiempo libre, dando a los seres humanos la libertad para determinar voluntariamente el uso de su propio futuro.”

Afirma además Rifkin que tanto en los países industrializados como en los que se hallan en vías de desarrollo existe cierto temor a que la economía global se dirija a un futuro automatizado.

Las empresas funcionan e instrumentan medidas bajo la prioridad de la mayor obtención de ganancia y reacomodan a su personal; es decir, cambian sus funciones y en algunos casos modifican la jornada de trabajo. En este sentido, se presenta un binomio que pretende complementar las jornadas de trabajo especiales por un lado y, por otro, la polivalencia en los procesos productivos.²²

Particular relevancia se otorga en el <<nuevo modelo>> al conjunto de habilidades, conocimientos, creatividad y responsabilidades que requieren

²² ABRAMO, Laís. Mercado de trabajo, flexibilización y nuevas formas de regulación, en revista de trabajo, año 2, No. 4, 2ª época, enero julio de 2001.

Recio, Albert. “Flexibilidad, eficiencia y desigualdad: notas sobre la flexibilidad laboral”; en Sindicalismo, Crisis y Flexibilidad, revista del ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Siglo XXI, No. 4, octubre de 1988.

los trabajadores directos en los nuevos puestos de trabajo. Esto es, a la calificación en el trabajo.²³

- b) **Tipos de contrato.** La flexibilidad funcional se relaciona con los tipos de contrato, sólo si al momento de contratar a un trabajador se le indican las funciones que desempeñará en el ejercicio de su labor y así mismo, de que éstas, puedan sufrir modificaciones de acuerdo a las necesidades de la unidad económica. El vínculo se observa cuando en el contrato se estipula la duración de la jornada de trabajo, la forma de pago y el procedimiento bajo el cual funcionarían las retribuciones por productividad. Por ejemplo, en un estudio sobre productividad y mercados de trabajo en México, Hernández Laos, Llamas y Garro²⁴, analizan cómo los salarios están determinados, no sólo por un marco normativo, sino también por la negociación colectiva. Ellos encuentran que en el caso mexicano, la flexibilidad salarial aún está en transición; toda vez que prevalece una rigidez acentuada, con predominio de un salario mensual, quincenal o semanal, fijo por categoría, y éste se encuentra regulado; incluso es poco importante la presencia de bonos de puntualidad, asistencia y productividad. Por tanto, la flexibilidad salarial es una característica de las relaciones laborales desarrolladas.

En mercados con condiciones bajas de desarrollo, los contratos temporales y verbales, además de generar inestabilidad, llevan implícita la desprotección social del trabajador, y cuando se trata de empresas pequeñas, las condiciones bajo las cuales se desempeña el trabajador son acentuadamente inseguras e insalubres.

Esa desprotección social de la que se habla es muy trascendente. Lo es porque en América Latina los mecanismos de protección social son de índole diversos. En países como Uruguay, Colombia, Chile y Brasil entre

²³ Carrillo, Jorge; Flexibilidad y calificación en la nueva encrucijada industrial. 64 Boletín Técnico Interamericano de Formación profesional, número 137, octubre-diciembre 1996. Boletín cintefor/OIT- Segunda Época.

²⁴ HERNÁNDEZ Laos, Enrique, Ignacio Llamas y Nora Garro, El mercado de trabajo en México. Diagnostico, Proyecciones políticas al año 2010. Pensar y decidir la próxima década, México, CEN, IPN, UAM y Noriega editores, 2000.

otros se observa cómo existen una serie de medidas que protegen a las clases más desfavorecidas. La seguridad social se vuelve un punto fundamental en la aplicación de la flexibilización. Cualquier intento de aplicación de ésta, deberá hacerse sin olvidarse de aquella.

En México se ha copiado el modelo que Bismark implantó en Alemania –lo hizo porque en aquel país el descontento se había generalizado y no le quedaba otra opción- y que comprende aportaciones del empleado, del empleador y del Estado. Se imparte por el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, y por el Seguro Popular de Salud.

El Seguro Social se ha establecido como básico de la seguridad social desde 1942. Lo administra el IMSS, que es un Organismo Público Descentralizado, Autónomo –es decir personalidad jurídica y patrimonio propios y con autonomía fiscal- comprende un régimen voluntario y uno obligatorio.

El ISSSTE se rige por su propia ley creadora, la actual inicia vigencia, a partir de enero de 1984. Su campo de actividad son los trabajadores al servicio civil de las dependencias y de las entidades de la administración pública federal que por ley o por acuerdo del Gobierno Federal sean incorporadas a su régimen; también los pensionistas y los familiares derechohabientes de unos y otros; las dependencias y entidades de la administración pública federal y de los Poderes de la Unión a que se refiere la ley; las dependencias y entidades de la administración pública de los Estados y municipios y a sus trabajadores en los términos de los convenios que el instituto celebre de acuerdo a esta ley, etc.

En cuanto al ISSFAM, su ley que lo rige tiene una antigüedad a partir del 29 de agosto de 1976. Cubre en cuanto a nuestro tema, retiro, pensiones y compensaciones, pagos de diferencias y ayuda para gastos ocasionados por el sepelio, fondo de ahorro y un seguro de vida militar amplio.

Finalmente cabría hablar del Seguro Popular de Salud a través del cual se brinda protección a todos los mexicanos, especialmente a aquellos que por su condición laboral y socioeconómica no son derechohabientes de las instituciones de seguridad social.

Los Gobiernos Federal y Estatal han desarrollado esfuerzos de ampliación de cobertura de los servicios de salud, brindando atención médica a la gran mayoría de los mexicanos. A pesar de ello, entre 2 y 3 millones de familias se empobrecían anualmente debido a que empleaban más de la tercera parte de su ingreso para solventar sus gastos en salud. Este gasto de bolsillo cuyo desembolso se destinaba principalmente a la compra de medicamentos y consultas médicas afecta sobre todo a los hogares de más bajos ingresos.

Hacia el 2002, el 57.8 por ciento del total de la población no estaba asegurado por alguna institución de seguridad social, por lo que en la mayoría de los casos las familias postergaban e incluso dejaban de atenderse por el alto costo que el tratamiento involucraba y el limitado patrimonio del que disponían. Este amplio sector de no asegurados se encontraba en mayor riesgo de empobrecimiento por gastos relacionados a la salud. .

El Gobierno de la República instrumentó el Seguro Popular de Salud para enfrentar el reto establecido en el Plan Nacional de Desarrollo, que en conjunto con los Gobiernos Estatales forman parte integral de la nueva política social. Su financiamiento es fundamentalmente público, mediante subsidio y complementado con una contribución menor de los asegurados, así como por recursos fiscales federales asignados en el Presupuesto de Egresos de la Federación.

En 2004 entran en vigor las reformas a la Ley General de Salud, publicadas en el DOF del 15 de mayo de 2003, que dan origen al Sistema de Protección Social en Salud, para otorgar los beneficios de la protección

financiera en salud a la población no derechohabiente de la seguridad social.

Sus objetivos son:

- Otorgar un paquete explícito de intervenciones y sus medicamentos asociados, que responden al perfil epidemiológico y a la demanda de los servicios y necesidades de salud.
- Fomentar la atención oportuna de la salud de las familias mexicanas, evitando la postergación y consecuente agravamiento de enfermedades por motivos económicos.
- Fortalecer el sistema público de la salud para reducir la brecha entre familias derechohabientes de la seguridad social y las que no tienen esta prestación en materia de salud.
- Contribuir a superar inequidades y rezagos en la distribución del gasto entre entidades federativas con diferentes niveles de desarrollo en materia de salud.
- Reducir el gasto de bolsillo de las familias afiliadas.

c) Prestaciones sociales. En principio debe señalarse que esta variable está estrechamente relacionada con los procesos de contratación.

En tal sentido se presupone que su eliminación o reducción en los contratos de trabajo, incluso su no cumplimiento representa un beneficio para las empresas pero no para el trabajador. Como se señaló, las empresas actúan con el objeto, ya no de maximizar sus inversiones sino de asegurar su permanencia en el mercado. Por ejemplo, el empleador, al usar contratos temporales puede evitar otorgar todas o algunas de las siguientes prestaciones: prima de antigüedad, prima vacacional, aguinaldo y/o vacaciones, incluso en algunos casos, puede evitar el pago de seguro médico, jubilación, fondo de ahorro, entre otras.

Finalmente, en el caso de las prestaciones sociales, la situación es muy similar a la variable jornada de trabajo. Es decir, la instrumentación de estrategias flexibles en las formas de pago no necesariamente implica efectos o modificaciones en las prestaciones sociales. No obstante, conviene señalar que de la misma manera como se flexibilizan las formas de pago, también los sistemas de prestaciones sociales se modifican, pero seguramente no con buenas perspectivas para los trabajadores. De hecho, el objeto de dar paso a las contrataciones temporales y hacer uso del outsourcing, es con la finalidad de no conceder a los trabajadores las prestaciones mínimas que rigen las relaciones de trabajo. Por tanto, la *Flexibilización* salarial tampoco tiene una asociación definida con las prestaciones sociales.

Hay que destacar que las estrategias de *Flexibilización* numérica y funcional están muy relacionadas. Por ejemplo, la recomposición de tareas y funciones en el interior de la empresa, como consecuencia de la incorporación del cambio tecnológico, genera que ciertos puestos de trabajo desaparezcan y otros se modifiquen o amplíen. Por tanto, el empresario tiene que adecuar su plantilla de trabajadores, para ello puede despedir trabajadores cuya calificación no es funcional a su nueva organización y contratar trabajadores con otro tipo de preparación, incluso podría capacitar a los ya contratados. La contratación temporal, el trabajo a tiempo parcial y la subcontratación son las modalidades que con frecuencia se utilizan para adecuar al personal.²⁵

5.- Flexibilización salarial.

Por su parte, la Flexibilización salarial se caracteriza por una negociación bilateral para definir o evitar despidos masivos, en el cual los trabajadores acuerdan congelar o reducir los salarios y horarios para salvar el empleo.

²⁵ HERNÁNDEZ Laos, Enrique, y Jaime Aboites, La movilidad de la mano de obra en el sector manufacturero de México, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, 1993.

Conviene señalar que tal estrategia ha sido utilizada en Japón, Estados Unidos y Europa.²⁶

Una de las enemigas mayores de la flexibilidad, autora del libro “El Impacto del Modelo Neoliberal en los Sindicatos en México”, la Doctora María Carmen Macías Vázquez²⁷ afirma que el término “flexibilidad” ha surgido de la teoría económica neoclásica; ha surgido también de una idea de flexibilidad postfordista y de las doctrinas gerenciales de organismos del trabajo.

En cuanto a su vinculación económica ya lo habíamos comentado previamente.

Referente a su racionalidad, toma de José Luíz Monereo López –a quien también hemos citado- y afirma que puede hablarse de una flexibilidad defensiva y ofensiva. Como países ejemplo de la defensiva están el Reino Unido, Estados Unidos y Francia. Por la descripción que la autora nos proporciona, ésta podría considerarse, la negativa hacia los trabajadores, porque desregula parcialmente las relaciones laborales, separa a quienes la conciben y aquellos que la ejecutan. Facilita el despido, los contratos temporales y el contrato de tiempo parcial.

