



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Iztapalapa

**LA REFORMA LABORAL DE 2012. LA RECONFIGURACION
DE LOS DERECHOS LABORALES EN MÉXICO**

T E S I N A
C I E N C I A P O L Í T I C A
P R E S E N T A

ABRAHAM ZAMORA MARTÍNEZ
MATRICULA: 207314486

DR. ENRIQUE CUNA PÉREZ

ASESOR

DR. ALBERTO ESCAMILLA CADENA

LECTOR

Iztapalapa, Ciudad de México, Agosto 2013.

LA REFORMA LABORAL 2012.

Introducción:

El presente trabajo es un análisis de la reforma laboral decretada el 30 de Noviembre del 2012 por el gobierno del entonces presidente Felipe Calderón Hinojosa. Esta reforma tenía el objetivo de cambiar las relaciones laborales en la búsqueda de una mayor competitividad y mayor productividad, además de una adaptación a las condiciones contemporáneas del mundo actual. Por tanto la reforma laboral se desarrolló mediante un conjunto de cambios a la ley secundaria por la que se rigen las relaciones laborales (únicamente referidas a aquellas que aborda el artículo 123 en su apartado A).

El objetivo del presente trabajo es mostrar los cambios mencionados y señalar los cambios que significaran en las relaciones laborales, así como las posibles influencias que tengan dentro de la sociedad mexicana en diversos ámbitos. Si bien, el objetivo se centra en las relaciones laborales, éstas tiene una gran influencia dentro de ámbitos como el económico, el político y por supuesto, el social.

Las condiciones sociales en las que se desenvuelve una sociedad es importante, crear circunstancias para que la economía se desarrolle habla de un ambiente de desarrollo para los diferentes estratos sociales.

Las condiciones laborales que se generan a raíz de los modos de producción, así como de la implementación de políticas económicas deben satisfacer no solamente al mercado sino a la población en general. Esto, debido a que si se generan condiciones para que la sociedad tenga suficiente poder adquisitivo el mercado se volvería más dinámico y menos dependiente de fenómenos externos.

El trabajo se divide en tres grandes etapas, la primera es una etapa histórica. Esta etapa a su vez se divide en dos grandes momentos; el primer momento es el entorno mundial que llevó a la consolidación de las políticas neoliberales, el achicamiento del poder del Estado y la creación del modelo Toyota como modelo de producción hegemónico. El segundo momento histórico se basa en los cambios que hubo en México dentro del entorno de los cambios señalados, partiendo principalmente del llamado Consenso de Washington (que fue el momento clave en el cual se introduce de manera oficial el modelo neoliberal en América Latina; y por tanto en México).

La segunda etapa del presente trabajo se dedicará al análisis completo de la reforma laboral de 2012. Este análisis se dará ya teniendo en cuenta los fenómenos que la antecedieron, tanto a nivel mundial como a nivel local. Esto con la intención de dar un seguimiento y un diagnóstico más preciso e incluyente.

Esta etapa se dividirá a su vez en un seguimiento histórico de las reformas e intentos de reformas que tuvieron lugar a lo largo de la historia de México a partir de la creación de la Constitución Política de 1917. Pasando por los cambios de los años 30's, los 70's hasta la llamada ley Abascal del sexenio foxista.

El segundo momento es un análisis profundo a las condiciones anteriores, pero inmediatas en las que se encontraba la sociedad mexicana. Las tasas de empleo/desempleo, ocupación, ingreso per cápita, competitividad, alcance de los derechos sociales, etc. Esto con el fin de mostrar un panorama anterior a la implementación del decreto para contemplar y comparar el contenido de la dicha ley y de esta manera diagnosticar si los objetivos de dicha ley buscan combatir las carencias de la sociedad o si persiguen fines muy distintos a los de ésta.

Esto nos lleva al tercer momento, la lectura minuciosa y el análisis del decreto. Un análisis profundo al contenido de la reforma laboral, para determinar, de esta manera, los aspectos positivos y negativos que pudiese tener la citada ley. Se dará énfasis a las partes más polémicas, entre las cuales se incluyen la

subcontratación, el trabajo temporal y el periodo de capacitación, así como el planteamiento de la democratización de los sindicatos.

CAPITULO I. DEL MUNDO DE LOS POLOS A LA HEGEMONIA CAPITALISTA. MÉXICO EN EL CAMBIO.

1.1) La lucha por la hegemonía de Modelo, La decadencia del Sistema Socialista y la hegemonía capitalista

El fin de la segunda guerra mundial trajo consigo grandes cambios en distintos ámbitos, por primera vez la pauta no la marcaba una visión euro céntrica, ya que los grandes triunfadores habían sido países distintos a los predominantes en ese momento. Estados Unidos y la entonces Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas desplazaban a las anteriores potencias europeas (Reino Unido y Francia).

Los dos grandes líderes mundiales crearon una bipolaridad ideológica en gran parte del mundo (aunque con el pasar del tiempo los países no alineados a algún bloque formarían un tercer bloque, el llamado tercer mundo, en donde se localizaría México y toda América Latina, además de los países descolonizados de Asia y África)¹.

Por un lado teníamos Estados Unidos que representaba la ideología capitalista que abanderaba consigo a la democracia como forma de gobierno y al libre mercado como modelo económico.² Por otro lado teníamos a la URSS que tenía un modelo totalitario como forma de gobierno (aunque siempre manejaron la idea de una democracia popular y más representativa) y como modelo económico al estatismo³.

¹ El término de tercer mundo hace referencia a que están al margen de la bipolaridad mundial, a los que no participaban abiertamente en el conflicto bélico conocido como la Guerra Fría. Si bien, América Latina estuvo sometida de manera indirecta por Estados Unidos, jamás participó activamente en el conflicto entre las dos grandes potencias.

² En un principio Estados Unidos no desarrolló un modelo neoliberal, sino que a raíz de la crisis económica de 1929 desarrollo el modelo de Estado Benefactor, creado por la doctrina keynesiana. Este Estado Benefactor buscaba controlar los principales sectores claves en la economía. Se basaba en cubrir cuatro aspectos esenciales; el Empleo, la Salud (universal), La Educación (gratuita y pública) y la vivienda.

³ El estatismo hace referencia al control total por parte del Estado. El modelo socialista buscaba la planificación económica y la colectivización, esto mediante los planes quinquenales. El poder estaba totalmente centralizado.

El modelo socialista vio su creciente decadencia cuando no supo dar cauce a las demandas de su amplio territorio. El socialismo real⁴ estuvo muy lejos de dar solución a las demandas de los habitantes y de todos aquellos que alguna vez vieron en la Revolución Rusa el inicio de la dictadura del proletariado. El modelo, lejos de traer igualdad y equidad de oportunidades, depositó la riqueza en pocas manos y acrecentó la miseria de la mayoría de la población. El creciente gasto militar y la carrera armamentista, la poca capacidad de adaptarse al fenómeno de la globalización, así como el intento de separación de vastas regiones soviéticas llevaría a la caída del socialismo hacia finales de la década de los ochenta, culminándose simbólicamente con la caída del muro de Berlín y el triunfo del capitalismo sobre el socialismo. La rigidez del modelo fue su peor enemigo.⁵

La consolidación del capitalismo se dio, no solamente por la falta de pericia del bloque socialista, sino por las medidas puntuales que llevó a cabo Estados Unidos. La primera medida fue;

Para evitar que el socialismo ganase terreno en otros países creó el Plan Marshall.

Este plan consistía en ayudar económicamente a los países de Europa devastados por la Segunda Guerra, bajo la única condición de mantener un régimen democrático y a participar en los organismos internacionales que se fundaron para consolidar una multilateralidad y evitar un fenómeno similar al de nazismo en Alemania⁶. Este plan se ayudó del Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento.

La doctrina Truman fue otra medida que llevarían a cabo los estadounidenses para impedir que el socialismo real se extendiera en más países en conflicto. Esta doctrina consistía en ayudar a los países aliados en donde hubiera focos rojos de

⁴El socialismo real, como su nombre lo dice es el modelo que se ejecutó desde el centralismo soviético, muy lejos de la anhelada equidad que buscaba el marxismo. El socialismo real, lejos de traer equidad y la revolución proletaria trajo consigo una gran brecha de desigualdad y opresión.

⁵ Para mayor información se puede consultar HOBBSAWM, Eric, *"El Socialismo Real"*, dentro de "Historia del siglo XX" (1998), Grijalbo, p. 372-399.

⁶ Hay que recordar que el nazismo adquirió gran simpatía entre los alemanes porque respondió de manera precisa a las necesidades de la población germana. Generó el regreso de los alemanes a los primeros planos. El odio se convirtió en la bandera del desarrollo de los alemanes.

revueltas sociales que pudieran poner en peligro la hegemonía capitalista en ese país. Este plan se llevaba a cabo desde simple apoyo económico hasta la intervención directa de fuerzas militares en el área.

Las organizaciones a las que se deberían adherir los países europeos en reconstrucción fueron la ONU, la formación de la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN), formado por Inglaterra, Francia y Estados Unidos, entre otros, el Fondo Monetario Internacional y el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercios (GATT). El GATT significaría el inicio de la apertura de las fronteras y un nuevo acontecimiento que fortalecería al capitalismo y a la globalización.

La mayoría de estos organismos nacieron, posteriormente a la guerra, con la finalidad de traer acuerdos diplomáticos a los diferentes conflictos que pudiese haber entre los países, principalmente de los dos grandes bloques. Esta función estuvo a punto de verse rebasada durante el conflicto conocido como la Guerra Fría.

Por ejemplo, la Organización de las Naciones Unidas fue la consolidación de un proyecto que se buscaba llevar a cabo desde el fin de la Primera Guerra Mundial. Era la forma más desarrollada de la Sociedad de las Naciones. La ONU nace el 24 de Octubre de 1945 con la finalidad de ser conciliadora entre los conflictos, traer una cooperación mundial y consolidar la paz⁷. Además de que llevó a cabo la Declaratoria de los Derechos Humanos.

El fracaso del modelo socialista y la consolidación del Capitalismo, así como de sus diferentes Organizaciones internacionales significó la llegada del neoliberalismo como la corriente única del desarrollo económico. El modelo keynesiano⁸ había sido completamente rebasado en Estados Unidos y ahora era

⁷ <http://www.un.org/es/aboutun/>

⁸El Modelo Keynesiano obedecía a un planteamiento en el cual el Estado era el encargado de manejar asuntos como el pleno empleo, dar dádivas para corregir el mercado. Acrecentar el gasto en bienes y servicios para de esta manera movilizar la economía que estaba padeciendo una de sus peores crisis. Señalado de una precisa, el gobierno se encargaba de pagar a un individuo que hiciera un hoyo y a otro para que tapase ese hoyo.

sustituido por la plena apertura de las fronteras y el libre desarrollo de las transnacionales.