La flexibilidad ofensiva, la practican países como Alemania, Japón –ya nos lo dijo Rifkin- e Italia. En ello se toma un nuevo compromiso en el que se involucra a los trabajadores para lograr la calidad y productividad, que combinados brindan garantías y ventajas sociales.

Este tipo de flexibilidad ha logrado otorgar preferencia a la estabilidad en el trabajo, a la modernización tecnológica y a la formación profesional.

De los países que hemos mencionado en ambos tipos de flexibilidad la que más nos sorprende es Francia, pues universalmente es conocido cómo su legislación era totalmente tuitiva de los derechos de los trabajadores; seguramente su cambio se debió a las fuertes presiones que la clase patronal ejerció ante el gobierno de aquel país.

²⁶ RIFKEN, Jeremy; Estado y Sociedad, editorial Paidós Barcelona, Buenos Aires, México 2004, Pág. 91.

²⁷ MACÍAS VÁZQUEZ, María Carmen; El Impacto del Modelo Neoliberal en los Sindicatos en México. Porrúa e Instituto de Investigaciones Jurídicas, México 2005.

Lo último que ha acontecido en Francia en cuanto a la flexibilidad se dio aproximadamente el día 5 de octubre de 2010 en que se hizo un ajuste a las pensiones para modificarlas y otorgarlas en lugar de a los 60 a los 62 años. La medida fue recibida como es obvio, con enorme desencanto por los trabajadores.

a) Políticas salariales.

Ya entrando al terreno de la flexibilidad salarial, esta autora nos comenta que desde su punto de vista las políticas salariales en nuestro país tienen dos ángulos:

- 1) El primero es, el que el gobierno establece políticas con topes salariales, por lo que los incrementos se dan máximo en los rangos establecidos; y
- 2) La empresa se empeña en pagar a los empleados salarios correspondientes sólo al tiempo efectivamente laborado.

Cambia así la política salarial, imponiendo la empresa el concepto productividad, ofreciendo a cambio premios o estímulos por asistencia, puntualidad y bonos de productividad. Desde nuestro punto de vista estos conceptos no son nuevos pues en los contratos de trabajo –más en los colectivos que en los individuales- hace ya bastante tiempo que se vienen manejando.

Existen autores que en este tenor nos mencionan que existe una flexibilidad en tres grados: alta, media y baja, dependiendo del rango de la intervención que el sindicato permita al patrón en la implantación de las condiciones esenciales de la relación laboral, como salario, puestos de trabajo, fuerza de trabajo y en el proceso del trabajo.

Baste observar el comportamiento reciente de los grandes emporios industriales en Estados Unidos ante el anuncio de la recesión económica y la actual crisis económica mundial ante los cuales se recurrió, como medida de subsistencia no sólo del empleo, sino de la unidad de producción. Efectos que ante la eventualidad se estiman temporales, pero que con el paso del tiempo podrían urgir a la adopción de formas más flexibles del esquema laboral, o bien consolidar éstos por el simple transcurso del tiempo. Revisión que vale la pena a

fin de que se promueva la participación abierta y conciliadora de los actores principales en el proceso productivo (empresarios, patrones y trabajadores).

b) Acepciones de flexibilización salarial.

La flexibilidad salarial tiene diferentes acepciones: por ejemplo, puede definirse como el grado de vinculación que existe entre remuneración y desempeño de la fuerza de trabajo; es decir, la existencia o no de sistemas de pago por resultados; o bien, como el establecer una remuneración fija por tiempo de trabajo o una remuneración variable según resultados.

En este sentido, el hecho de que las empresas dispongan de sistemas de pagos salariales por escalas, acordes con el rendimiento de los trabajadores, les permite elevar su eficacia, su competitividad y por ende su rentabilidad. Las escalas salariales tienen la característica de asignar un salario al trabajador en función de su rendimiento y su desempeño. Para ello, se toma en cuenta su categoría; es decir, la retribución debe partir de un salario base, mismo que puede aumentar de acuerdo con la productividad y eficacia del trabajador.

Es importante aclarar, que este sistema de remuneraciones ya se aplica en las organizaciones empresariales, incluso públicas, cuyo mercado laboral se caracteriza por la segmentación laboral: por un lado un reducido número de trabajadores protegidos por la legislación y con salarios elevados y por otro lado, diferente número de trabajadores que laboran por tiempo determinado, con bajos ingresos y con pocas o nulas prestaciones sociales.

En las condiciones actuales de competencia mundial, regional y local no todas las empresas tienen las mismas posibilidades de instrumentar estrategias de segmentación del trabajo, más bien estos sistemas son característicos de empresas que disponen de equipamiento, infraestructura y una relativa pero sólida presencia en el mercado, con capacidad empresarial y de organización, entre otros factores. En virtud de lo anterior sería válido suponer que la flexibilidad salarial tiende a aumentar la competitividad y la rentabilidad de las empresas.

Ahora bien, la relación entre la flexibilidad salarial y relaciones laborales supone la referencia, análisis y revisión de un marco jurídico que regula las

relaciones laborales, en donde la negociación colectiva juega un papel importante. En este sentido, puede suponerse que un sistema de relaciones laborales con avances significativos en materia de legislación salarial (modificación y/o ampliación de las formas de pago) tendrá más posibilidades de avanzar a una *Flexibilización* salarial.

Refiriéndonos a la flexibilidad salarial en la jornada de trabajo, y como respuesta a una de las situaciones de riesgo por cuanto a los esquemas de permanencia en el trabajo y la obtención de un “trabajo decente”, **hay que decir que una estrategia flexible en las formas de pago no necesariamente implica efectos directos en la jornada de trabajo.** En otros términos, la instrumentación de estrategias flexibles en las formas de pago no siempre implica el uso de estrategias flexibles en la jornada de trabajo, aunque la posibilidad existe.

La flexibilidad salarial no tiene porqué afectar al trabajador, puesto que en términos económicos, él recibiría un pago en función de su aporte a la producción, donde el resultado del proceso sea de mutuo beneficio entre la empresa y sus trabajadores.

Parece ser que las relaciones entre estas variables con la Flexibilización laboral son bastante lógicas, pues el mismo concepto de flexibilizar supone que las relaciones laborales se hacen más dúctiles, más laxas y en consecuencia, se tiende hacia una modificación estructural de las relaciones de trabajo. Lo cierto es que, países como México y en, general América Latina, aún no están lo suficientemente preparados para impulsar una reforma de este tipo.

Qué diéramos por estar en posibilidades de llevar a cabo la política de Japón por ejemplo y tener aunque fuera unos 1,500 empleos que en realidad no fueran necesarios en alguna empresa. Pero al no operar nuestro gobierno la política global que aquel país maneja no estamos en posibilidades de intentarlo siquiera.

Con el paso del tiempo, muchas de estas reformas han empezado a ser cuestionadas en cuanto a la pobreza de los resultados que con ellas se perseguían, siendo la poca generación de empleos el mayor indicador de tal tendencia. Si bien las necesidades de competitividad justifican adecuaciones al

marco legal, éstas no compensan la desaparición o erradicación de ciertos derechos fundamentales que garanticen la dignidad del empleo.

3.- EL COMPORTAMIENTO DE LA FLEXIBILIZACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Partiendo del reconocimiento de la Flexibilización laboral como una estrategia política, regulada primordialmente por los gobiernos, quiénes, en distintos grados, han liberalizado los mercados laborales bajo la premisa de impulsar el desarrollo económico, el principal reto que la flexibilización enfrenta, dadas las experiencias, resultados y tendencias actuales, es la de ser una política pública realmente adaptable y a la vez regulatoria de los nuevos esquemas de contratación.

La negociación colectiva, nos dice Carmen Agut García, es el proceso de diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empresario o los representantes de empresarios orientado a la fijación de un periodo de tiempo de las condiciones de trabajo de los sujetos representados en la negociación. Ésta garantiza la paz social durante un tiempo –el de su vigencia-.²⁸

La negociación colectiva puede ser llevada a cabo tanto por el sindicato de la empresa cómo por una comisión de trabajadores legitimados para tal fin. La eficacia jurídica de la negociación colectiva llevada a cabo por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo no es discutible. En cuanto a la negociación colectiva llevada a cabo por una comisión extraestatutaria existe la polémica si su eficacia jurídica es normativa u obligacional. Pero como no es el tema que abordamos dejamos este punto para otra ocasión.

Si bien la flexibilidad numérica o externa permite a las empresas contar con una nómina funcional, simplificar los procedimientos para el despido de trabajadores y, si es posible, reducir costos, ya sea en indemnizaciones, antigüedad y prestaciones sociales, lo cual trae implícito el aumento del tiempo parcial y el uso del empleo temporal, colocando a las empresas en una posición

²⁸ AGUT GARCÍA, Carmen; El derecho a la negociación colectiva en España: Breves consideraciones, UNAM, México, 2003 Págs. 15 y sgtes.

de mayor competitividad, ello no implica necesariamente la funcionabilidad del modelo.

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, 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 y el aumento del desempleo.

Por ejemplo, una de las encuestas aplicadas por la OIT (2003)²⁹ en América Latina refleja que sólo los trabajadores que poseen un empleo formal y estable, tienen la posibilidad de acceder a beneficios sociales, tales como jubilaciones y seguro médico. Por otro lado, los trabajadores que se desenvuelven en el mercado informal no reciben prestaciones y ocasionalmente reciben magros beneficios de algún programa de asistencia social. De ahí que ciertos autores consideren la tendencia hacia la desaparición de la seguridad social. La cual acabaría como es evidente con el país mismo pues es indiscutible que la seguridad social es el sostén de cualquier Estado.

De acuerdo con estas evidencias, surgidas de las experiencias de países que desde los años ochentas y noventas adoptaron estos modelos, principalmente en Europa, se postula que la flexibilización externa actúa negativamente en las prestaciones a través del uso de contratos temporales. Por lo que el uso de este tipo de contrato presupone la eliminación total o parcial de las prestaciones sociales, independientemente de los niveles de salario. Así que su implantación en muchos casos podría ser fatal, máxime que no se cuenta con un seguro de desempleo por lo que crecería una inseguridad emocional extrema en los trabajadores afectados.

En suma, la Flexibilización numérica se ha convertido, en un medio para individualizar las relaciones laborales. Por un lado, una mayor individualización se

²⁹ OIT, Relaciones laborales y Globalización. Los paradigmas de las relaciones laborales post-modernas disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/publ/sala/ermida/glob/aliz/ii.htm>, 2003. OIT, "Protección social y mercado laboral en América Latina", en Panorama Laboral 2003, texto disponible en: <http://www.oit.org>.

produce como resultado de la desregulación o flexibilización del derecho del trabajo, que amplía el ámbito de la autonomía del empleador y quedan fuera de la legislación laboral, relaciones que antes estaban reguladas. Por otro lado, la individualización se produce por las modificaciones a las relaciones colectivas de trabajo, que son inducidas por la presencia de un nuevo modelo de organización productiva. Esto significa ceder espacio a relaciones propiamente individuales, o, en otros casos, descentralizar relaciones colectivas típicas como sucede ahora con la negociación colectiva en varias empresas, donde el empleador adquiere mayor injerencia en las contrataciones. Por ello es que la descentralización de la negociación colectiva apunta a la individualización de las relaciones de trabajo, en los casos donde persisten los sindicatos, éstos asumen un rol diferente, con una postura más conciliadora y permisiva con respecto a su intervención en los términos de las contrataciones.³⁰

En la última década del siglo XX, disminuyó la importancia de las organizaciones sindicales, al tiempo que aumentó la flexibilidad en las formas de contratación. En otras palabras, continúa la tendencia hacia el aumento de la flexibilidad externa, expresada en la flexibilidad numérica, aunque cabe aclarar que su incremento es diferenciado a lo largo de las empresas y/o ramas productivas.³¹

De ahí la revisión del papel y condicionantes que impone la adopción de políticas de flexibilización a los sindicatos y la negociación colectiva. Este escenario se plantea difícil en virtud del papel que asumen y se ha atribuido históricamente a los sindicatos, y que en muchos casos se destacan únicamente por la intención de mantener privilegios. Situación que dificulta establecer un punto de vista concreto sobre el tema ya que, en materia laboral se ha soslayado el temor de enfrentar los vicios de simulación y corrupción existentes, apostando por la permanencia a ultranza de las actuales condiciones.

Un suceso plausible en nuestro país se dio con el Acuerdo para la “Nueva Cultura Laboral” que se firmó en el año de 1995 entre la central CTM y el sindicato

³⁰ HERNÁNDEZ Laos Enrique, Aboites Jaime. Op. cit.

³¹ Op. cit.

patronal de COPARMEX. Este acuerdo fue ratificado por el Congreso del Trabajo y posteriormente por el Consejo Coordinador Empresarial. Algunos de los principios básicos que en él se plasmaron fueron:

- El trabajo humano tiene un valor ético y trascendente que debe ser respetado y protegido por la sociedad.
- El valor del trabajo reside en la dignidad de la persona de quien lo ejecuta, lo cual determina su primacía sobre las cosas, sistemas económicos y administrativos.
- El trabajo debe ser el medio legítimo de manutención del ser humano y su familia, a la vez que medio de desarrollo integral de la persona.
- El trabajo debe ponderarse como fuente de derechos y obligaciones para el hombre.
- El trabajo se desarrolla preferentemente en la empresa (estábamos en 1995 y no había surgido el teletrabajo), ahí confluyen trabajadores, directivos o inversionistas.
- Para tener un mejor nivel de vida en la sociedad se necesita la productividad. Si el trabajo engendra desarrollo habrá paz social.
- Los esfuerzos por asegurar mayores beneficios a los trabajadores, deben tener siempre en cuenta la situación económica general del país y de las empresas en particular.
- La nueva cultura laboral mexicana debe tener como sustento fundamental el diálogo, la concertación y la unidad de esfuerzos entre las organizaciones sindicales y los directivos empresariales. Invariablemente buscaremos que dicha cultura se oriente a la creación y permanencia de empresas, a la conservación y promoción del empleo, al aumento de la rentabilidad, a la justa distribución de las utilidades y a la lucha contra la corrupción de líderes sindicales y empresarios.

En los anteriores postulados podemos observar cómo nuevamente esta central obrera dio el primer paso hacia una flexibilización. Anteriormente destacamos el evento de que ese organismo fue el primero que se mostró anuente en el norte del país hacia la flexibilización.

La lectura que la opinión especializada realizó de este pacto estuvo dividida: algunos dijeron que se llevó a cabo porque la CTM estaba domesticada y era corporativista; otro sector, desde luego formado en su mayor parte por la clase empresarial pensó que se había generado el parteaguas para una participación más activa de los factores de la producción.

No podrá negarse, sin embargo, que sólo con un paso como éste, puede avanzarse hacia una mejoría en la economía del país. Si se ata a una empresa a mantener rigidez en sus relaciones laborales, puede verse constreñida a ir poco a poco limitando su producción y como consecuencia de ello empobreciendo su entorno.

Quizá en todo caso, resultó ambicioso el proyecto, ya que se pretendió darle tres alcances a la vez: una nueva cultura política, una nueva cultura de liderazgo y una nueva cultura laboral. En lo personal creemos que bastaba la última; realizada que hubiese sido podrían paulatinamente irse ejecutando cada una de las subsecuentes.

En acciones más responsables, la intervención de los sindicatos básicamente se ha encaminado a los resultados de la negociación colectiva con el fin de entablar un diálogo informado y responsable que toma en cuenta la dinámica de los valores del mercado como presupuesto de existencia de la fuente de trabajo y su vinculación con las políticas públicas, con el fin de preservar la fuente de trabajo e impulsar el fortalecimiento de los esquemas de seguridad social, y condiciones de trabajo justas.

Considerando que la contratación colectiva constituye el corazón del modelo laboral, se propone que en ella se lleve a cabo la conciliación de la productividad con la distribución justa de los beneficios, así la competencia degradante de los costos laborales que tienden a la desregulación o a una fijación arbitraria de las condiciones de trabajo disminuiría.³²

³² ALCALDE Justiniani, Arturo; La contratación colectiva, clave de una verdadera reforma laboral. Propuesta para una reforma laboral democrática. Alfonso Buoza Ortiz. UNAM. México, 2007.

En nuestro país la contratación colectiva se reduce a unos cuantos centros de trabajo, en cuya implementación se aprecia una regulación rígida cuyo efecto inmediato ha sido la práctica de la simulación. Solapada desde luego por los sindicatos corporativistas o “blancos” que están serviles al mejor postor.

Recuperar el sentido de la concertación en el mundo laboral requiere un análisis y diagnóstico sobre el estado de la contratación colectiva vigente, tanto de los contratos colectivos ordinarios, como de los contratos ley, sin olvidar la práctica de la simulación. Respecto de los contratos ley ya el Dr. Arturo Fernández Arras ha sostenido con razón que su destino es la desaparición. Su cascarón, dice el Dr. Fernández, será de Contrato Ley, pero de contenido cero.³³

Otros estudios abundan deseando la eliminación drástica de estos contratos, manifestando que atentan contra la competencia en las materias que los mismos regulan. Cada día el contrato ley se va formando en la fila de los olvidados.

Por lo que la contratación colectiva debe buscar la máxima regulación posible con el fin de evitar que la libre competencia destruya el precio de la fuerza laboral y precarice sus condiciones.

Otra definición de negociación colectiva podría ser:

La negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unen para negociar colectivamente, o con unos o con otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en el código de trabajo.

En este sentido es necesario advertir las fortalezas que sobre el tema se imponen y que quedan de manifiesto en la siguiente cita:

³³ FERNÁNDEZ ARRAS, Arturo; La extinción como destino del contrato ley, UNAM, México 2003, Pág. 319, Estudios Jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano.

“La negociación colectiva es un trabajo esencial y básico de las organizaciones sindicales para ampliar los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo. Define el ámbito adecuado, ya que es en los sectores y en las empresas donde se regulan de manera adecuada las condiciones de trabajo y los derechos tanto individuales como colectivos de los trabajadores. Responde a la diversidad, ya que cualquier norma o acuerdo general debe ser adaptado a cada situación concreta. Actúa ante los cambios, siendo la herramienta imprescindible para la asimilación y la adaptación permanente a las transformaciones que se están produciendo tanto en el trabajo como en el capital: nuevas formas de organización del trabajo; nuevos empleos y nuevos sujetos; unidades emergentes de negociación; cambios en la configuración de las empresas, etcétera. Protege a quienes trabajan, siendo un marco de regulación colectiva la mejor garantía de los derechos de los trabajadores, frente a quienes pretenden meras negociaciones individuales entre desiguales plasmadas en el contrato. Y es la base de la organización colectiva: los sindicatos somos protagonistas de esta acción permanente para proteger los derechos de quienes trabajan. Sin organización colectiva amplia de los trabajadores no puede haber negociación colectiva eficaz; y, viceversa, sin ésta se perdería una actividad central de las organizaciones sindicales”.³⁴

Para la OIT la negociación colectiva es: “El instrumento vital y condición *sine qua non* en un sistema de competencias laborales, donde se niegue esta posibilidad no se podrá hablar de construcción social, ni de mecanismos de participación sindical, ni de nueva cultura del trabajo.”³⁵

De manera que no es difícil advertir que la negociación colectiva persigue dos objetivos. Por una parte, sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores a los cuales se aplica un acuerdo que se ha alcanzado mediante negociaciones entre dos partes que han actuado

³⁴ CARRILLO, Jorge; Flexibilidad y calificación en la nueva encrucijada industrial. 64 Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, número 137, octubre-diciembre 1996. Boletín cinterfor/OIT- Segunda Época.

³⁵ OIT; Trabajo decente: Fuentes de información (Documento de actualización permanente). Lima: OIT, 2006. 35 p. Serie: Bibliografía Temáticas Digitales OIT, visible en: www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=840&Itemid=1507.

libre, voluntaria e independientemente y por otra parte, hace posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas. Estos dos aspectos del proceso de negociación se hallan íntimamente vinculados. La negociación colectiva tiene lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, una o más organizaciones de empleadores, por un lado, y una o más organizaciones de trabajadores, por el otro. Puede tener lugar en diferentes planos de manera que uno de ellos complementa a otros, a saber, en una unidad dentro de la empresa, en la empresa, en el sector, en la región o bien en el plano nacional.

La negociación colectiva presenta ventajas tanto para los trabajadores como para los empleadores. Así tenemos que en el caso de los trabajadores, la negociación colectiva asegura salarios y condiciones de trabajo adecuadas pues otorga al “conjunto” de los trabajadores “una sola voz”, lo que les beneficia más que cuando la relación de trabajo se refiere a un solo individuo. También permite influir decisiones de carácter personal y conseguir una distribución equitativa de los beneficios que conlleva el progreso tecnológico y el incremento de la productividad. Y en el caso de los empleadores, como es un elemento que contribuye a mantener la paz social, favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbada por tensiones no resueltas en el campo laboral. Mediante la negociación colectiva los empleadores pueden además abordar los ajustes que exigen la modernización y la reestructuración. Al revés de lo que se suele pensar, según un estudio realizado en el marco de la OIT, en muchos países la negociación colectiva ha sido una de las principales vías que han permitido alcanzar consenso en torno a la flexibilidad en los mercados de trabajo.

En la medida en la que el mercado de trabajo se flexibiliza para hacer frente a las presiones de la competencia resulta determinante el papel esencial que desempeña la negociación colectiva en la puesta en práctica de la flexibilidad.

6.- Mistificación de la negociación colectiva en la flexibilización.