Por primera vez, el poder político se veía rebasado por el poder económico esto debido a que el crecimiento económico ya no se veía tutelado por el Estado, sino ahora por las condicionantes que ponían las empresas transnacionales. Estas condicionantes que en muchos casos trajeron consigo cambios en las leyes laborales motivados por distintos modelos de relaciones laborales.

1.1.1) El cambio en las relaciones de Trabajo. El triunfo del Nuevo Modelo.

El neoliberalismo fue tajante en los cambios que traería en muchas áreas, inclusive en los modos de producción que incidirían de manera fuerte en las relaciones laborales, muchas veces yendo en contra de los derechos sociales.

Nos centraremos en dos modelos:

- El Modelo Ford o el fordismo
- El Modelo Toyota

El modelo Ford buscaba una mano de obra calificada, la división social del trabajo⁹, el mayor control de los tiempos y movimientos en los talleres para la reducción de los tiempos muertos, los acuerdos con las organizaciones de los trabajadores y el aumento de los salarios para obtener la colaboración. Esto generaba una mano de obra bien remunerada, especializada y protegida. Generando a su vez la consolidación de derechos sociales como el de seguridad social, sistemas de jubilación y seguros contra el desempleo.¹⁰

El modelo Toyota o modelo “*Lean manufacturing*” surgió en los años 50’s. Este modelo busca la eliminación de los errores durante la producción. Calidad perfecta

⁹ La división social del trabajo hace referencia a la especialización en el reparto de las tareas dentro de la empresa. Por ejemplo podemos poner, en una empresa hay quienes se dedican exclusivamente al transporte de mercancías, otros en la reparación, en fin, en las múltiples tareas que pueda haber. Se da cabida a la especialización

¹⁰ Favela G. Laura R. “*Historia Mundial: Del Imperialismo a la Globalización*”, (2009), Tomo IV, Edera

a la primera: búsqueda de cero defectos, detección y solución de los problemas en su origen.

Minimización del despilfarro: eliminación de todas las actividades que no son de valor añadido y redes de seguridad, optimización del uso de los recursos escasos (capital, gente y espacio). Consiste en hacer los negocios más productivos y competitivos eliminando toda actividad que no añada valor en procesos críticos (sobreproducción, esperas, “stocks¹¹”, movimientos innecesarios, falta de calidad, transporte, sub-utilización de la capacidad de los empleados).¹² Busca acrecentar la productividad y la rentabilidad de la empresa. Por tanto, el modelo Toyota ya no necesita de empleados especializados sino de gente altamente capaz de hacer diversas tareas para el aumento de la productividad, trabajadores más versátiles. Busca la organización autónoma y homogénea.¹³

Es importante señalar estos dos grandes modelos, uno más perteneciente al Estado benefactor, y el segundo, más allegado al neoliberalismo. El modelo Toyota ha marcado la pauta para el desarrollo de las nuevas industrias. Ahora el trabajador necesita ser muy versátil, y debe adaptarse rápido a las condiciones que le impone la fábrica, atrás quedó la protección de su especialización y el apapacho de los derechos sociales que le proporcionaba el modelo fordiano. Estas condiciones laborales son las que en la actualidad se tienen en cuenta para la formación de nuevos puestos en un mercado cada vez más competido.

Sin duda veremos hacia cuál de las dos posturas nos lleva la nueva Ley Laboral.

Como conclusión de este apartado señalamos lo siguiente, el mundo pasó de una disputa ideológica perteneciente a dos polos, a una hegemonía capitalista. Esto trajo consigo la búsqueda de la adaptación de los países al nuevo modelo neoliberal y por tanto, al adelgazamiento de muchas de sus tareas (esto significaría el adelgazamiento de muchos derechos sociales que tutelaba el

¹¹ Stocks es un término anglosajón que se ha adaptado al idioma español y hace referencia a los inventarios y listas o cualquier tipo de registro que se haga acerca del contenido de bienes en una empresa.

¹² <http://www.cpii.org.ar/resourcenter/data/EI%20ModeloToyota%20-%20Jefrrey%20Liker.pdf>

¹³ http://www.grupokaizen.com/mck/Que_es_el_Lean_Manufacturing.pdf

Estado, entre ellos derechos laborales). Los modos de producción evolucionarían, de un modelo fordiano que buscaba mayor productividad basándose en la plena satisfacción de los obreros a un modelo asiático conocido como Toyota, que buscaba la plena satisfacción de los consumidores, yendo en detrimento de los derechos sociales y buscando la versatilidad de los obreros, muchas veces generando alta competencia entre ellos pero sin que esto significase mejoras en sus condiciones laborales.

1.2) Latinoamérica en el mapa neoliberal.

Ya visto una vez el panorama que dejó la derrota del socialismo y la hegemonía del capitalismo y su doctrina económica, el neoliberalismo, ahora necesitamos insertar estos factores en nuestra región y en nuestra nación. Por tanto este apartado se dividirá en dos. La primera parte en relación a las afectaciones que tuvo el neoliberalismo en toda América Latina; y en segundo momento los cambios que sucedieron en México con la llegada del neoliberalismo.

Latinoamérica no perteneció a ningún bloque, aunque se vio sometida a las políticas que emanaban de Estados Unidos. Fue parte del bloque conocido como el tercer Mundo.

Ningún país de América Latina estaba preparado para el inicio de la apertura de los mercados, ya que su industria era muy precaria, la mano de obra era poco calificada, y en muchos casos, las industrias transnacionales llegaban a hegemonizar la economía nacional, provocando grandes rezagos entre los sectores empresariales y obreros nacionales. El Estado se veía sometido a las pautas impuestas desde Estados Unidos, el Fondo Monetario Internacional, la Organización Mundial del Comercio, entre otras instancias.

Las desigualdades que sufrieron los países latinoamericanos, aunado a la creciente ola de gobiernos totalitarios crean una gran efervescencia en la mayoría de los países. La Organización Internacional del Trabajo señalaba que América Latina era una de las regiones con más nivel de desempleo en el mundo.

No es casualidad que en América Latina se dieran diversas revueltas armadas, en la búsqueda de cambiar la realidad de sus países; así podemos hablar de los movimientos armados como el sandinismo, las diferentes guerrillas en Guatemala, y en diversos países de Sudamérica. Aunque también hubo luchas pacíficas que buscaban cambiar la realidad mediante la institucionalización, esto es, de manera democrática, el caso más claro que tenemos es el del Triunfo de la izquierda chilena con Salvador Allende.

La escasez del empleo trajo consigo que los trabajadores cedieran muchos de sus derechos laborales y sociales en aras de una oportunidad de conseguir un trabajo. La política de reprivatización trajo consigo cambios en las políticas laborales, esto en detrimento de las condiciones de contratos colectivos. Es en este momento cuando la hegemonía del modelo Toyota se hace presente.

En México los cambios hacia la inserción de México en el neoliberalismo y la globalización se dio a partir de 1983, con la llegada de Miguel de la Madrid, el primer tecnócrata¹⁴ en la presidencia.

Los cambios fundamentales que ocurrieron a raíz de las reformas estructurales fueron los siguientes:

- La liberalización económica, que implicaba sustituir la planeación estatal de desarrollo por la planeación de los grupos privados oligopólicos.
- La apertura externa que demandaba la libre circulación de mercancías y servicios, esto, en detrimento de la industria nacional. En un primer momento fue llevado mediante el GATT, y después por la OMC. Esto impactó seriamente a la industria nacional, ya que, pocos años atrás se había empezado a desarrollar (desde el modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones) y aún no estaba lista para competir con empresas transnacionales que poseían grandes riquezas.

¹⁴ Los tecnócratas son por lo general estudiosos formados en escuelas norteamericanas o inglesas. Profesan una identificación con las medidas neoliberales de apertura al mercado y escasa o nula participación del Estado. Su significado deviene de la palabra técnico, ya que son especialistas en materias como la economía y la administración.

- La redefinición de la función económica del Estado. La reducción del gasto público, una balanza presupuestal, y el inicio de la privatización de empresas paraestatales.
- **Desregulando el mercado de trabajo para permitir la libre sindicalización y la contratación regida por las condiciones del mercado y no por la fuerza de los sindicatos corporativos.**
- La definición de un nuevo activismo social en el que se sustituyeron los intereses del grupo gobernante por el imperio de la lógica del mercado¹⁵.

Esto significó que se le daba libertad a la “mano invisible” encargada de auto regular el mercado.

La inserción de México en la globalización se dio en medio de un crisma de desestabilidad económica y política. Por una parte estaban los rezagos económicos derivados de las distintas crisis económicas, entre ellas la crisis por los precios del petróleo. México busco estar a la vanguardia mundial y de esta manera intento llegar de lleno al primer mundo al firmar el Tratado de Libre Comercio de Norteamérica (TLCAN).

Esta medida, lejos de traer consigo resultados alentadores generaron fenómenos contrarios, la migración hacia Estados Unidos comenzó a crecer en los años subsecuentes de la firma del Tratado, el desempleo creció de manera alarmante, grupos guerrilleros surgieron a raíz del abandono de los pueblos indígenas y empezó una pugna ideológica por reformar el Tratado y adaptarlo a las condiciones, o en los casos más radicales, a desconocerlo.

La supuesta llegada de México al primer mundo se convirtió en una pesadilla. No solamente creció el fenómeno migratorio, sino que se dispararon los índices de empleo informal, el fenómeno del crimen organizado salió a relucir como un fenómeno creciente en México, las aspiraciones de un mejor futuro se quedaban en la supervivencia del día a día.

¹⁵ Hernández de Gante A. Gimete Welsh A. (coord.), “La reconfiguración neoliberal en América Latina” (2010), Miguel Ángel Porrúa, P. 37-60

1.2.1) América Latina y el Consenso de Washington

Las medidas antes mencionadas surgieron como necesidad a satisfacer las propuestas surgidas del llamado Consenso de Washington. A continuación aunaremos en este acontecimiento que, para América latina significó introducirse en el modelo neoliberal e insertarse de lleno al mundo globalizado.

En este apartado nos enfocaremos a analizar las medidas que se tomaron en América Latina a partir del llamado consenso de Washington (1989). Qué buscaba combatir, cómo lo buscaba combatir y qué repercusiones trajo consigo en América Latina, principalmente en México.

En primer lugar es necesario saber las causas que llevaron a formular ésta medida. El consenso de Washington buscaba combatir la inestabilidad económica en América Latina, ya que al igual que en México, se vivía una inestabilidad en todo el territorio latinoamericano, esto debido al mal manejo de la política económica, en muchas ocasiones causada por las políticas extremadamente proteccionistas, por la poca competitividad de los mercados internos, y por la inestabilidad política que sufrían la mayoría de los países.