Con independencia de los postulados económicos o estrategias modernizadoras, en su aspecto más duramente cuestionado, la flexibilización en materia laboral constituye una política que tiene por objetivo fundamental la desregulación del mercado de trabajo, esto es, la reducción o eventual eliminación de aquellas instituciones o regulaciones que en su momento fueron creadas con el propósito de garantizar a los trabajadores mejores condiciones de vida. Más específicamente, la flexibilización laboral ha consistido en un conjunto de acciones de política dirigidas a reducir la participación tanto del Estado como de los sindicatos en el mercado de trabajo, bajo el presupuesto de que tales intervenciones constituyen “rigideces” que favorecen el desempleo.³⁶ Ello, en la medida en que entorpecen el proceso de negociación que se lleva a cabo entre empleados y empleadores, impidiendo, en consecuencia, el adecuado funcionamiento de los mecanismos de oferta y demanda al interior de este mercado. Sin embargo, paralelamente a esta flexibilización centrada fundamentalmente en la desregulación de la legislación laboral, ha existido también una flexibilización de hecho que ha estado asociada al incumplimiento de las legislaciones laborales vigentes; tanto en uno como en otro caso, la flexibilización laboral parece haber conducido a un debilitamiento del poder de negociación de los trabajadores.

En este sentido, es el Estado el encargado de configurar e instrumentar el marco jurídico; en tanto que en los sindicatos recae la facultad de ejercer las negociaciones colectivas. Sin embargo, sin perder el papel que desempeñan estos agentes sociales en la producción, su participación se ha modificado en los últimos 20 años, especialmente a partir del proceso de innovación industrial experimentado en los años ochenta del siglo pasado, período que marcó una clara tendencia hacia el uso de tecnologías blandas y sistemas flexibles de trabajo.

³⁶ ALCALDE Justiniani, Arturo; op. cit.

Estas nuevas tendencias requieren ajustar la dinámica de las relaciones laborales a una nueva estructura sobre la base de nuevos presupuestos, una visión del concepto de subordinación, del concepto de trabajador y de la protección que reclama, un replanteo de la vigilancia o salvaguarda de principios no en orden a criterios uniformes sino éticos, reformulados principalmente y de manera práctica no en la rigidez de la norma legal sino en la norma colectiva, esto es, con la intención de velar por el principio tuitivo, la dependencia y la estabilidad en el empleo.

La importancia de tomar en cuenta el replanteamiento de estos principios responde a la necesidad de entender el origen y la magnitud de las transformaciones que se han venido produciendo en el mundo laboral, a fin de que las soluciones que se propongan para revertir el proceso de desregulación de las condiciones laborales no se limiten a reinstaurar instituciones y formas de regulación que probablemente no se corresponden ya con las nuevas realidades. En este sentido, es necesario tener presente que la emergencia, de nuevas prácticas trae consigo no sólo el surgimiento de nuevas instituciones, sino también la transformación de las luchas reivindicativas.

Desde el punto de vista de la empresa 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. El nuevo formato para ganar imagen y presencia en los mercados es, sustituir los valores colectivos por valores individuales, justificado por la eficacia comercial.³⁷

En este proceso, la flexibilización favorece la desindicalización de los trabajadores y el debilitamiento de las relaciones colectivas de trabajo, lo cual no es sino reflejo de aquellas políticas orientadas a reducir el rol regulador del Estado en la economía y en la sociedad en su conjunto. Cabe señalar que su amplia implementación, tanto en los países desarrollados como en desarrollo a lo largo de los últimos 25 años, ha terminado por conducir a significativas transformaciones

³⁷ De hecho, la competitividad en el mercado global se ha convertido, en uno de los objetivos más importantes de la empresa. Oscar Ermida Uriarte. Op. cit.

en el mundo laboral, asociadas a una mayor inestabilidad, incertidumbre y desprotección laboral por parte de los trabajadores, todo lo cual es comúnmente conocido como “precarización” del trabajo.³⁸ Por ello nos hemos atrevido a llamarlo mistificación de la negociación colectiva en la flexibilización, pues en la medida que exista una mayor flexibilidad en las condiciones de trabajo, impactaría en forma definitiva en la negociación; peor aún cuando la negociación se lleve a cabo por una comisión constituida por representantes electos del grupo de trabajadores. Cuando esto sucede se carece por ejemplo de los medios de coacción que un sindicato tiene –hablamos desde luego tanto del emplazamiento a huelga, como al estallamiento de ésta-.

En este marco, para que la negociación colectiva pueda funcionar con propiedad se requieren ciertas condiciones de orden jurídico y estructural. En primer lugar, es fundamental la existencia de sólidos cimientos democráticos y un marco jurídico que aseguren la independencia y participación efectiva de los interlocutores sociales.

De ahí el reto que se impone a los sindicatos de redefinir su papel ante la flexibilización, a fin de abrir la posibilidad de la modificación y reestructuración del contrato colectivo, sin que ello implique subordinación, o desapego de los principios y normas protectoras del trabajo, en busca y mantenimiento de un trabajo decente. Así como asumir un papel más activo en la toma de decisiones y planteamiento de objetivos, dejando a un lado el de ser sólo una especie de termómetro coyuntural, muchas veces influenciado por la afectación de intereses particulares y luchas internas, que reflejan el protagonismo residual que algunos han asumido.

Lo anterior supone, una revisión de las prácticas comúnmente asociadas a esta figura y que han debilitado, e incluso nulificado, su valor como factor de cambio y negociador efectivo asociado al impulso de la productividad y calidad, tanto de los trabajadores (calidad de vida), como a la de la empresa fuente de trabajo.

³⁸ CARRILLO, Jorge; op. cit.

Un esquema moderno de Flexibilización laboral sugiere tomar en cuenta dos puntos muy importantes: a) primero que cada trabajador negocie libremente el precio de su trabajo con el empleador, sin sujeción a topes mínimos y segundo, b) que el Estado intervenga lo menos posible en las relaciones colectivas, a efecto de limitar, restringir y si fuera políticamente posible, eliminar la acción sindical, la negociación colectiva y la huelga.³⁹

Por tanto ante la realidad del impulso de las políticas flexibilizadoras, queda redefinir el papel reivindicador de los sindicatos, como figura no solo emblemática de la negociación colectiva, sino como interlocutor efectivo en la adaptación al cambio e impulsor de nuevos esquemas de productividad que promuevan la capacitación y permanencia en el empleo, que incluso extienda el ámbito de aplicación de los convenios colectivos a aquellos trabajadores que no se han involucrado directamente en el proceso de negociación.

Al igual que sucede en los cambios trascendentales en la economía, las fuerzas que gravitan en la reestructuración de la negociación colectiva y la flexibilización tienen tanto apoyo que coartan en gran medida la libertad que en la teoría pueden tener tanto sindicatos como empresas.

Peter Cappelli⁴⁰ afirma que “hasta mediados de la década de 1980, la mayoría de las empresas de Estados Unidos se aferraban por tener relaciones laborales –muchas de ellas obtenidas gracias a la negociación colectiva– prolongadas con sus empleados.” El ejemplo de ello era la IBM, quien invirtiendo cantidades extraordinarias de recursos en el desarrollo de las capacidades individuales de los empleados, logró el objetivo.

Pareciera que no era producto de una negociación colectiva pero en realidad todo se desarrollaba en armonía con la unión sindical.

³⁹ ALCALDE Justiniani, Arturo; op. cit.

⁴⁰ CAPPELLI, Peter; El nuevo pacto en el trabajo, Granica, España (Barcelona) 2001.

PROPUESTAS.

En este trabajo hemos abordado el trato que se ha dado a la flexibilidad en México. No se ha aceptado abiertamente y sólo se ha instrumentado en materia colectiva en forma totalmente aislada. En nuestra legislación está presente en algunos artículos solitarios y con escaso contexto sin que en la práctica se haga uso de ellos.

Nos referimos desde luego a los que pertenecen al trabajo por hora, la intermediación, trabajos de menores con ciertas restricciones, la interpretación de las normas de trabajo, las contrataciones temporales etc., aunque priva desde luego el ánimo de rigidez total en nuestra ley laboral. Este sentimiento no es del todo exacto, pues dentro de los trabajos especiales existen algunos que rayan totalmente en una desregulación. A sabiendas de que es un tema polémico, si realmente existiera esa flexibilidad a nivel del derecho individual sería absolutamente insuficiente.

Llama la atención que en los estudios que sobre el tema se han realizado se citen autores que generalmente están en contra de la medida. La condenan, sin analizar algunos de ellos lo que realmente trae consigo una flexibilización y quizá sin atender a la situación emergente del mercado de trabajo en el mundo. Para tener legitimidad en la defensa de los derechos de los trabajadores, se necesita entender que la economía mundial genere suficientes puestos de trabajo.

Para nosotros es doloroso tener que aceptar que la desregulación de los derechos laborales legislados sea un camino que debe seguirse. Y nos referimos, claro, a la necesidad de una reforma laboral que contenga flexibilidad en aras de un fomento decidido al empleo.

Cuando la situación española de crisis tocó fondo se unieron –ver lo que dijimos en el capítulo relativo a España- los agentes sociales al Gobierno y juntos

determinaron que había necesidad de flexibilizar más la legislación existente para impulsar el empleo.

En México, no podemos seguir la política del avestruz de esconder la cabeza y dejar que las cosas sigan sucediendo. Las legislaciones laborales mundiales inmersas en la globalización, el impacto de las tecnologías, la descentralización productiva y una división del trabajo internacionalizada, claman flexibilidad a las empresas. Reiteramos que de nada sirve que tengamos una ley laboral pletórica de prestaciones para los trabajadores, con indemnizaciones cuantiosas en caso de despido si no va a ver empleos. Queremos el trabajo asalariado que durante tanto tiempo ha regido entre nosotros; ese fue el modelo tradicional gestado en economías estables y tasas de empleo altas.

La flexibilidad laboral, debemos plantearla en nuestro país sin mitos ni miedos. Como una respuesta a las exigencias del nuevo mercado del trabajo. Lo ideal es tratar de combinar estabilidad en el empleo con flexibilidad –aunque sea sólo funcional en primera instancia como en Japón-, pero ya decíamos que esto no es sencillo. También sería muy positivo que persistiera la función protectora del derecho sobre el trabajo típico y sobre los trabajadores, pues la conquista fue sangrienta y lenta. Pero el ser humano que no tiene la sabiduría para adaptarse a los cambios es alguien destinado a fracasar.

No debemos olvidar que de momento los cambios exigidos por la flexibilidad convienen sólo a la productividad, competitividad y mercado de trabajo activo. La seguridad social es la premisa que nosotros agregamos como el reclamo básico que pueda instrumentarse lo anterior. Nuestro compromiso es luchar a muerte por la seguridad social aceptando los cuatro conceptos mencionados al principio de este párrafo. Pugnando por una instrumentación adecuada al cambio que debe ser gradual. Nada nos asegura que de pronto podamos tener un derecho del trabajo, totalmente reglamentado, como el de hoy.

No podemos dejar de reconocer que las mutaciones exigidas por la flexibilidad no son del todo negativas. Hay valores que cobran una significación mayor para permitir que las empresas generadoras de empleo, y su salud económica se coloquen en una vertiente de intereses económicos a favor del empresario. Pero pueden coexistir con los intereses del trabajador exigiendo una reciprocidad de prestaciones contractuales –trabajo a cambio de pago- y actuando el mercado de trabajo con las acciones de formación profesional continua para la planta laboral; con esto están en el mismo relieve trabajo y formación.

Se debe vigilar igualmente que cuando una empresa recurra a relaciones triangulares, con fórmulas de descentralización productiva, lo haga sin desproteger los derechos mínimos laborales.

En alguna parte de este trabajo sostuvimos que las empresas no deseaban la intervención del Gobierno ni de los sindicatos para lograr su objetivo. Creemos que para estructurar un cambio positivo hacia la flexibilización es absolutamente necesaria la participación de todos los agentes sociales. Que todos ellos hagan de la flexibilización un objetivo común para insertar a nuestro país en un plano competitivo.

En México no hay visos inminentes de un cambio hacia la cultura de la contratación temporal. Pero si ésta llegara a darse, hemos plasmado ejemplos de países donde ante este acontecimiento no se han asustado sino que lo han enfrentado con éxito.

Ahora bien es importante dejar claro que la flexibilidad laboral por sí misma no va a generar empleo de estabilidad. Para ello se requiere creación de nuevas empresas y nuevas fuentes de trabajo.

Parece que ha llegado el momento de concebir un nuevo trabajo productivo y competitivo al lado del asalariado; estos presupuestos pueden servir de

plataforma a un Derecho del Trabajo del futuro. Es probable que mi postura suene “futurista” aquí, pero debemos entender que en otros países hace veinte años que se vienen planteando estas propuestas. Y poco a poco se ha ido adoptando esta forma de pensar en el concierto mundial.

Para nadie es un secreto que las leyes laborales restrictivas en exceso representan un verdadero problema. El Foro Económico Mundial recién elaboró un Reporte Global de Competitividad y destacó ése como uno de los cinco factores que más complican hacer negocios en general.

En lo referente a nuestro país el Índice de Competitividad Mundial del Foro le otorga una calificación relativamente baja al componente en cuestión: la “eficiencia del mercado de trabajo”. Por su parte la OCDE en este mes (febrero 2011) está preparando un “indicador de la rigidez de las regulaciones para la protección al empleado”, según la cual Estados Unidos resulta la economía más flexible (aquí hablamos de términos económicos exclusivamente, si acaso mezclados con factores laborales) y la de nuestro país aparece como una de las más inflexibles.

Los mencionados parámetros son reflejo fiel de la opinión extendida entre los especialistas, en el sentido de que la agenda mexicana de las reformas económicas modernizadoras pendientes –una de ellas imprescindible es la laboral- no puede postergarse.

Pero no es importante sólo estar acordes en cuanto a la necesidad de una reforma laboral, sino en todo caso, entender perfectamente qué debe contener esa reforma para satisfacer los requerimientos idóneos.

Algunos de los analistas concluyen que la ley vigente se traduce en un mercado de trabajo demasiado inflexible. Otros consideran que para lograr la flexibilidad apetecida habría que sacrificar algunos derechos de los trabajadores.

Parece pues, que en la discusión, a menudo no está claro el concepto clave de flexibilidad en cuanto a su significado integral. Habría que considerar además, la indeclinable verdad, de que los totalmente beneficiados con esta medida serían los que tengan la fortuna de contar con un empleo –o de conservarlo-, pero que quizá no se beneficien quienes apenas lo buscan.

Desde nuestro punto de vista, la probabilidad de llevar a cabo una reforma a la Ley Laboral, antes de la conclusión de este sexenio es virtualmente difícil, por más que existen los que aseguran –funcionarios brillantes y perfectamente informados- que el 8 de marzo de 2011 estará en el Congreso la propuesta formal, abanderada al fin de cuentas por el ¡PRI!

El signo de admiración obedece a que fue el PAN el que más luchó por impulsarla a través de su Secretario de Trabajo.

¿Cuál es el porqué de las grandes dudas? Por algo muy explicable: una reforma sólida y eficiente tendría que acotar el poder de los sindicatos, transparentar el manejo de los mismos, ampliar la libertad de los trabajadores en lo individual –en relación a los sindicatos- y lo fundamental: atacar frontalmente el aspecto de la productividad para incrementarla. En suma, la reforma tendría que reducir el carácter paternalista y autoritario de la situación vigente (como ejemplos pondríamos la eliminación del escalafón ciego y la prohibición de la afiliación partidista).

Al margen de lo anterior consideramos pertinente reflexionar sobre el lamentable episodio de la crisis económica del 2008 -2009 elaborando un par de apuntes sobre la flexibilidad -si la hay- del mercado laboral mexicano. Para el caso conviene dar una ojeada a la evolución del empleo formal, esto es, a las cifras de los asegurados en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

El desplome de la actividad económica, desencadenado por la crisis financiera, se tradujo en una caída abrupta del empleo, del orden de 700 mil trabajadores, entre octubre del 2008 y mayo del año siguiente, o algo así como un 4.8%. Sin embargo, tan pronto como la producción industrial de Estados Unidos mostró signos de reanimación y su impulso se transmitió a México a través de las exportaciones manufactureras, el empleo empezó a recuperarse en nuestro medio. Al cierre de 2010, el número de asegurados era superior al “pico” alcanzado antes de la erupción de la crisis.

Lo señalado no quiere decir que “todo está bien” en el mercado de trabajo ni mucho menos. La intención de lo dicho es simplemente destacar que tanto en la parte afectada negativamente, como en la positiva, el empleo mostró una notable capacidad de acomodo rápido frente a las arenas movedizas. Esto introduce cuando menos una duda acerca de la alegada rigidez del mercado de trabajo mexicano.

Quizá lo explicado anteriormente se encuentre justificado en la contracción relativa del sindicalismo o tal vez en la creciente importancia de la subcontratación de servicios por parte de las empresas. Pero lo anterior es sólo una apreciación. En todo caso no debe perderse de vista que México es un país joven: tiene más de 20 millones de personas entre los 15 y los 29 años de edad. La inmensa mayoría, ni conoce sus talentos reales ni tiene auténticas oportunidades para desarrollarlas y ubicarse en un rol de alto desempeño, en el cual puedan realizar algo mejor que otras miles de personas.

Creemos que se merecen una oportunidad de trabajo de calidad. Debe buscarse la forma de lograrlo.

Si bien nos encontramos inmersos en una espiral de voces que urgen a la realización de cambios inmediatos a nuestra legislación laboral, que bien podríamos ubicar dentro de esta tendencia de flexibilización del trabajo, no menos cierto es que muchos de éstos ya han sido enviados como iniciativas de los sectores productivos de sexenio o en programas emergentes.

Al día, existe una compilación de más de 20 años de propuestas e iniciativas que pretenden ser la base para llevar a cabo la tan anunciada reforma a la Ley Federal del Trabajo, que si bien merecieran un mayor análisis, para los fines del presente trabajo baste decir que dentro de ésta, existe una clara tendencia flexibilizadora que tiene como rasgo principal implementar esquemas de contratación más flexibles.

A la fecha según datos del Dr. Arturo Fernández Arras existen casi trescientas iniciativas de reforma laboral. Hoy existen 334 iniciativas en ambas Cámaras del Congreso de la Unión relativas a la materia.

Ahora bien, atendiendo a lo inacabado de su proceso, es posible establecer una serie de principios que acordes a la presencia de valores más éticos, sean revalorados en este momento.

De manera que se propone el establecimiento de bases mínimas en la instrumentación de políticas Flexibilizadoras que posibiliten garantizar una regulación moderada de los nuevos esquemas de contratación, a fin de determinar si dentro del establecimiento de una vía alterna de regulación en el esquema de la contratación individual y colectiva, es posible ponderar los siguientes principios:

- a) El equilibrio entre los factores de la producción, que en caso de las nuevas formas de contratación deberán ser una expresión del equilibrio y diálogo entre las partes contratantes.**

En razón de ello, es necesario destacar por cuanto a este punto, que en la implementación de los cambios y modificaciones que la realidad económica impone a las políticas de flexibilización de las relaciones contractuales, incluso atendiendo al espíritu de libre contratación en que se enmarcan, es posible transpolar lo anterior al campo de la contratación individual; considerando el cúmulo de posibilidades que podrían repercutir en mayores ganancias para unos y mayor capacitación para otros. Pero siempre y cuando ello sea resultado de una verdadera negociación entre las partes que elimine la tendencia a ver con mayor atención los riesgos y rigidez que implica el establecimiento de una relación laboral. Hablamos de una negociación auténtica, sea individual, sea colectiva.

b) Que el contrato de trabajo como expresión jurídica de una relación laboral permita garantizar condiciones dignas.

Lo anterior no necesariamente implica una desvinculación de los principios que deben regir para garantizar el establecimiento de condiciones mínimas, e incluso vinculantes con la seguridad social, y que dentro del marco de garantías que se ofrecen debiera estar incluida. Esto es posible a través de una regulación realmente efectiva y no simulada, a fin de evitar el desgaste y resistencia en su adopción (ej. contratos temporales claramente establecidos y aceptados por las partes, con pleno efecto en su instrumentación).

Esta flexibilidad interna podría incluir también, la flexibilidad de la jornada de trabajo, que permita al empleador adaptar el ritmo de trabajo a las necesidades de producción, pero también como contrapartida de la inevitable reducción del tiempo de trabajo, habida cuenta de la necesidad de proceder a algún grado de reparto de trabajo disponible; esta continuidad o estabilidad permitiría –y debería estar necesariamente acompañada de ella- la formación profesional inicial y continua, siendo esta última la que, basada en la primera, puede adaptar y desarrollar permanentemente las competencias del trabajador, lo que redundaría en beneficio propio, porque le permite mantener su empleo aunque éste sea cambiante en su

contenido, contando con esa ventaja comparativa insustituible que es el personal altamente calificado. La permanencia y la calificación del trabajador permitirán su involucramiento con los objetivos de la empresa y, más importante aún, permitirán y favorecerán su polifuncionalidad.¹ Ésta, a la vez, permitirá la permanencia y no la sustitución del trabajador, ante los cambios tecnológicos u organizativos.

c) Que el empleador privilegie el empleo como factor fundamental del desarrollo de la empresa.

Adoptar tal camino no supone necesariamente considerar al trabajo como simple mercancía, ya que éste tiene un valor preponderante en la vida misma de la empresa. Para ello se requiere que sea visto como el medio a través del cual el ser humano encuentra su realización; en tanto que se realiza da pie a la innovación, a la capacitación, y obtiene un resultado inmediato.

d) Establecimiento de sistemas de protección social y protección de las personas.

Los sistemas de protección social sostenibles concebidos para prestar asistencia a las personas vulnerables pueden evitar el aumento de la pobreza, solventar dificultades sociales y, al mismo tiempo, contribuir a estabilizar la economía y a mantener y fomentar la tasa de empleo.