El primer objetivo que perseguía el citado Consenso fue el de insertar de manera directa a las economías latinoamericanas al modelo neoliberal. En este momento el mundo se alejaba de la bipolaridad que había marcado el periodo de la posguerra, la hegemonía de Estados Unidos se hacía presente, tanto en el área política como en la económica. El tercer mundo buscaba insertarse en la corriente neoliberal y de esta forma, dejar el subdesarrollo como una anécdota del pasado.

Se basaba en diez puntos principales:

- Disciplina Presupuestaria, alcanzar un déficit operativo no mayor al 2%
- Cambios en la Prioridades del Gasto Público, eliminando subsidios.
- Una reforma Fiscal
- Tipos de Interés
- Tipos de Cambio, hacer flexible el mercado cambiario.
- Liberalización Comercial
- Política de Apertura respecto a la inversión extranjera directa
- Política de Privatizaciones, delegar las tareas de muchas paraestatales a inversionistas privados, ya sea mediante privatizaciones o concesiones que harían más competitivo el mercado.
- Política Desreguladora, incentivar la competencia
- Derechos de Propiedad¹⁶

Estas medidas buscaban crear las condiciones para que organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Banco Mundial pudiesen participar de manera conjunta con estos países, con la finalidad de colaborar de manera más clara y así aminorar las deudas y los efectos que generaban las grandes deudas. Si bien estos organismos Internacionales existían desde el Acuerdo de Bretton Woods, habían servido para estabilizar la región devastada de Europa, habían descuidado diferentes regiones del mundo, entre ellas los llamados países del tercer mundo. Desde los años noventa estos organismos, ya con las condiciones necesarias, se enfocaban en traer estabilidad a las regiones olvidadas, esto como

16Casilda Bejar, R, "América Latina y el Consenso de Washington", dentro de Boletín Económico de ICE, no. 2803 consultado en http://biblioteca2012.hegoa.efaber.net/system/ebooks/14120/original/America_Latina_y_el_consenso_de_Washington.pdf
Se puede complementar el análisis con "El Consenso de Washington: Aciertos, yerros y omisiones" (2004) en Perfiles Latinoamericanos, diciembre, número 205. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales

una medida de prevenir el surgimiento de grupos ideológicos más apegadas al socialismo real o algún derivado del nazismo o fascismo.

Las diez medidas atendían más a una necesidad macroeconómica, ya que buscaban traer condiciones para la competencia y el fortalecimiento del mercado. Es en este momento donde el poder económico empieza a tener gran fuerza de desarrollo. Los efectos de estas medidas se pueden clasificar en diferentes objetivos.

El Consenso de Washington obedecía a que el modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones (modelo ISI) en México y el resto de América Latina habían sufrido un desgaste y su vida útil se había puesto en tela de juicio. La tutela de los Estados, el proteccionismo y el Estado de Bienestar se habían visto rebasados por las crisis económicas que aquejaban a los países latinoamericanos. Se puntualizaron los vicios que aquejaban al modelo de bienestar. La incapacidad por regular el gasto público, la excesiva burocracia, así como deficiencias en la recaudación tributaria fueron los principales males que definieron el rumbo crítico del modelo ISI. Este acuerdo entre diversos ministros (o secretarios de Estado) buscaba erradicar estos vicios y estabilizar a América Latina.

La disciplina fiscal quería evitar que hubiera un gran déficit entre los ingresos y los egresos, se buscaba consolidar así una gran competitividad en el país. Se examinaba replantear las prioridades en el gasto público, muchas veces en detrimento de algunas áreas públicas, y sobre todo de las burocracias, se buscaba la eliminación de subsidios, tales como a los combustibles, y servicios públicos. Se quería combatir la corrupción que generaba mucha fuga de capital. También era necesario crear una reforma fiscal que sirviera para impulsar la economía mexicana (y es una de las metas que hasta la fecha se sigue buscando), evitar la evasión de impuestos y el conocido paraíso fiscal. Recordemos que América Latina es vista como una de las regiones más desiguales del Orbe, y la situación en cuanto a recaudación fiscal no ha sido diferente. En México se ha acusado en muchas ocasiones la inequidad con la que se mide el cobro de impuestos y los

vicios que se padecen, mediante los cuales, los más potentados pagan cantidades muchísimo más bajas que la que pagan las clases medias.

El segundo gran campo al que podemos aludir es el del mercado. En el consenso de Washington ponía como prioritario al mercado, que por primera vez en mucho tiempo salía a la luz como un actor central a nivel macroeconómico, además de que se aludía a un mercado que sobrepasara las fronteras geográficas.

En primer lugar se buscaba la apertura paulatina de los distintos mercados latinoamericanos, primero con la desaparición o disminución de aranceles, y paulatinamente con el intercambio de productos entre los distintos países mediante acuerdos comerciales, tales como el Tratado de Libre Comercio de América del Norte. El capital se empezaba a mover de manera más dinámica. Esto trajo consigo otro punto importante, el condicionamiento del mercado cambiario y de las tasas de interés; se propuso que el mercado sería quien establecería tales cifras, esto definido por las mismas necesidades del mercado, así como buscar generar competencia de mercado. El Estado perdía la tutela de muchas tareas económicas, se transitaba de un Estado dominante a uno mínimo en América Latina, consecuencias que, más adelante veremos, en la forma en que repercutió en materia de política laboral en México.

En el mediano plazo esta medida tuvo efectos parcialmente positivos, a nivel macroeconómico mejoró la estabilidad económica, ya que trajo consigo reducción del déficit fiscal, así como de la inflación. La reducción del monopolio de la producción por parte del Estado, mediante la privatización de las empresas paraestatales trajo consigo mayor competencia de mercado (al menos en apariencia). El financiamiento por parte del FMI y de otras instancias internacionales trajo consigo la tan anhelada estabilidad económica.

Pero esto, lejos de mejorar las condiciones de Latinoamérica hizo ver una realidad poco alentadora en el marco económico de la región.

Al llevarse a cabo las medidas sugeridas en el Consenso de Washington, la realidad de América Latina cambió muy poco; si bien se pudo hacer frente a la

inflación, trasladándola de cifras exorbitantes a cantidades de una sola cifra, el impacto no fue el deseado en cuanto al crecimiento económico, ya que en muchos países éste llegó a ser de apenas 2 o 3%, quedando muy debajo de cifras que se vivieron durante la década de los 80's en donde se llegó a ver una tasa anual promedio en la región de 5%. De la misma manera, la cobertura en muchos derechos sociales no alcanzó las cifras que se buscaban y su impacto fue apenas significativo, la desigualdad y la pobreza no dejaron de ser un problema grave en la sociedad, por el contrario, se agudizaron en muchas zonas. América Latina seguía siendo una de las regiones más desiguales en el mundo.

El área laboral fue una de las más trastocadas y a la vez de las menos atendidas en este Consenso. Debido a que, dentro de los puntos que se manejan en el Consenso no se toca de manera particular al área Laboral. Por el contrario, se descuida de tal manera que pareciera se regulara por sí sola con la misma dinámica del mercado, como si éste entendiera las necesidades de la población y generara los empleos necesarios y con el sueldo suficiente para generar consumo. Pero la realidad nos indica un panorama muy desalentador. El área laboral no ha dejado de sufrir reveses, el principal ejemplo de éste fenómeno es el creciente comercio informal y la fácil persuasión que tienen los grupos del crimen organizado para engrosar sus filas. Se calcula que los pocos empleos generados en la región han sido mayoritariamente enfocados al comercio informal, se estima que alrededor del 70%.

De acuerdo a datos dados a conocer en 2003 por las Naciones Unidas en América Latina la pobreza, lejos de mermarse a raíz de las medidas del Consenso de Washington, crecieron y se mantuvieron en cifras alarmantes, las cifras generales de niveles de pobreza rondaba arriba del 40% de los habitantes y en extrema pobreza se marcaba una tasa cercana al 20%.¹⁷

¹⁷CEPAL 2003, a través de Moreno Brid, J. (Et. Al). "El Consenso de Washington: Aciertos, yerros y omisiones" (2004) en Perfiles Latinoamericanos, diciembre, número 205. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Distrito federal, PP. 149-168

La falta de empleo formal y el creciente índice de pobreza en la región han traído consigo que los índices de la concentración de capital se vuelvan dispares con respecto a las fronteras entre los más desposeídos y los más acaudalados. Esto ha causado que el fenómeno migratorio, impulsado por el sueño americano, haya elevado las cifras de migración. Pareciera que el Consenso de Washington en vez de traer soluciones trajo consigo más problemas y acentuó los que ya existían.

Ante la incapacidad de hacer planteamientos de política social (ya que se enfoca únicamente en planteamientos macroeconómicos), pareciera que el Consenso que marcó el inicio de la era neoliberal en América Latina tuvo muchos sesgos que se reflejan de manera muy clara.

A manera de conclusión podemos observar que el principal defecto que tuvo el Consenso de Washington fue que se enfocó a fenómenos netamente económicos, dejando de lado las carencias sociales y los derechos de segunda y tercera generación. Las políticas sociales quedaron marginadas de manera tal que se vieron subordinadas a las precondiciones que estableciera el mercado y las políticas neoliberales. Una vez más el modelo neoliberal mostro sus carencias y produjo una apertura en la brecha de desigualdad en una región ya de por si desigual. De esta manera podemos ver a grandes empresarios latinoamericanos dentro de las posiciones más altas en la revista Forbes, e inclusive podemos ver el creciente fenómeno de la narco cultura (una alternativa para salir de la pobreza), tomando como ejemplo a Joaquín “el Chapo” Guzmán, quien ahora también aparece entre las personas más poderosas del mundo trabajando en áreas ilícitas.

Las nuevas propuestas del Consenso de Washington buscan reconciliar a las medidas adoptadas con los derechos sociales, entre ellos el derecho laboral. Para ello es necesario replantearse los objetivos del citado Consenso, así como buscar soluciones regionales a fenómenos como la extrema pobreza, el desempleo y la disgregación social causada por la falta de oportunidades y el la inequitativa repartición de la pobreza.

Como podemos señalar, el Consenso se fue desarrollado en dos etapas. (La segunda surgió a raíz de la inoperancia plenamente efectiva de la primera etapa). La primera etapa buscó desarrollar características netamente económicas, en detrimento del poder del Estado. La segunda etapa buscaba abordar las problemáticas de carácter social, aunque al igual que la primera etapa, no vería reflejada de manera positiva sus objetivos. Esta segunda etapa estuvo seguida de la búsqueda de reformas de carácter institucional.

1.2.2) El Consenso de Washington dentro del territorio mexicano.

Como vimos en el apartado anterior, el Consenso de Washington fue la medida que tomó el país vecino, así como numerosos diplomáticos de los países latinoamericanos, para cambiar la realidad de la región. Un efecto que, como analizamos anteriormente, se lograría solamente de manera parcial y poco efectiva. En México no fue la excepción.