En una situación de crisis, puede ser oportuno adoptar medidas a corto plazo para ayudar a los más vulnerables, instaurar una protección social adecuada, sustentada en un régimen básico de protección social que incluya el acceso a la atención de la salud, la seguridad del ingreso para los ancianos y las personas con discapacidad, las prestaciones por hijos a cargo y la seguridad del ingreso combinada con sistemas públicos de garantía del empleo para los desempleados y los trabajadores pobres;

¹ Globalización y relaciones laborales. Oscar Ermida Uriarte. Op. cit.

incrementar la duración y la cobertura de las prestaciones de desempleo; velar porque las personas desempleadas durante períodos prolongados mantengan el vínculo con el mercado de trabajo, por ejemplo, a través de actividades de desarrollo de competencias laborales para el empleo; proporcionar prestaciones mínimas garantizadas en los países donde los fondos de pensiones o de salud ya no dispongan de una financiación suficiente que les permita asegurar una protección adecuada para los trabajadores, y examinar la forma de proteger mejor los ahorros de los trabajadores temporales y los trabajadores ocasionales. Este quizá sea el punto más álgido de mis propuestas, ya que en realidad la seguridad social en México es casi inexistente pues las instituciones encargadas de proporcionarla lo hacen en forma que no merece ninguna consideración; salvo quizá los institutos médicos de salud pública si bien tienen calidad a toda prueba son insuficientes para cumplir su objetivo. Además sólo estaríamos hablando del rubro servicios médicos, que es uno de los seguros que cubre el régimen obligatorio de la Ley del Seguro Social y los artículos 27, 33, 34, 55 y otros de la Ley del ISSSTE.

Un claro ejemplo de que esto es posible nos lo acaba de dar el Presidente de los Estados Unidos con su nueva Ley de Salud. Para lograrla fue necesario vencer resistencias de sus propios correligionarios –su partido político-, luego convencer al partido opositor, enfrentándolo públicamente a través del debate para que todo el país pudiera conocer su propuesta. Ahora el 95% de los ciudadanos norteamericanos tiene acceso a los servicios médicos.

El próximo paso que ha prometido dar Obama es hacer extensivos los servicios a los migrantes. Parece desgraciadamente que para que podamos presenciar esto en nuestro país tendríamos que importar políticos brillantes y honestos. Pero Lula, Cardoso, Felipe González y Obama están trabajando o están ocupados y no aceptarían ser contratados.

e) Con el objeto de evitar las espirales salariales deflacionistas, se deberían tomar como orientación las siguientes opciones:

El diálogo social: El diálogo social es un mecanismo de incalculable valor para el diseño de políticas adaptadas a las prioridades nacionales. Asimismo, es una base sólida para suscitar la adhesión de los empleadores y de los trabajadores a una acción conjunta con los gobiernos, la cual es indispensable para superar la crisis y llevar adelante una recuperación sostenible. Un diálogo social fructífero inspira confianza en los resultados obtenidos.

La negociación colectiva: El respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de sindicación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Un modelo de este tenor no podría prescindir del sindicato y de la negociación colectiva. En primer lugar –y ello bastaría- porque se trata de derechos humanos básicos. Pero además, porque son importantes instrumentos de adaptabilidad de los derechos y relaciones laborales a las necesidades de la empresa y del trabajador. El sistema neoliberal y posmoderno olvidó el papel que el sindicato y la negociación colectiva juegan en el gobierno del sistema de relaciones laborales. Los derechos colectivos vienen inmediatamente después de las garantías individuales.

Los gobiernos, en su calidad de empleadores y de compradores, deberían respetar y promover el respeto de los niveles de salarios negociados, prescindiendo siempre de los nefastos salarios mínimos que no deben existir en nuestro medio. Es quizá uno de los rubros más vergonzosos de nuestro derecho laboral. La comisión de los mismos los defiende diciendo que ayudan a fijar criterios referenciales para sanciones y otros actos jurídicos. Yo afirmo que son infamantes, tanto los generales, como los profesionales.

f) El respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es fundamental para la dignidad humana. También es esencial para la recuperación y el desarrollo.

“La burguesía ha tratado de plantear la vida como un *quid pro quo*, cuando lo necesario es plantear justo lo contrario a un *quod pro qui*. “*Quid pro quo*” es tomar algo como si se tratase de alguien, las cosas como si fuesen personas, comportamiento característico del Occidente neorríco, donde se piensa que las cosas hacen a las personas, tanto tienes tanto vales.”²

En consecuencia, hay que aumentar la vigilancia para conseguir la eliminación y evitar el incremento de las distintas formas de trabajo forzoso, trabajo infantil y discriminación en el trabajo.

En relación con este punto, es bueno resaltar que el trabajador que se pudiera encontrar dentro de los cuatro supuestos enumerados en el párrafo anterior está protegido por las disposiciones que en los Convenios Internacionales del Trabajo –y sus eventuales recomendaciones- se establecen. Nuestro Máximo Tribunal ha resuelto que su jerarquización –concepto kelseniano- se ubica inmediatamente después de la Constitución y por encima de las leyes federales.

El requisito primero sería que se ajustaran a lo preceptuado en nuestro artículo 133 constitucional es decir Convenios que estén de acuerdo con la misma -celebrados y que se celebren por el Presidente de la República y con aprobación del Senado-.

Muchos doctrinistas, incluso algunos funcionarios jurisdiccionales importantes discuten si el convenio 98 sobre derecho de sindicación y la negociación colectiva debería aplicarse en México. Mi opinión es que no, porque no se ajusta a lo preceptuado en el ordinal constitucional señalado -133-.

² Díaz, Carlos; El libro de los valores personales comunitarios. Ed. Mounier, Madrid, España. 2000. p. 70.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- La globalización no es algo estático, es un proceso dinámico en el que confluyen muchos elementos económicos, culturales, históricos, políticos, sociales y por supuesto jurídicos.

SEGUNDA.- La globalización no es solamente el que las naciones comercien entre sí, es decir, el comercio internacional; ya se comerciaba entre muchos países desde antes del descubrimiento de América.

TERCERA.- La globalización tiene como antecedente económico a los descubrimientos de Cristóbal Colón y Vasco de Gama, del territorio norte de América y Brasil respectivamente, con estos descubrimientos ya se inicia el comercio internacional de carácter continental y mundial.

CUARTA.- La globalización no es un fenómeno únicamente económico, es un proceso considerado solamente como esencialmente económico, pero con ingredientes muy importantes de índole diverso multidisciplinario.

QUINTA.- El proceso globalizador arranca propiamente a partir del fin de la Segunda Guerra Mundial, se va imponiendo en los últimos cincuenta años y hoy en día se encuentra en pleno desarrollo.

SEXTA.- Se tiene como movimientos industriales, considerados como revoluciones a las siguientes: primera Revolución Industrial, a la de Inglaterra del siglo XVII, llamada maquinista; como segunda Revolución Industrial, al desarrollo de las telecomunicaciones y de autotransportes; como tercera Revolución Industrial se tiene a la aparición de las computadoras, la informática, la telemática entre otras.

SEPTIMA.- Los elementos que dan la base para el surgimiento y desarrollo de la globalización, son los avances científico técnicos de la tercera Revolución Industrial que permiten la movilidad de información en segundos a cualquier parte del planeta y la gran movilidad de personas , bienes y servicios también a cualquier parte del globo a gran velocidad y a menores costos.

OCTAVA.- La globalización con ayuda de los avances científico técnicos, generan como elemento primordial de la misma, la gran movilidad del capital financiero al lugar que su propietario escoja, sin responder por sus actos, en caso de que cause crisis en los lugares o países que abandona.

NOVENA.- El proceso productivo se fragmenta y ahora se produce donde haya menos costos y mas utilidad. La globalización rompe las barreras técnicas, materiales e institucionales que impedían comerciar mundialmente a los agentes productores, se comercia entre empresas, no entre países, por ello es el gran capital privado el gran beneficiado con el proceso globalizador.

DECIMA.- La globalización genera impactos sociales trascendentes, como el deterioro ambiental, el abatimiento del nivel de vida de la mayoría de los habitantes del globo, en contraste con el enriquecimiento de los menos, genera desempleo, acentuando las asimetrías sociales en los distintos países.

DECIMA PRIMERA.- Uno de los impactos sociales de la globalización es la llamada flexibilización, que debe entenderse como la consecuencia de la globalización en las relaciones laborales que mantienen los trabajadores y sus empleadores y que consiste en la pérdida de derechos adquiridos por los operarios, impedir que se generen otros diversos, descenso del nivel de prestaciones, cancelación o adelgazamiento de los contratos colectivos, golpeteo de organizaciones sindicales combativas, control por el Estado de ellas.

DECIMA SEGUNDA.-El mayor impacto de la globalización en el ámbito económico es el desempleo que origina, lo que es usado como argumento contra los trabajadores, para que acepten “flexibilizar” sus demandas salariales y contractuales, a cambio supuestamente de que no pierdan su empleo. Lo que desde luego no es más que una maniobra de los propietarios de las transnacionales para asegurar en cualquier lugar del mundo la utilidad o la ganancia que ahora está por encima del bienestar humano.

DECIMA TERCERA.- Una de las salidas contra los efectos nocivos de la globalización, es la unión de los trabajadores, también a nivel nacional, regional y mundial, para ofrecer un frente de resistencia, así como alternativas en las que se proponga no que se detenga el proceso globalizador, pero sí que beneficie a la mayoría de los habitantes de este planeta que no le pertenece solo a unos cuantos sino a todos nosotros, a la humanidad en su conjunto.

DECIMA CUARTA.- Como referimos al principio, lejos quedaron no sólo los tiempos del esquema de contratación por tiempo indeterminado, sino al parecer la idea de inamovilidad de aquellos postulados que han conformado en los últimos 30 años los principios del derecho laboral. Hoy, dentro de las principales regulaciones susceptibles de ser modificadas por una política de flexibilización laboral se encuentran: los salarios, los beneficios para desempleados y las legislaciones que norman las condiciones de contratación y despido; desde luego también las jornadas a las que se les quitaría la rigidez en aras de una desregulación.

DECIMA QUINTA.- La necesidad de establecer principios que garanticen un trabajo decente y una regulación acorde con las nuevas políticas, resulta primordial no sólo por el papel reivindicador de las luchas sociales, sino ante los resultados obtenidos en los países que han adoptado dichos esquemas, y que sugieren la necesidad de encontrar el punto medio entre un marco de regulación

propositiva y la desregulación que supone la adopción de las medidas Flexibilizadoras.

DECIMA SEXTA.- En este proceso es importante considerar múltiples factores, incluidos aquellos de tipo económico que urgen a la adopción de dichas medidas. Finalmente estamos ante la presencia de intereses válidos y legítimos para ambas partes, y que desde antaño han constituido la base de toda relación laboral. Relación que se asume dinámica, y en cuya integración todos nos encontramos inmersos. De ahí también la importancia de vencer ciertas resistencias que polaricen la discusión, en aras de construir una base más amplia de discusión, en la que cada interlocutor reconozca al otro como agente de generación de beneficios.

DECIMA SEPTIMA.- No es correcto catalogar o dar por sentado que el proceso se encuentra acabado y desechar los planteamientos de ambas partes. Las relaciones de trabajo se deben asumir dinámicas, pero también históricamente surgidas de la desigualdad, de ahí la importancia que asume su regulación y la participación del Estado en ello, así como el mantenimiento de las instituciones que salvaguardan los intereses colectivos.

DECIMA OCTAVA.- La flexibilización laboral constituye una política que hasta el momento tiene como efecto más visible una tendencia hacia la desregulación del mercado de trabajo, esto es, la reducción o eventual eliminación de aquellas instituciones o regulaciones que en su tiempo fueron creadas con el propósito de garantizar a los trabajadores mejores condiciones de vida, no menos cierto, es que este proceso ya empieza a mostrar efectos contrarios no deseables para nadie, y que tienen su expresión en el aumento de las tasas de desempleo y la pauperización de la fuerza de trabajo.

DECIMA NOVENA.- En el terreno de la contratación colectiva la Flexibilización laboral ha consistido en un conjunto de acciones de política dirigidas a reducir la

participación tanto del Estado como de los sindicatos, bajo el presupuesto de que tales intervenciones imponen esquemas “rígidos” e incluso anacrónicos; hoy se propone su reestructuración y redefinición como parte del proceso de negociación colectiva y el diálogo social.

VIGESIMA.- Las empresas instrumentan mecanismos de Flexibilización con el objeto de incrementar sus niveles de competitividad y rentabilidad de manera indiscriminada con el solo objetivo de obtener la reducción de los costos de producción como estrategia de competitividad, especialmente del factor trabajo. Ello no asegura, por sí mismo, el incremento de la competitividad si no van acompañados de un incremento en los niveles de productividad. Sin embargo, contar con personal calificado implica invertir en capacitación; por lo que desde la perspectiva de la competitividad, a una empresa le resultaría ocioso invertir en capacitación de los trabajadores temporales, dado que, pronto estarían fuera de la organización y así mismo, tampoco les interesaría involucrarse con los objetivos de la empresa. Por tanto, los únicos trabajadores susceptibles de ser capacitados, con amplias posibilidades de promoción dentro de la organización y con salarios de competencia, son aquellos que cuentan con contratos indefinidos y representan la plantilla base de la empresa.

VIGESIMA PRIMERA.- De cualquier forma es importante considerar como un valor a salvaguardar en el nuevo esquema, que cualquier política debe servir al desarrollo y obtención de dichas competencias, siendo particularmente importante que en su realización el trabajador no sólo obtenga las garantías de subsistencia inmediatas, sino aquellas que le lleven a la realización humana y personal:

“la novedad del concepto de trabajo decente es su carácter multidimensional. No se trata sólo de un empleo en el que el trabajo que realizamos esté bien remunerado y que lo realicemos con aceptables condiciones materiales. Se trata, además, de un trabajo en el que las reglas del juego –si se trata de un trabajo subordinado- sean claras, justas y adecuadamente reguladas y/o autorreguladas;

que nos otorgue protección, no sólo en caso de despido o de enfermedad sino incluso para cuando pasemos a la situación de inactividad por razón de edad; y en el que podamos ejercer nuestros derechos sin riesgo alguno a quedar desocupados. Es decir, el concepto trabajo decente añade a la dimensión económica representada en el concepto tradicional de un buen empleo o de un empleo de calidad, nuevas dimensiones de carácter normativo, de seguridad y participación.”¹

VIGESIMA SEGUNDA.- Ante la disyuntiva de intereses colectivos e individuales contrapuestos, cobra dimensión el carácter humano y personal, por lo que a manera de conclusión me permito citar:

“Ciertamente los parámetros de un sistema sólo pueden ser controlados desde un sistema de mayor complejidad, pero no de mayor obscuridad. Y si esto ocurre en la universidad, en los demás centros neurálgicos (sindicatos, partidos, etc.) la dialéctica suele consistir también en no plantar la cara, limitándose a algunos fragmentos particulares a buscar acomodo egoísta para solucionar los problemas de los propios afiliados, es decir, para los que ya tienen empleo, para quienes ya están en Europa, etc.”²

El enfoque no es, por tanto, si debe haber más Estado o más mercado, sino más bien que es necesario que ambos operen mejor, en una relación sinérgica en la que el Estado tiene la responsabilidad política y social final.

¹ Conviene destacar que los términos empleo y trabajo, comúnmente, se usan como sinónimos. El Tesauro de la OIT, 5ª edición 1998, define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. Según esta fuente, el empleo se define como “trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)”, no importando la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo). La diferencia está en que el trabajo es una categoría de actividad humana más amplia, mientras que el empleo se limita al trabajo remunerado. Trabajo decente es un concepto calificativo de lo que debería ser, en la visión de la OIT, un buen trabajo o un empleo digno.

² Diaz, Carlos; El libro de los valores personales comunitarios, op. Cit. p. 162

Así pues se trata de desarrollar las calificaciones empresariales y de recibir una parte equitativa de la riqueza que se ha ayudado a crear y de no ser objeto de discriminación; se trata de tener una voz en el lugar de trabajo y en la comunidad.

BIBLIOGRAFÍA.

1. AGUILAR, GARCÍA Javier, La Población Trabajadora y Sindicalizada en México en el Periodo de la Globalización, Edit. FCE, México, 2001.
2. AGUT GARCÍA, Carmen. El derecho a la negociación colectiva en España: Breves consideraciones, UNAM, México, 2003.
3. ALCALDE Justiniani, Arturo. La contratación colectiva, clave de una verdadera reforma laboral. Propuesta para una reforma laboral democrática, en Alfonso Buozas Ortiz. UNAM. México, 2007.
4. ALONSO García, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, Edit. Ariel, quinta edición, Barcelona, 1975, p. 45.
5. ARAGÓN Reyes, Manuel. Constitución y Democracia, Edit. Tecnos, Madrid, 1989.
6. ARAGÓN Reyes, Manuel. Sobre las Nociones de Supremacía y Supralegalidad Constitucional, Revista de Estudios Políticos, Madrid, numero 50, marzo-abril, 1986.
7. ARELLANO Rabiela, Sergio C. Derechos Humanos y Daño Moral, en la Procuración de Justicia, Edit. Delma, México, 1999.
8. BECK, Ulrich. Un Nuevo Mundo Feliz, Edit. Piados, Barcelona, 2000.
9. BECK, Ulrich. ¿Qué es la Globalización?, Edit. Piados, Barcelona, 1998.

10. BENSUNSAN, Areous Graciela, El Modelo Mexicano de Regulación Laboral, Edit. Plaza y Valdés, México, 2000.
11. BIDART Campos, Germán. Teoría General de los Derechos Humanos Edit., UNAM, México, 1993.
12. BUEN, Néstor De, Razón de Estado y Justicia Social, Edit. Porrúa, México, 1991.
13. BUEN, Néstor De. Concertación Social Reconvención y Empleo, Edit. Porrúa, México, 1988.
14. BUEN Nestor De. Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social, Edit. UNAM, AIADTSS, México, 2006.
15. BUEN, Néstor De. Derecho del Trabajo, Tomo I, Edit. Porrúa, México, 1999, p. 15.
16. BURGOA Orihuela, Ignacio. Garantías Individuales y Sociales, videocurso CONEPOD, México, 1993, volumen II.
17. BURGOA Orihuela, Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano, Edit. Porrúa, México, 1998.
18. BURGOA Orihuela, Ignacio. Las Garantías Individuales, Edit. Porrúa, México, 1999.
19. CALZADA Padrón, Feliciano. Derecho Constitucional, Edit, Harla, México, 1999.

20. CAPPELLI, Peter. El Nuevo Pacto en el Trabajo, Granica, España, 2001, Edición Original Harvard Business School Press.
21. CASTILLO Farreras, Víctor. Estructura Económica de la Sociedad Mexicana Según las Fuentes Documentales, Edit. UNAM, México, 1972.
22. CASTORENA, J. Jesús, Tratado de Derecho Obrero, 1ª. Edición, Edit. Jaris, México, 1974.
23. CASTRO, Juventino V.. Garantías y Amparo, Edit. Porrúa, México, 1998.
24. CICERON. Tratado de las Leyes, Colección Sepan Cuantos, numero 234, Edit. Porrúa, México, 1999.
25. CLIMENT, Beltrán Juan B. La Modernidad Laboral, Edit. Esfinge, México, 2000.
26. CODIGO MATRICENSE DE LA REAL ACADEMIA. Historia Documental de México, Vol. VIII, folio II, Tomo I, México, 1970.
27. CORTES, Hernán. Cartas de Relación, Edit. Porrúa, Colección Sepan Cuantos número siete, México, 1975.
28. CUE Cánovas, Agustín. Historia Social y Económica de México, Edit. Trillas, México, 1997.
29. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1994.

30. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Edit., Porrúa, México, 1997.
31. De LA GARZA Toledo, Enrique. Tratado latinoamericano de sociología, coordinador, Edit. Anthropos, UAM, España, 2006.
32. DE LEON, Pinelo Antonio, Recopilación de las Indias, Tomo II, Edit. Miguel Ángel Porrúa, México, 1992.
33. DE MALBERG, Carre. Teoría General del Estado, Edit. Porrúa, México, 1998.
34. Decimocuarto encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, Varios Autores, Edit. UNAM, México, 2006.
35. DEHESA, Guillermo de la. Comprender la Globalización, Edit. Alianza, México, 2001.
36. DÍAZ, Carlos. El libro de los valores personales comunitarios. Ed. Mounier (fundación Emmanuel Mounier). Madrid, España. 2000.
37. DIAZ, Elías. El Estado de Derecho, Edit. Taurus, Madrid, 2000.
38. FERRER Muñoz, Manuel. La Constitución de Cádiz y su Aplicación en la Nueva España, Edit. UNAM, México, 1993.
39. FERRER, Aldo. Historia de la Globalización, Orígenes del Orden Económico Mundial, Edit. FCE, México, 1999.

40. FORRESTER, Vivian. El Horror Económico, Edit. FCE, México, 1999.
41. GARCÍA Hinojos, Segundo. Glosario Jurídico Procesal Laboral. Colección glosarios jurídicos temáticos 4ª serie. Volumen 3. IURE editores, México 2008.
42. GARZA García, César Carlos. Derecho Constitucional Mexicano, Edit. McGraw Hill, México, 1999.
43. GRANIZO, Martín León. Derecho Social, Edit. Reus, Madrid, 1932.
44. HERNÁNDEZ Laos, Enrique, Ignacio Llamas y Nora Garro. El mercado de trabajo en México. Diagnostico, Proyecciones políticas al año 2010. Pensar y decidir la próxima década, México, CEN, IPN, UAM y Noriega editores, 2000.
45. HERNÁNDEZ Laos, Enrique, y Jaime Aboites. La movilidad de la mano de obra en el sector manufacturero de México, Edit. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1993.
46. HERRERA Ortiz, Margarita. Manual de Derechos Humanos, Edit. PAC, México, 1993.
47. IANNI, Octavio. La Sociedad Global, Edit. Siglo XXI, México, 2000.
48. KURCZYN Villalobos, Patricia. Coordinadora, ¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?, Edit. UNAM, México 2003.