Los efectos que tuvo el citado Consenso fueron similares al de todas las regiones, se pudo llegar a una estabilidad económica (principalmente con el cambio de siglo y a raíz de la alternancia en el poder), pero se siguió abriendo una gran brecha de desigualdad en las distintas regiones del país. Los mexicanos podemos hablar de compartir la ciudadanía con el hombre más rico de lo mundo (según la revista Forbes), pero también podemos señalar que la compartimos con poblados que sufren muchas carencias y que están localizados entre los menos desarrollados en la región latinoamericana (ejemplos claros son los grupos indígenas situados en la sierra de Guerrero o en distintas regiones de Chiapas y Oaxaca).

A continuación veremos las etapas que siguieron el desarrollo del neoliberalismo en México y los efectos que tuvieron en distintos ámbitos del quehacer nacional. Desde aspectos políticos, sociales y económicos, hasta cuestiones en materia de derechos laborales.

La etapa anterior al surgimiento del neoliberalismo se dio enmarcada a un auge de la economía, sostenido por el modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI) y por el llamado “Boom Petrolero”; de manera desafortunada el gobierno mexicano se vio incapaz de aprovechar ese desarrollo económico, lo cual ocasionó un panorama completamente diferente al que se esperaba, aunado al fenómeno veloz de la explosión demográfica (las zonas rurales desaparecían mientras que las ciudades se expandían) generaron desgaste en el sistema ISI, así como la crisis del Estado benefactor.

Esto requirió de la toma de medidas necesarias para acompañar los cambios que se estaban dando al exterior del país. Por tanto, con la llegada de los tecnócratas¹⁸ al poder se volteó a ver al modelo neoliberal como la solución a las carencias de la nación.

Armando Labra nos marca dos generaciones de cambio que llevaron a México a transformarse de un país con políticas estatistas a uno con políticas neoliberales.¹⁹

La primera etapa corresponde al periodo de 1982 a 1995.

Comenzó en 1982 porque fue cuando los tecnócratas lograron alcanzar el poder político mediante el triunfo de Miguel de la Madrid. La primera medida que tomó el gobierno mexicano para el cambio fueron una serie de reformas que el gobierno publicaría con el nombre de “Legislación para el Cambio”. La segunda medida que se tomó fue la de buscar la conciliación del gobierno con los sectores empresariales²⁰. Estas medidas fueron tomadas mediante el Plan para el cambio de rumbo de México, que Miguel de la Madrid dio a conocer cuando aún era

¹⁸ Algunos autores señalan que la llegada de los tecnócratas se dio a partir del sexenio de Miguel de la Madrid, aunque hay quienes difieren y señalan que esta etapa surgió con la llegada de Carlos Salinas de Gortari y ponen a Miguel de la Madrid como un preámbulo al inicio de la era tecnocrática. En este trabajo tomaremos en cuenta la primera percepción, ya que a partir de ese momento se empiezan a tomar medidas que obedecían a intereses neoliberales.

¹⁹ Labra, A. “Reformar las Reformas: Consenso de México a debate” en *Economía* 1,1 (Enero-Abril) 2004, pp. 43-62

²⁰ Como apunte podríamos señalar que el sector empresarial se encontraba distanciado del gobierno debido a la expropiación de la banca nacional en el sexenio del José López Portillo. Esta medida causó tal disgusto en el sector empresarial que se empezó a señalar al entonces presidente como una persona afín al socialismo.

candidato a la presidencia. El plan constataba de siete tesis, entre las cuales se mencionaba el área laboral y la estabilidad económica. Las siete tesis eran:

- a) Nacionalismo Revolucionario
- b) Democratización Integral
- c) Renovación Moral de la Sociedad
- d) Sociedad Igualitaria
- e) Planeación Democrática
- f) Desarrollo, empleo y combate a la inflación
- g) Descentralización de la vida nacional²¹

A continuación explicaremos brevemente el objetivo de dos de las tesis en las que se desenvuelven temas centrales en la elaboración del análisis, la Sociedad Igualitaria y el Desarrollo, empleo y combate a la Inflación.

d) Sociedad Igualitaria:

“Una sociedad igualitaria debe reconocer el valor fundamental del trabajo, premiar el esfuerzo, la solidaridad y la productividad; por el contrario, debe desterrar las actividades especulativas, el uso privado de los bienes públicos, los privilegios y las concesiones en beneficio de unos cuantos...”

Combatiremos a fondo las carestías y la inflación, que agravan la desigualdad y ponen en peligro el crecimiento sostenido y real del salario y el empleo. Nuestra política antiinflacionaria estará diseñada pensando siempre en el interés de las mayorías, protegiendo el empleo y salarios...

Hemos de proteger los empleos asalariados y en una economía saneada sustentaremos el crecimiento de empleos permanentes, productivos y bien remunerados....

Protegeremos el salario, buscaremos medios para lograr su crecimiento en términos reales para una justa distribución de los incrementos de la productividad y su apoyo en una más sana estructura productiva para satisfacer las necesidades de la clase trabajadora...

²²

Con esta tesis, De la Madrid buscaba traer igualdad a una sociedad mexicana que había sufrido mucho desde las crisis de los dos sexenios anteriores. Los

²¹Las Siete tesis en <http://mmh.org.mx/tesis.php> Consultado el 14 de Enero de 2013.

²² De la Madrid, M. “Las siete tesis rectoras” (1982), Partido Revolucionario Institucional, Pp. 55-57

apartados anteriores señalan lo que buscaba el presidente en materia de empleo, aunque viéndolo desde un enfoque de igualdad, pues seguía la premisa de que en una economía fuerte no cabe la desigualdad, pues el motor de la economía es la población. Una mayor distribución del ingreso, salarios justos y sobre todo capaces de sostener el ahorro en el trabajador iban a ser las guías para acercarse a la sociedad equitativa.

La segunda Tesis que nos compete es la de Desarrollo, empleo y combate a la inflación.

“la generación de empleos se apoya en la restructuración de la capacidad de expansión de la economía, mediante el restablecimiento de condiciones de corto plazo que faciliten el crecimiento. La generación de empleos productivos, permanentes y con salario remunerador, constituye una condición básica para avanzar hacia una sociedad igualitaria y es elemento fundamental para alterar los patrones distributivos...

...La reorientación de la industria en torno a bienes de consumo básico, bienes de capital y exportaciones, actividades todas intensivas en empleo...

...Actuaremos en gasto público, donde la generación eficiente de empleos será criterio básico de evaluación: en estímulos fiscales, donde su otorgamiento tendrá como un criterio importante el empleo generado; en la política cambiaria, que deberá impedir favorecer las importaciones que generan empleo, pero en el exterior, e impulse, en cambio, las exportaciones con impacto en el empleo interno”²³

Si bien, Miguel de la Madrid siguió aun con la tendencia protectora y tutelar del Estado (parte importante sobre la discusión del inicio de la época tecnocrática en México), él también tenía una visión de inserción en el mercado global, aunque desde el punto de vista de una economía mixta, con tendencia a favorecer más el interior que el exterior.

Estos fueron los principios con los que la era tecnocrática buscó hacer cambios en México, si bien no fueron inmediatamente medidas neoliberales, estas se fueron dando paulatinamente en los sexenios siguientes. A continuación se explican dichas medidas.

²³ De la Madrid, M. “*Nacionalismo Revolucionario, Siete tesis fundamentales de campaña*” (1982), Partido revolucionario Institucional, P.98

El gobierno tomó cuatro medidas para lograr este efecto. Fueron dos Pactos y dos Programas;

- a) El Programa Inmediato de Reordenación Económica (1982-1986)
- b) El Programa de Aliento y Crecimiento (1986-1987)
- c) El Pacto de Solidaridad Económica (1987-1988)
- d) El pacto para la Estabilidad y el Crecimiento económico (1988-1991)

Así como las medidas señaladas en la primera etapa del Consenso de Washington, las medidas tomadas en la primera etapa de las reformas mexicanas tuvieron un contenido meramente económico, que buscaba la estabilidad económica. El desarrollo de una política monetaria era el objetivo principal de los cuatro puntos. Medidas que tenían como fin permitir la aceleración del fenómeno de las exportaciones e importaciones.

El programa Inmediato de Reordenación Económica se basaba en el reordenamiento de la política fiscal para reducir el gasto público.

La segunda medida consistía en estimularla inversión privada, y a su vez, empezar el periodo de privatizaciones, todo en aras de mejorar las condiciones de competencia.

El pacto de Solidaridad consistía en el aumento de los ingresos tributarios y, de nueva cuenta, replantear el gasto público, en aras de evitar un déficit fiscal, el establecimiento de controles de precios y salarios (para controlar la inflación), y poner mayor atención a la disciplina fiscal y monetaria.

La última medida se enfocaba nuevamente en medidas antiinflacionarias mediante políticas monetarias y fiscales, así como el combate progresivo a los aranceles, ajustes salariales y cambiarios.²⁴

²⁴ Labra, A. óp. cit.

La etapa privatizadora se dio de manera tan acelerada que las empresas paraestatales comenzaron a reducirse de manera drástica, ya sea por la propia privatización o por su liquidación. De 1155 existentes en 1982 quedaron solamente 173 en 2003, siendo el sexenio de Miguel de la Madrid donde más se mermo al sector paraestatal, afectando 706 organismos paraestatales.

Los resultados de estas medidas reformadoras traerían consigo pocos resultados favorables, o al menos, resultados no tan concretos como se esperaba. Por ejemplo, podemos señalar que el número de habitantes ocupados creció en un 2.5% pero el salario apenas alcanzo un raquítico incremento en 1%

Otro fenómeno que tuvo lugar en esta primera generación fue la tendencia al surgimiento de escuelas de carácter privado(a partir de 1992). Estas escuelas tenían una visión más empresarial, y por tanto tendían a ideologizar a los alumnos hacia la tecnocracia y cuestiones de mercado. Se puede señalar este momento como el cambio generacional que marca el fin de un modelo (el modelo fordiano de producción) y el auge de otro modelo (el modelo Toyota), esto a su vez impactaría de manera directa en las políticas laborales y en la cultura laboral. Se puede señalar que se formaban trabajadores con una cultura más individualista, hedónica, de competencia, monetarista, y alejada de la tendencia a formar agrupaciones sindicales ni luchar por derechos colectivos.

La segunda etapa se muestra de 1995. Esta etapa buscaba aprovechar las condiciones que generó la primera etapa para insertar a México de lleno en el mundo globalizado y en la tendencia neoliberal.

La etapa se marca por la implementación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), el tratado comercial más importante que tiene el país.

Las medidas que se tomaron en esta etapa, más que ser medidas de consenso interno, fueron medidas manejadas desde el Banco Mundial, las cuales se conocieron como las “Reformas del Pronafide” cuyos objetivos abarcaban las siguientes áreas:

- a) Área educativa
- b) Área energética
- c) Área de federalismo
- d) Área financiera
- e) Área fiscal
- f) Área presupuestaria
- g) Área judicial
- h) Área laboral
- i) Área de sistema de pensiones y seguridad social
- j) Sector de telecomunicaciones

En materia laboral nos explica Armando Labora:

“En materia laboral buscaba impulsar una nueva cultura laboral que amplíe las oportunidades de desarrollo de los trabajadores; promover la modernización sindical garantizando el respeto y la autonomía y “aprovechar el bono demográfico”²⁵

Se busca concretar un afán reformista en aras de la inserción mexicana al mundo globalizado para generar condiciones de verdadera competencia y competitividad.

Como lo menciona el autor, el cambio de cultura laboral gira en torno a una competencia por subir en la escala del trabajo, competir por un mejor puesto, y por tanto una mejor calidad de vida, aunque la realidad podría mostrar contraste muy importantes entre lo que se desea y lo que es.

Las políticas neoliberales podrían generar estabilidad macroeconómica pero están lejos de generar estabilidad social, por el contrario, pareciera que la dinámica de la mano invisible agrede de manera fuerte los derechos sociales y muchas veces los somete, sin siquiera dejar un margen de maniobra para su defensa.

La competencia sería sana si hubiese suficiente espacio para competir, si surgieran las condiciones necesarias para que la mayoría de la gente que deseé y este en posibilidades de laborar (tasa de ocupación) lo pueda hacer. Porque las

²⁵ Óp. Cit. p. 55

condiciones de competencia actuales condicionan y someten a los trabajadores, esto es, porque la falta de espacios genera que la competencia sea muy fuerte y genere que en muchas ocasiones los trabajadores acepten condiciones poco favorables. Muchas veces por lograr un espacio laboral, renuncian a derechos sociales como las vacaciones, sindicatos, aguinaldos y demás prestaciones de ley y se resignan a tener un salario que está muy por debajo del que les garantice condiciones de vida estable y favorable. La dinámica de un mercado poco regulado genera que las disputas por los espacios de trabajo vayan en detrimento de sus derechos, y en muchas veces sea aceptado por los trabajadores. Una gran paradoja que ha generado el cambio cultural señalado anteriormente.

Y no solamente es éste el problema al que se enfrenta la sociedad mexicana, la falta de oportunidades para que los habitantes que quieran tener un espacio en el mercado laboral hayan hecho que el comercio informal tome un protagónico dentro de la economía nacional. Cifras sustentan esta preocupación. Según datos dados a conocer por la Secretaría del Trabajo y por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) la economía informal fue el sector al cual se adhirió más trabajadores, alrededor del 60% de las personas que obtuvieron un empleo en el periodo que compete al último año del sexenio de Felipe Calderón.

²⁶ Esto significa que la mayoría del sector ocupado en México carece de una estabilidad en su empleo, no tiene garantizado el seguro médico, prima de riesgo, seguro contra accidentes, bonos y aguinaldos; quedando desprotegido. Además de este revelador panorama, las cifras nos muestran que la remuneración en los empleos estables ha crecido muy poco, el espectro que compete a los que ganan menos de un salario mínimo es el espacio que ha crecido más, con alrededor de 37% del total de las personas ocupadas.

Las Reformas a las que obedecen las necesidades de la población deben buscar como objetivo central aminorar las desigualdades y apuntalar el desarrollo económico, político y social. En el campo de competencia de este análisis (el desarrollo de las políticas laborales que dieron lugar a la reforma laboral de 2012),

²⁶<http://www.jornada.unam.mx/2013/01/14/economia/026n1eco>

nos atañe el comportamiento de la economía, principalmente, tanto a sus niveles macroeconómicos como a los microeconómicos.

La sociedad mexicana es una sociedad llena de contrastes, con la desigualdad creciendo a niveles alarmantes; aún sufrimos las desafortunadas medidas que lejos de mejorar nuestra imagen, la han deteriorado aún más. Es preciso empezar a tomar en cuenta todos los fenómenos explicados anteriormente para tratar de hacer un diagnóstico muy claro y certero, sin caer en los errores de la clase tecnócrata, ni en los vacíos que trajo consigo el consenso de Washington. La igualdad y la equidad son dos conceptos que deben atender las futuras reformas (no solamente laborales, sino ampliándolas a otras áreas).

Como punto final citaremos los acontecimientos más importantes que han ocurrido en México a raíz de la entrada de las políticas neoliberales.

*1945 México participa en la fundación del Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional²⁷

* 1986 Ingreso de México al GATT (Que con el paso del tiempo se iría transformando en la Organización Mundial del Comercio (OMC))

*1989. Apertura al capital extranjero representado por el establecimiento del Fondo Neutro para la Inversión Extranjera Bursátil.

*1990. Privatización de Teléfonos de México

*1991-1992. Privatización de los Bancos

*1994. Entrada en Vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN).

²⁷ Estas dos organizaciones surgen en los acuerdos del Bretton Woods, el Banco Mundial era una Banca de desarrollo cuyo fin principal era ayudar en la reconstrucción de Europa después del fin de la Segunda Guerra Mundial, mientras que el Fondo Monetario Internacional era quien implementaba las políticas monetarias con el fin de combatir la desestabilización financiera y monetaria. Desde ahí se impulsó el factor oro y el dólar como moneda de referencia, aunque con el paso del tiempo el dólar se volvería fiduciario y por tanto especulativo.

*1994. Ingreso a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

*1996. Principios de la nueva cultura laboral (Como se vio anteriormente, este cambio laboral se dio en razón de la proliferación de escuelas privadas que implantaban una nueva ideología, de mayor competencia entre los empleados, cambio que ocurrió a partir de 1992).

*1998. Elaboración de un Código Federal de procedimientos del Trabajo.

Otros grandes cambios que surgieron en México fueron los competentes al área de las Jubilaciones. Estas políticas se vieron impulsadas por el Banco Mundial. Los cambios consistían en lo siguiente:

- a) Transformar el antiguo régimen de repartición en otros de capitalización, mediante el establecimiento de cuentas de jubilación individuales a cargo de las administradoras de fondos para el retiro (Afores).
- b) Además de las cotizaciones obligatorias, los trabajadores pueden efectuar depósitos voluntarios en su cuenta, en tanto que el Estado abona una cotización fija.
- c) La cotización de los patrones al Infonavit también se depositan en esas cuentas individuales.
- d) Las afores colocan el ahorro para la jubilación en los mercados de capitales por intermediación de las sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro (sifore)
- e) Los trabajadores eligen de manera libre la afore de su preferencia.
- f) Cualquier entidad, intermediarios financieros, IMSS y sindicatos, está autorizado para crear una afore con la condición de que sea solvente y disponga de la capacidad técnica necesaria.
- g) La participación extranjera puede llegar a 100% en los países miembros del TLCAN²⁸ y a 49% en los demás.

²⁸ El Tratado de Libre Comercio de América del Norte estuvo conformado por Estados Unidos, México y Canadá.

Como se pudo ver, en diversas etapas a lo largo de este apartado, México se vio inmerso en el neoliberalismo de manera paulatina, primero con las medidas tomadas desde el sexenio de Miguel de la Madrid, aunque siguió mostrando un tendencia más conservadora, hasta las políticas más apegadas a la ideología del libre mercado, como el replanteamiento de las relaciones laborales y la consolidación de la nueva cultura laboral. El desgaste de la tutela del Estado en la economía, así como la llegada de la Inversión Extranjera Directa (IED) hicieron que la economía se hiciera muchísimo más dependiente de las grandes industrias transnacionales, ya que en el periodo de 1990 a 1994 la IED creció de 27 000 millones de dólares a 54 500 millones, esto significa un incremento del doble en cuatro años, una tendencia que se ha mantenido. El gran alcance de las industrias no nacionales se vio reflejado cuando, según datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), uno de cada cinco derechohabientes de esta dependencia laboraban en una empresa con capital extranjero. Así mismo, en el periodo de 1993 a 1997 las exportaciones crecieron en casi 20% hacia Estados Unidos, que es el socio comercial más importante que tiene México, además de que genero empleo en 1.7 millones desde agosto de 1995, es decir a poco menos de un año de su entrada en vigor.

Esto parecía mostrarnos un panorama más alentador del que en realidad se generó, podemos señalar que, si bien la Inversión directa no mexicana creció enormemente, también nos muestra que la economía mexicana está sometida a los caprichos de los inversionistas extranjeros; es decir, México se ve sometido al poder de los grandes capitales, por tanto, y para crear las condiciones de atracción, muchas veces sus políticas podrían ir en contra de las necesidades o condiciones que solicite la ciudadanía. Esto queda demostrado con el fenómeno acontecido a raíz del destape de la red de corrupción de Wal-Mart en México.²⁹ El poder de alcance que tiene esta empresa difícilmente permitirá al gobierno mexicano que se tomen medidas que vayan más allá de una multa que resulte fácilmente pagable para esta empresa.

²⁹ Wall- Mart es la empresa privada que genera más derrama económica en México.

1.3) LAS REFORMAS ESTRUCTURALES Y LOS CAMBIOS DE MÉXICO EN EL SIGLO XX

En el presente apartado nos enfocaremos a analizar los cambios surgidos en México mediante las reformas estructurales que tuvieron lugar hacia finales del siglo XX, las que darían consigo el cambio de México de un país con cierto nivel de proteccionismo hasta hacerlo un país abierto al mercado externo. Si bien, estos cambios se han visto en apartados anteriores, en este se le dará una mayor profundidad, acompañada por las características demográficas que siguieron a los cambios y que fueron vitales para darle un cauce a dichas reformas. Nos enfocaremos básicamente en dos áreas. Las reformas que competen a los aspectos económicos, tanto a nivel fiscal como monetario, así como a los momentos de cambios laborales.

México ha seguido transformándose en aras de una mejor competencia y con el anhelo de dejar el subdesarrollo y mostrarse fuerte frente a las economías mundiales. Aún queda mucho camino por hacer y muchas condiciones que podemos analizar. El siguiente capítulo nos mostrara el panorama que siguió a México en razón a los efectos de los derechos laborales de los trabajadores en razón a las distintas reformas que han tenido lugar en el siglo XX.

Como lo hemos repasado anteriormente, las reformas estructurales que insertaron a México en el neoliberalismo empezaron con la llegada de Miguel de la Madrid al poder en 1982. Analizaremos de qué manera repercutieron las medidas tomadas por las iniciativas del Consenso de Washington.