49. KURCZYN Villalobos, Patricia. Coordinadora, *Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América*, UNAM, México, 2006.
50. LANZ Duret, Miguel, *Derecho Constitucional Mexicano, y Consideraciones Sobre la Realidad Política de Nuestro Régimen*, Edit. Porrúa, México, 1936.
51. LASSALLE, Ferdinand. *¿Qué es una Constitución?*, Edit. Colofón, México, 1996.
52. LASTRA Lastra, José Manuel. *Derecho Sindical*, Edit. Porrúa, México, 2003.
53. LEMUS Raya, Patricia, *Derecho del Trabajo*. Edit. Mc Graw-Hill, México, 1997.
54. LIV Legislatura de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. *Las Constituciones de México, 1814-1991*, Edit. H. Cámara de Diputados, México, 1991.
55. LOPEZ Austin, Alfredo. *La Constitución Real de México*, Edit. UNAM, México, 1967.
56. MACIAS Vázquez, María del Carmen. *El Impacto del Modelo Neoliberal en los Sindicatos en México*, Edit. Porrúa e Instituto de Investigaciones Jurídicas, México 2005.
57. MARTINEZ Delgado, José. *Proyección Histórica de las Declaraciones de Derechos Sociales*, Tesis, UNAM, México, 1948.

58. MARTÍNEZ Gutiérrez, Javier. Outsourcing. Congreso Internacional de Derecho Social. Edit. ISEF, México, 2008.
59. MARX, Carlos, Manifiesto del Partido Comunista, Edit. Panamericana, México, 1993.
60. MENDEZ, M. J. Silvestre, Problemas Económicos de México, Edit. McGraw Hill, México, 2000.
61. MENDIETA y Núñez, Lucio. El Derecho Precolonial, Edit. Porrúa, México, 1937.
62. MENDIETA y Núñez, Lucio. El Derecho Social, Edit. Porrúa, México, 1967.
63. MONEREO Pérez, José Luís. Introducción al nuevo derecho del trabajo, Edit. Espasa-Calpe, Madrid, 1996.
64. MORENO, Daniel, Derecho Constitucional Mexicano, Edit., PAX, México, 1972.
65. NAVARRETE, M. Tarcisio. Los Derechos Humanos al Alcance de Todos, Edit. Diana, México, 1990.
66. OIT. Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo, Ginebra, Bélgica, 1998.
67. PALLARES, Eduardo, ¿Qué es una Constitución?, Edit. Fontamara, México, 1994.

68. PEDROZA Moreno, Abdón. Despido y Derechos Fundamentales, Edit. Trotta, Madrid, 1992.
69. POSADA, Adolfo, Tratado de Derecho Político, Librería General de Victoriano Suárez, Madrid, 1928.
70. RABASA, Emilio O., Historia de las Constituciones Mexicanas, Edit. UNAM, México, 1997.
71. RADBRUCH, Gustav. Introducción a la Filosofía del Derecho, Edit. FCE, México, 1997.
72. REICH, Robert B. El Trabajo de las Naciones, Edit. Vergara, México, 2000.
73. REMOLINA, Roqueñí. Felipe, Declaraciones de Derecho Sociales, Edit. Cámara de Diputados LVII Legislatura, México, 1998.
74. RENARD, Jorge. El Trabajo en la Prehistoria, Edit. Heliasta, Buenos Aires, 1978.
75. REYES Heroles, Jesús. Derechos del Pueblo Mexicano, Doctrina Constitucional T. I, Edit. H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, LII Legislatura, México, 1985.
76. REYES Tayabas, Jorge. Derecho Constitucional, Edit. Temis, México, 1998.
77. RIBERA Vaydera, Carlos. El Despido Nulo, Tirand Monografías, Valencia 1999.
78. RIFKIN Jeremy. El Fin del Trabajo, Edit. Plaza y Valdés, México, 2001.

79. RIVERA Marín, Guadalupe. El Movimiento Obrero en México, Cincuenta Años de Revolución, Edit. Social, México, 1961.
80. RODRÍGUEZ Araujo, Carlos. La Necesidad de una Nueva Constitución Política para los Estados Unidos Mexicanos, Tesis Licenciatura, Universidad Chapultepec, México, 2000.
81. RUBIO Llorente, F.. La Constitución como Fuente del Derecho, Edit. Tecnos, Madrid, 1993.
82. SALA, Franco. Derecho del Trabajo, Edit. Tirant lo Blanch, Valencia, 1991.
83. SÁNCHEZ Bringas, Enrique. Derecho Constitucional, Edit. Porrúa, México, 1998.
84. SANTOS Azuela, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo, UNAM, México, 1987.
85. SAXE-FERNANDEZ, John. Globalización: Crítica a un Paradigma, Edit. UNAM-Plaza y Janés, México, 1999.
86. SAYEG Helu, Jorge. Breve Estudio Sobre la Constitución Mexicana de 1857. Edit. UNAM, México, 1957.
87. SERRA Rojas, Andrés. Ciencia Política, Edit. Porrúa, México, 1999.
88. SERRA Rojas, Andrés. Hagamos lo Imposible, La Crisis Actual de los Derechos del Hombre. Esperanza y Realidad, Edit. Porrúa, México, 1982.

89. SIDAQUI, Alberto. Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1946.
90. SOBERANES Fernández, José Luis, Historia del Derecho Mexicano, Edit. Porrúa, México, 2000.
91. STAY, Jaime. coordinador, La Globalización de la economía mundial, Principales dimensiones en el siglo XXI, Edit. Miguel Angel Porrúa, México, 2000.
92. TENA Ramírez, Felipe. Leyes Fundamentales de México, Edit. Porrúa, México, 1998.
93. TLCAN, Comisión para la cooperación laboral, Acuerdo para la cooperación laboral de América del Norte, Edit. UNAM, México, 1997.
94. TOKMAN, Víctor E. De la Informalidad a la Modernidad, Edit. OIT, Santiago de Chile, 2001.
95. TRUEBA Urbina, Alberto. ¿Qué es una Constitución Político-Social?, Edit. Herrero, México, 1954.
96. UNAM. Estudios Jurídicos en Homenaje al Dr. Néstor de Buen Lozano,
97. VALENCIA Carmona, Salvador. Derecho Constitucional Mexicano a Fin de Siglo, Edit. Porrúa, UNAM, México, 1995.
98. VERDUGA, Vélez César. Gobernar la globalización, Edit. Lumen Humanitas, Buenos Aires, 2000.

99. VILAS, Carlos M.. Globalización: Crítica a un Paradigma, Edit. Plaza y Janés, México, 1999.
100. ZARCO, Francisco. Historia del Constituyente de 1857, Edit. Era, México. 1972.

HEMEROGRAFÍA.

1. CARRILLO, Jorge. Flexibilidad y calificación en la nueva encrucijada industrial. 64 Boletín Técnico Interamericano de Formación profesional, número 137, octubre-diciembre 1996. Boletín cintefor/OIT- Segunda Época.
2. GONZALEZ Casanova Pablo, Los indios de México Hacia el Nuevo Milenio, La Jornada, 9 de septiembre de 1998, México.
3. LAIS, Abramo. Mercado de trabajo, flexibilización y nuevas formas de regulación, en revista de trabajo, año 2, No. 4, 2ª época, enero julio de 2001.
4. LASTRA, Lastra José Manuel, Revista Laboral, Año VI, México, 1998, Num. 64.
5. RECIO, Albert. "Flexibilidad, eficiencia y desigualdad: notas sobre la flexibilidad laboral"; en Sindicalismo, Crisis y Flexibilidad, revista del ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Siglo XXI, No. 4, octubre de 1988.
6. URIARTE Ermida, Oscar. Globalización y relaciones laborales. Ponencia presentada en el III Congreso Regional de las Américas de Relaciones Laborales, Lima 1999.

DICCIONARIOS.

1. Diccionario Práctico de la Lengua Española, Edit. Espasa Calpe, Madrid, 2002, p. 793.
2. Diccionario, Latín-Español, Español-Latín, Edit. SPES, Barcelona, 2003, pp. 653 y 707.
3. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, UNAM, Diccionario Jurídico Mexicano, Edit. Porrúa, México, 1998, Tomo A-CH.
4. ROSENTAL, M. *Diccionario de Filosofía*, Edit. Nueva América, Santiago de Chile, 1945, p. 536.

LEGISLACIÓN

1. BAEZ Martínez, Roberto. *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Comentada*, Edit. SISTA, México, 2011.
2. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Edit. SISTA, México, 2011.
3. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Edit. Trillas, México, 2011.
4. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Edición Andrade, México, 2011.

5. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS, Comentada, Tomo II, Porrúa-UNAM, México, 2010.
6. DE BUEN, Néstor. Compilación de Normas Laborales, Tomo I, Edit. Porrúa, México, 2011.
7. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Edit. Sista, México, 2011.

MESOGRAFÍA.

1. GONZÁLEZ Figueroa, F. Un modelo para analizar la flexibilización del mercado laboral, en Contribuciones a la Economía, junio 2009 en <http://www.eumed.net/ce/2009a/>. Consultada en marzo de 2011.
2. IGLESIAS, Diego Fernando. Consecuencias de la flexibilización del Trabajo. Trabajo XXI. Revista de Sociología del Trabajo. Artículo visible en: <http://www.galeon.com/grupogest/articulos/art0007.htm>. Consultado en febrero de 2011.
3. LÓPEZ F. Diego. Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: un debate permanente, septiembre de 2002. Texto disponible en: <http://www.fes.cl/pdf/FLEXIBILIZA%20LABORAL.doc>. Consultado en enero 2011.
4. LUCENA, Héctor. Un marco explicativo de la flexibilización laboral y de sus aplicaciones en Venezuela, en confederación mundial del trabajo, San Antonio de los Altos, abril de 2002. (<http://utal.org/movimient12.htm#ini>). Consultado en febrero de 2011.

5. OIT, "Protección social y mercado laboral en América Latina", en Panorama Laboral 2003, texto disponible en: <http://www.oit.org>. Consultada en marzo 2011.
6. OIT, Relaciones laborales y Globalización. Los paradigmas de las relaciones laborales post-modernas disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/publ/sala/ermida/glob/aliz/ii.htm>, 2003. Consultada en enero 2011.
7. OIT. Trabajo decente: Fuentes de información (Documento de actualización permanente). Lima: OIT, 2006. 35 p. Serie: Bibliografía Temáticas Digitales OIT, visible en: www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=840&Itemid=1507. Consultado en enero 2011.
8. SEGARRA, Rubén. Flexibilización y precarización laboral. Ponencia presentada en Centro de Investigaciones Multidisciplinarias. 29 de noviembre del 2007. Cuenca, Perú. Visible en: http://www.ceime.net/foros/information/abstracto_abstracto_fl_1.html. CONSULTADA ENERO 2011.