Una de las medidas más importantes fue la liberalización comercial. Esta fue una medida que suponía meter a México entre los países desarrollados, pero que, por el contrario, México se vio poco aventajado con respecto a los demás países del TLCAN. La pregunta es, ¿qué causó que México sufriera un revés con esta medida?

Como primer punto debemos analizar cuáles eran las ventajas que iba a traer la apertura comercial. Existían diversos supuestos que se pensaba iban a generar desarrollo económico en México, entre ellos se pueden citar:

- a) La expansión de la demanda para las empresas nacionales
- b) La disposición de más variedad de insumos a bajos precios, que permiten reducir los costos de producción y aumentar la productividad.
- c) El aumento de la competencia, que obliga a las empresas nacionales a disminuir costos y aumentar la productividad
- d) Acelerar la tasa de crecimiento económico³⁰

Estas premisas suponían traer cambios importantes en la economía nacional, que a su vez repercutirían en áreas como la creación del empleo y el desarrollo tecnológico, pero la realidad suponía un escenario muy poco alentador. En los países subdesarrollados, o de tercer mundo las condiciones con las que se recibió la apertura comercial no eran las óptimas, y esta medida termino afectando más al mercado interno, y por tanto a los empresarios nacionales.

La liberalización comercial provoca el despido de los trabajadores de baja productividad. Esto genera que el sector desocupado se refugie en el subempleo*, que se traduce en pésimas pagas, pocos derechos laborales y una incertidumbre en torno al futuro del empleo. El principal sector en donde se sub ocupan la población es en el comercio informal. El crecimiento de los “tianguis” se muestra como el monumento al fracaso del modelo neoliberal.

La apertura comercial no solamente causó el decaimiento del empleo, sino que afecto la productividad de las empresas nacionales, dejándolos desprotegidos ante las empresas transnacionales. Las empresas mexicanas fueron incapaces de sostener la demanda que exigían el mercado interno y las exportaciones. Por si

³⁰ Puyana A. y José A. Romero (2010) *“La Economía mexicana después de dos décadas de Reformas Económicas”* en Las Reformas Estructurales en México, Alfonso Mercado y José Romero (coord.), Colegio de México.

*El subempleo se a las personas capacitadas para ocupar un puesto pero no ocupan plenamente el puesto, esto se refiere a que, puede tener esa función en un periodo corto de tiempo o con cargos menores o están en proceso de capacitación. Esto hace que la paga sea muy poca o que carezcan de derechos laborales como el seguro de salud, vacaciones, la pertenencia a un sindicato, etc.

fuera poco, se vieron sometidos a las exigencias del mercado mundial, lo que generó que los niveles de precios se obedecieran directamente a los precios que solicitaba el mercado mundial, subordinándolos así de manera plena. Seto afecto en la productividad y en las ganancias. El mercado nacional ahora debía someterse a los precios que sugería el mercado, independientemente que estos permitieran una ganancia suficiente para su supervivencia. Aunado al desfase tecnológico que México tiene con respecto a muchos de los países con los que ha firmado un acuerdo, ponen a la producción mexicana en un panorama gris.

La liberalización comercial afecta de igual manera a la desigualdad, ya que como hemos visto, genera subempleo, desestabilidad en la creación de empleo y falta de productividad en la industria nacional. Genera mayor crecimiento entre la brecha de clases sociales, los pobres se separan más aún de los ricos.

Este fenómeno se da debido a que, en la teoría clásica se cree que el desarrollo de los grandes empresarios servirá para ayudar a los que menos beneficiados han salido por el desarrollo neoliberal, sin embargo este fenómeno está lejos de cumplirse, debido al fenómeno especulador que se muestra como una de las bases de las políticas neoliberales. La especulación permite que los grandes consorcios usen sus herramientas para tratar de beneficiarse pero olvidándose de las bases menos favorecidas de la sociedad. Así pues, podemos mencionar el fenómeno que ocurrió en México en la crisis de 1994 cuando la fuga de capitales masivos debilitó a la economía nacional. Los grandes capitales perdieron la confianza en el gobierno y sin dudar un momento se refugiaron en la estabilidad de las bancas extranjeras.

Uno de los fenómenos que más cambio durante la etapa del desarrollo de las políticas estructurales en aspectos macroeconómicos fueron las exportaciones. Antes de 1982 México se consideraba un país que protegía sus fronteras con la

implementación de aranceles, así como un manejador de diversas áreas comerciales, mediante la existencia de industrias paraestatales.³¹

La renuncia al modelo de protección de la industria empezaría en 1982 y se completaría hasta el 2008.³² La mayoría de las industrias paraestatales se fueron vendiendo a capital privado, tanto extranjero como nacional. Solo quedaron, entre otras, la industria petrolera y eléctrica en manos del Estado, como áreas estratégicas. Se contrajo la inversión pública, dando lugar a capital privado, tanto nacional como extranjero. Los aranceles fueron quitados o reducidos, y así, entre 1983 y 1984 16.5% de las importaciones fue excluida del requisito de permisos de importación y los aranceles se redujeron en un 22%.

Como consecuencia las exportaciones se elevaron, lo que aparentemente generaba mayor estabilidad económica, sin embargo, a la hora de enfrentar las cifras con las del ingreso per cápita se vio un panorama muy distinto. Si bien, es verdad que pareciera que México despuntaba por las exportaciones, no había aumentado el ingreso de cada familia, por el contrario se estancaba, registrando niveles de crecimientos cerca del 1%. Esto generó un fenómeno que hasta el momento sigue vigente, la poca participación en retribución fiscal. Las clases bajas se han escudado en el poco ingreso que perciben para desalentar esta tarea cívica. Entre 1984 y el 2000, solamente el sector de la clase alta ha elevado su contribución fiscal con un promedio de 1% anual, mientras que en los demás sectores se ha estancado o ha decrecido³³. Esto como un fenómeno de inconformidad. Mientras no crezca el poder adquisitivo de las familias, éstas estarán renuentes a cumplir con la obligación cívica de aportar impuestos al erario público.³⁴

³¹ Aquí podemos hacer una puntualización. Si bien durante el periodo de Miguel de la Madrid se empezaron a implementar las medidas para la apertura comercial, esta se consolidó con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte en el sexenio de Carlos Salinas, hecho que pone en discusión el inicio de la era neoliberal en México.

³² Puyana, A. Óp. Cit. P 24

³³ Puyana, A. Óp. Cit. P 35

³⁴ Este fenómeno no viene solo, la falta de identidad por parte de los partidos políticos, así como la poca confianza en la democracia han hecho que en regiones como América Latina los ciudadanos se sientan poco

Este fenómeno nos hace llegar a la premisa que nos indica que la apertura comercial en países subdesarrollados lo único que genera es abrir más la brecha de desigualdad entre la población. Se puede argumentar que el libre comercio es benéfico en un país que es capaz de mitigar los males que padecen los sectores menos favorecidos debido a las ganancias de los más beneficiados.

Otro factor importante que afectó el libre mercado fue la migración. México comparte frontera con Estados Unidos, esta frontera es uno de los puntos a nivel mundial donde se registra mayor dinamismo en cuanto a entrada y salida legal e ilegal entre ambos países.

La falta de verdaderas oportunidades ha hecho que la migración en México cambie su tendencia. Hacia los años 70's la migración fue del campo a las grandes ciudades, ahora, la migración es de México hacia Estados Unidos, principalmente a Estados sureños de la Unión americana. Esto ha generado que, la economía mexicana, aparte de depender mucho de la producción de petróleo, sea muy dependiente de las remesas que generan los migrantes (muchos de ellos ilegales).

El cálculo de las tasas de crecimiento de la migración total anual es cerca del .75% a año. En 2005 se calculó que la migración neta de gente de entre 15 y 44 años era equivalente al .7% de la fuerza de trabajo.³⁵ El envío de remesas creció al doble entre el periodo posterior a la implementación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

Entre otros fenómenos, los antes mencionados nos indican el fracaso que ha tenido la implementación de la apertura de México hacia el mundo. Ha decaído en cuanto a la productividad de las empresas nacionales, estas al verse superadas, entre

identificados con su gobierno y los haga desobedecer. Para entender mejor este fenómeno consultar Paramio, L. "La Globalización y el malestar en la Democracia", (2002) en Revista Internacional de Filosofía Política, 20.

³⁵ Óp. cit. P. 41

otras cosas, por la tecnología de las industrias transnacionales, esto trae consigo que el empleo sea precario, en muchos casos no remunerado como las necesidades del país lo requieren. La nueva economía mexicana, lejos de verse creciendo como se esperaba, se ha visto rebasada por fenómenos como el empleo informal, que ha crecido a tasas alarmantes, ya que de la población ocupada, alrededor del 70 % se desempeña en esta actividad (dentro de la cual hay que señalar aquellos que lucran con los productos no fieles a los originales). Otra parte de la población en edad de ser productiva tiene que migrar hacia Estados Unidos y esperar que se cumpla el sueño americano.

En México los lugares que han resentido más este desplazamiento han sido los pueblos, que han visto reducida su población, a tal grado que existen poblaciones en donde la población varonil está conformada únicamente por menores de edad y gente de la tercera edad.

No conforme con estas dificultades, en el país vecino se ha generado un fenómeno que afecta la movilidad migratoria; las políticas racistas que abanderan, entre otros, el gobierno de Arizona. En donde las medidas se han vuelto muy duras y amenazan con poner más dificultades a los migrantes. Esto se ha visto reflejado en la baja de la intensidad del envío de remesas hacia México.

Nuestro país ha transitado a una suerte en que la falta de desarrollo de la industria nacional se ha traducido en diversas desventuras que han catapultado a México hacia el estancamiento y la precariedad. En el siguiente apartado veremos de qué manera se han afectado el empleo y por qué la industria que se desempeña en México, lejos de hacerlo crecer, merma el desarrollo económico.

Uno de los fenómenos que va ligado de manera muy clara con la liberalización comercial es el de la productividad. Este aspecto era uno de los puntos clave de la columna vertebral del Tratado de Libre Comercial, ya que la apertura suponía un mayor desarrollo productivo de las industrias nacionales. Sin embargo este fue otro punto en el cual las medidas tomadas fracasaron contundentemente. A continuación se analiza este fenómeno, mediante la interpretación de un

panorama mostrado a través de cifras duras citadas en la obra “Las reformas estructurales en México” a través de diversos autores coordinados por Alfonso Mercado y José Romero.

Como vimos en los apartados anteriores, los escenarios amigables que se suponían traería la apertura comercial quedaron muy lejos de serlo. Por el contrario, se mostraron escenarios contraproducentes.

El empleo, el ingreso per cápita, los salarios y el crecimiento macroeconómico no fueron las únicas áreas que se vieron afectadas con la entrada en vigor del TLCAN. La productividad de las empresas se vio mermada duramente. Esto se debió, en un primer momento, a las condiciones que se establecían dentro del área laboral. Como lo vimos anteriormente, los trabajadores se vieron sumergidos en un panorama poco alentador, lleno de malos salarios, derechos trastocados por las políticas neoliberales, y un umbral de incertidumbre. Esto repercutió gravemente en la productividad. Existe una relación fuerte y recíproca entre la productividad y el ingreso de los trabajadores.

El autor nos hace unas muestras estadísticas comparando dos periodos, uno anterior y el otro posterior a la implementación de las políticas neoliberales. Señala que en el periodo que compete de 1940 a 1982, el ingreso por habitante crecía en promedio 3.3% anualmente y la productividad de los trabajadores ascendía 3.2%. Mientras que en el periodo de 1983 a 2005, el crecimiento del ingreso fue solamente de 1.3%, mientras que la productividad se sostuvo con un aumento de apenas el 0.8%. Vemos un decrecimiento considerable de aproximadamente 2% entre ambos periodos. Pareciera una suerte de insatisfacción por parte de los trabajadores que manifiestan su inconformidad bajando la productividad de las industrias.

Otro fenómeno que ha mostrado un cambio a partir de la implementación de las políticas estructurales de finales del siglo XX fue la participación de sectores antes poco participativos en la ocupación laboral. Este fenómeno se ha visto antecedido por la expansión demográfica llevada a cabo desde los años 70's, el abandono

periódico del campo y el crecimiento de las ciudades y las industrias han generado que diversos sectores que antes se mantenían al margen de cuestiones laborales no domésticas, busquen insertarse en el mercado laboral. Este fenómeno ha sido acompañado por el creciente nivel de natalidad, y el alto porcentaje de jóvenes dentro de la población total mexicana.

El incremento de la población que desea trabajar y busca hacerlo creció siguiendo una dinámica muy acelerada en las últimas dos décadas (desde mediados de los 80's hasta los primeros años del siglo XXI). Ha crecido en promedio 5.7% más hasta 2005.³⁶

El aumento en la participación de la población en el área laboral obedece al cambio en la estructura de edades en el grueso de la población, la mayor participación de las mujeres en el empleo y el deterioro significativo de los niveles salariales. Este fenómeno va ligado con el de la participación de la mujer en el empleo. Ante la escases de un crecimiento del salario, la mujer se ha visto muchas veces en la necesidad de dejar el hogar para buscar un empleo y de esta manera mejorar las condiciones de vida de la familia, además de que ha habido un cambio cultural que ha permitido a la mujer participar más en las áreas laborales sin ser visto como un atentado contra "las bases familiares" de la sociedad mexicana (esta es una opinión personal del autor del presente trabajo). El ingreso bajo hace que la mujer, los hijos a temprana edad e inclusive las personas de la tercera edad se inserten

La implementación de las llamadas Afores (Cuentas de ahorro para el retiro) ha creado un ambiente inestable que pone en un limbo a las personas que están a punto de jubilarse, de tal suerte que, en vez de dejar su lugar y permitir que las plazas ocupadas queden libres y permitan a sangre nueva insertarse en el mercado de trabajo, estos permanezcan aferrados a ellas, pues por lo menos les garantiza estabilidad económica. El fenómeno especulador se hace presente nuevamente.

³⁶ *Ibíd*em, P.46

En suma con estos fenómenos podemos hablar del giro de la economía nacional, hace mucho que nuestra economía se ha dejado de mover en torno a la agricultura y ha optado por la industrialización (periodo del modelo Industrialización por Sustitución de Importaciones), ahora México se mueve en razón al desarrollo de materia prima para exportaciones.

El autor nos muestra el siguiente panorama:

“Se puede concluir que durante el periodo de las reformas y la apertura comercial, la participación del empleo en las actividades del conjunto de bienes denominados bienes comerciales ha descendido. La reducción del peso de las actividades agropecuarias no ha ido acompañada de otra tendencia normal: el crecimiento del peso de las manufacturas en el empleo total. El que se eleve la participación del empleo generado en los sectores productivos comercializables puede ser indicación de que el cambio de la estructura del mercado laboral mexicano no ha sido el fortalecimiento por el empleo formal en actividades productivas, sino del sector informal”³⁷

El autor nos cita un fenómeno central, el abandono del campo y la creciente industrialización no fueron acompañados de manera recíproca. Se pusieron en marcha sin que uno buscara aunar a los campesinos en la industria, por el contrario, las industrias se vieron superadas e incapaces de crear las plazas necesarias para mantener ocupado al mayor número de migrantes provenientes de las regiones agrícolas. Creando condiciones para que el comercio informal³⁸ se viera beneficiado en su crecimiento.

Otro fenómeno aunado al anterior es la falta de preparación de la mano de obra, al momento del cambio demográfico en México el analfabetismo estaba muy presente en el sector obrero mexicano. Conforme se fue desarrollando la educación en México los niveles de escolaridad en México fueron subiendo, primero completando la educación básica, y subiendo en porcentaje en los demás niveles³⁹. Si bien es cierto que los niveles de educación en México se han elevado

³⁷ Ibídem P. 48-49

³⁸ Tomando nota, es necesario señalar que el comercio informal no solamente significa falta de oportunidades dentro de la población activa, sino que genera el desarrollo de trabajo ilícito, tal como la piratería.

³⁹ Cifras del Instituto Nacional de geografía y Estadística (INEGI) nos muestran un aumento considerable en cuanto al grado escolar promedio de escolaridad en México, pues nos indica que de 1970 a 2000 los años de

mucho, hay un dato que no tenemos que pasar por alto, que en promedio, México se queda aún truncado en el nivel básico, pues en su mayoría truncan la educación secundaria. Diversos motivos se tendrán y para lo cual es necesario un análisis profundo. Esto nos abre un panorama que a continuación tocaremos de manera más específica, la mano de obra es calificada o no calificada en México.

El promedio escolar en México nos indica que en su mayoría, la mano de obra es no calificada,⁴⁰ aunque en años recientes los niveles de escolaridad han subido, aun nos quedamos muchos años abajo del máximo de estudios para trabajadores calificados (estamos abajo aproximadamente 4 años, y a 5 de alcanzar el grado de calificado). En nuestro país ha existido un paradigma en materia educativa desde que finalizó formalmente la lucha revolucionaria y se llegó a una estabilidad institucional, se ha pugnado por alfabetizar a la mayoría de la población y parece que es un objetivo que se ha logrado, en la actualidad se habla de un promedio de alfabetización que ronda en el 92% del grueso de la población. Sin embargo se ha descuidado el aspecto de la calidad educativa, lo que ha incidido directamente en el fenómeno de la calificación de la mano de obra. La cobertura educativa ha sido elevada pero la calidad pareciera que ha ido cayendo en un limbo del cual no se sabe cómo salir. Cada vez la deserción escolar se ha ido agravando, principalmente durante la secundaria y el nivel medio. Las condiciones sociales han aunado este fenómeno.

Ligado al fenómeno que analizábamos antes, el aumento de la participación de la población en el área laboral, inclusive a edades más tempranas, ha calado de manera contundente. La necesidad de mejorar la calidad de vida y trabajar en detrimento del nivel educativo, ha hecho que nos estancemos en un nivel no

escolaridad promedio pasaron de 3.4 a 7.6 y para en 2010 el promedio era de 8.6 años. Esto es, la media de la población cursaba el nivel básico pero se truncaba fácilmente en el nivel medio, en sus diferentes estratos (escuelas técnicas, preparatorias, etc.) Cifras consultadas en <http://200.23.8.5/inegi/contenidos/espanol/prensa/Contenidos/capsulas/2002/sociodemograficas/escolaridad.asp?s=inegi&c=826> y en <http://www.lja.mx/2012/05/bajo-el-promedio-de-escolaridad-en-mexico-y-el-numero-de-jovenes-que-acceden-a-la-educacion-superior-cifras-del-inegi/> el día 25 de enero de 2013

⁴⁰ El criterio que se debe seguir para argumentar el grado calificado de los obreros son los años escolares. Una mano de obra no calificada se distingue por haber estudiado de 0 a 12 años de escolaridad, mientras que los trabajadores calificados tiene entre 13+ años de estudio, esto es, haber empezado el nivel superior de escolaridad.

calificado de trabajadores, otro fenómeno que evita el desarrollo de la productividad hacia adentro y la competencia hacia afuera.

Un vacío que han dejado las reformas estructurales en México es precisamente el de la educación de calidad. Los gobiernos pos revolucionarios han buscado la manera de legitimarse enfocándose únicamente en ampliar la cobertura educativa sin importarles la suerte que corren las personas con niveles tan bajos de educación. En términos reales México asigna a la educación aproximadamente 4%, en antecedentes históricos inmediatos parecería que es mucho (si comparamos con el 2002 en donde se destinó solamente el 0.4%⁴¹), pero si abrimos el panorama hacia afuera nos damos cuenta que México aún asigna muy poco PIB hacia el desarrollo de la educación. Por ejemplo, si comparamos las cifras que maneja México con respecto a Brasil, que es un competidor directo y uno de los países que más ha crecido en los últimos años nos damos cuenta del umbral. Brasil maneja un promedio de 5.5% de su PIB destinado a la educación, Argentina 5.5% (Según cifras del Banco Mundial)⁴².

En contraste, México ha tomado una tendencia contraria, de 2012 a 2013, el país redujo en el presupuesto de egresos 9 mil 764.6 millones de pesos al ramo 11⁴³. Una reducción que significo -3.7% con respecto al ejercicio anterior⁴⁴. Pareciera que los gobiernos mexicanos se niegan a ver la realidad, mientras que en países de Latinoamérica se lucha por salir del subdesarrollo basándose en mejores condiciones educativas que se traducen en trabajo mejor calificado, mayor competencia y mejor productividad, nuestro país se cierra en unas políticas de mayor gasto público en burocracias. Parece que el gobierno quiere “tapar el sol con un dedo” con cifras que pudiesen impresionar pero que esconden la realidad, el subdesarrollo en México está directamente ligado a los niveles de educación y al desarrollo de la mano de obra, calificada o no calificada. La fuerza de trabajo en vez de verse reforzada por las nuevas generaciones parece que se queda

⁴¹ Puyana, A. Óp. Cit. P 51

⁴² http://datos.bancomundial.org/indicador/SE.XPD.TOTL.GD.ZS?order=wbapi_data_value_2012+wbapi_data_value+wbapi_data_value-last&sort=asc

⁴³ El ramo 11 compete al gasto en Educación Pública.

⁴⁴ <http://www.cefp.gob.mx/publicaciones/infografias/2012/dep/infdep0192012.pdf>

estancada esperando que el poco sector calificado llegue a ocupar su lugar si mayor miramiento. Una simple sustitución, entra uno y sale otro pero sin que esto permita mejor crecimiento nacional.

La poca inversión de México, no solamente en educación sino en ciencia y tecnología ha hecho que el fenómeno conocido como “fuga de cerebros” se haya incrementado. A falta de oportunidades claras, los científicos deciden migrar a buscar mejores y mayores condiciones de desarrollo. Se podría decir que es un fenómeno parecido al de la migración de indocumentados, solamente que estos tiene niveles de escolaridad elevada, y en su mayoría transitan de manera legal. Nuestro país destina apenas el 0.4% en promedio anual al desarrollo de la ciencia y la tecnología⁴⁵.

Esto nos habla de que nuestro país se ve subordinado a los avances tecnológicos de otros países, tal es el caso de Estados Unidos, el destino de muchos científicos mexicanos. A nivel mundial México se ubica como el cuarto exportador de cerebros a nivel mundial, tan solo debajo de países como Gran Bretaña, India y Filipinas⁴⁶. Anteriormente hablamos que el promedio de nuestro país está en la escala de trabajadores no calificados, muchos de los trabajadores calificados tienen que partir hacia otros países, generando que la inversión hecha por el Estado para su desarrollo (recordemos que en muchos niveles el Estado se encarga de subsidiar por ley a los alumnos, dependiendo del nivel que curse es el nivel en el que se subsidia la educación). El científico mexicano al migrar a otro país genera que la inversión se pierda, pues todo su desempeño y sus logros incidirán directamente en el país que le brinde la oportunidad. Lo podemos ejemplificar de la siguiente manera, un científico mexicano descubre una vacuna avanzada contra una enfermedad mortal, pero lo hace en universidades y laboratorios de Estados Unidos, entonces, todas las ganancias generadas por dicho invento, así como la patente se quedan en los que invirtieron en el científico, viéndose beneficiados en mucho, ya que estos no invirtieron en la formación del

⁴⁵<http://www.jornada.unam.mx/2012/09/09/economia/019n1eco> consultado el 25 de enero de 2013.

⁴⁶<http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2012/06/12/mexico-tiene-fuga-de-cerebros>

científico, solo invirtieron en la investigación. Mientras que México registra un déficit ya que la inversión hecha no se le regresa, no se ve beneficiado por los aportes económicos que traerá dicho invento.

Por último, analizaré el fenómeno de la inversión y los cambios que trajo consigo la apertura comercial. ¿Fue más benéfico para el país o a quienes ha beneficiado?

La inversión se clasifica en tres estratos, la inversión privada, la inversión pública, la inversión extranjera⁴⁷. La industria nacional se ha visto beneficiada, al menos en términos generales del incremento de inversión en los distintos estratos. En primer lugar, el modelo ha ido cambiando, antes de la puesta en acción de las reformas estructurales, la economía se basaba casi en su totalidad por inversión pública, proveniente del “boom” petrolero y del periodo del milagro mexicano. Las industrias en su mayoría eran de origen paraestatal, por tanto el Estado se encargaba de su administración y su desempeño. Pero a raíz de que entraron en vigor las distintas políticas neoliberales, principalmente la implementación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, esta tendencia cambio de manera radical. Las industrias paraestatales fueron puestas en venta y adquiridas por sectores privados. Por tanto la inversión privada creció considerablemente.

La inversión privada extranjera se vio más beneficiada por la apertura comercial y la política de 0 aranceles. Estas políticas trajeron consigo que la inversión privada (en sus dos dimensiones) se incrementara, así como el gasto público se viese reducido por la venta de las paraestatales y la desaparición de burocracias.

Durante el periodo de 1940 a 1982 la inversión nacional era de 6.6% por cada trabajador y la inversión extranjera era de 2% pero esta tendencia cambio hacia 1983, ya que durante el periodo de 1983 a 2006 hubo una inversión de cantidades y ahora la Inversión nacional llegaba apenas al 1.3% mientras que la inversión

⁴⁷ Para explicar mejor el fenómeno es necesario hacer una aclaración, el autor nos maneja a la inversión privada como inversión privada nacional, por eso estratifica a la inversión privada en dos, nacional y extranjera.

extranjera al 8.7%⁴⁸. Aunque las cifras mostraban un panorama de aceleración económica, de nueva cuenta la realidad fue distinta. La mayor inversión extranjera no ha repercutido de manera directa en México y mucho menos ha beneficiado la industria nacional. Los inversionistas extranjeros han visto mejor fruto en adquirir bienes y servicios que antes pertenecían al Estado, a la especulación y al sistema financiero, aprovechando el mercado interno mexicano, y desdeñando a la producción agrícola, y la creación de manufacturas.

Esto ocasionó que la inversión se volviera especulativa, y si hablamos del poder que tiene las transnacionales en las que recae, avizoramos un panorama difícil para la economía nacional. Una economía subordinada, capaz de auto regularse, con muchas carencias en lo social, que generan fenómenos como la migración, la poca escolaridad y por tanto, la escasa productividad de la industria nacional mexicana.

Sumando todas estas características a nuestro diagnostico podemos concluir que las reformas estructurales llevadas a cabo desde los años 80's han servido de poco para aminorar las carencias de la población mexicana. La apertura comercial se dio en aras de la búsqueda de un crecimiento económico, pero jamás se consideraron los grandes rezagos que traería consigo. No se fortaleció a la industria nacional para hacerla más competitiva frente a los grandes consorcios transnacionales. No se fortaleció el aspecto de la calidad educativa para generar mano de obra bien calificada que generará a su vez mejor productividad de la industria, ni tampoco se mitigaron las causas de la deserción escolar.

En fin, las reformas estructurales cometieron el mismo error que el Consenso de Washington (tal vez porque de él emanaron), vieron al fenómeno de manera muy superficial, desdeñando las políticas sociales y las consecuencias que traería consigo el pésimo diagnostico hecho. Mientras tanto seguiremos padeciendo las consecuencias de tan erradas decisiones.

⁴⁸ Puyana, A. Óp. Cit. P 64

CAPITULO II. EL DERECHO LABORAL EN MÉXICO. EL CAMINO DE LAS REFORMAS.

En este capítulo desarrollaremos la evolución que ha tenido el derecho laboral mexicano a través de sus distintas reformas llevadas a cabo en el siglo XX. Empezando con la consolidación de los derechos laborales en las Constitución de 1917, pasando por los cambios hechos en los años 30's, 70's y en el siglo XXI. Pero para entender bien los cambios es necesario visualizar la naturaleza del derecho laboral.

2.1) La naturaleza del derecho Laboral

Los derechos laborales se sustentan en principios universales, derivados de la Carta de San Francisco y las declaraciones de Filadelfia y Universal de los Derechos del Hombre, según los cuales los trabajadores deben vivir con dignidad y en condiciones socioeconómicas que aseguren salud, vida suya y la de su familia.

Mario de la Cueva percibe al derecho laboral como un derecho natural⁴⁹. Este autor hace que se desprendan nuevas concepciones que obedecen al derecho natural del hombre a trabajar, tal como la dignidad humana, el sustento en unos nuevos derechos individuales y los derechos sociales de los trabajadores.

De esta idea el autor nos desprende fundamentos del derecho del trabajo:

- a) El derecho del trabajo a satisfacer sus necesidades humanas
- b) La idea de solidaridad mediante la colaboración de todos sus miembros en la realización del destino de todos y cada uno.
- c) La justicia social que implica hacer justicia al factor trabajo fijando sus derechos frente al capital.⁵⁰

⁴⁹ Nos señala que el hombre (como especie, no como genero), por su simple existencia tiene como derecho el trabajo, sin importar su clase social, aspecto físico, entre otras precondiciones. En este caso, el derecho laboral se sitúa al lado de derechos como la vida, la alimentación, entre otros.

⁵⁰ Escamilla Hernández, J. "Naturaleza del derecho del trabajo, según Mario de la Cueva" (1987) en *Alegatos (Septiembre- Diciembre)*. Pp. 22-29

Nos fundamenta que el derecho al trabajo es parte de los derechos del hombre y éste está ligado de manera estrecha a los demás derechos. Fundamentada en la capacidad de ejercer su libertad, aquel que no pueda desempeñarse en un trabajo está viendo limitada su libertad.

Las corrientes filosóficas humanistas han sugerido cambios interesantes en el pensamiento del trabajador, ya que se busca, partiendo del análisis anterior, que toda persona sea plena para buscar un trabajo en razón a desempeñar una vida digna. Esto significa una postura sumamente contraria a las impuestas por la cultura individualista y hedónica que ha impuesto el neoliberalismo.⁵¹

Esta postura generó, en un principio, cambios en cuanto a las relaciones laborales, estos cambios se pueden señalar de la siguiente manera:

- a) Se dejan atrás las relaciones individuales de trabajo, y se sustituye por un modelo de colectivización de los trabajadores.
- b) Se da lugar a la idea de la Intervención del Estado
- c) Acción colectiva por parte de los trabajadores a través de varias instituciones, siendo estas las asociaciones profesionales, el contrato colectivo y la huelga.⁵²

Como podemos ver, Mario de la Cueva toma una percepción cercana a las políticas del Estado de Bienestar, percepciones que han ido cambiando con el nuevo establecimiento de las relaciones de productividad. Aunque pudiese diferir de la realidad es necesario partir de estos conceptos para entender mejor la naturaleza del derecho laboral.

Mario de la Cueva nos explica una relación fuerte entre los derechos individuales y los derechos de los trabajadores; estos parten del mismo punto, los derechos humanos. Esta relación se da de la siguiente manera, los derechos individuales deben ser una precondition para que los derechos laborales se ejerzan de manera

⁵¹ El autor nos hace una señalización puntual para ayudarnos a diferenciar el individualismo del liberalismo. Nos señala que el individualismo es la postura filosófica en la cual se exige el respeto y la libertad para las personas, mientras que el segundo exige la apertura de la economía y la liberalización del mercado, la no intervención estatista.

⁵² Óp. cit. P. 23

sólida. Es decir, las libertades deben garantizar el libre accionar de los trabajadores; por ejemplo, a desempeñarse en el empleo que les parezca pertinente, que puede circular libremente por el área de trabajo, etc.

Esto da pie a otra percepción que nos señala el autor, nos dice que la relación laboral debe tener una significancia, no debe haber ninguna clase de enajenación sobre la persona que ejerce dicha labor, y por tanto no habrá pérdida de las libertades de quien preste servicio. Esto significa que no se debe condicionar a las clases trabajadoras a desempeñar el trabajo de cierta manera en razón a ser despojado de sus libertades. Sin importar el lugar de la pirámide de las relaciones empleado-empendedor, el trato debe ser el mismo para todos, el jefe debe demostrar el mismo trato que quisiera recibir, pero estas igualdades no solamente terminan con el trato recibido, la no enajenación de las relaciones laborales también obedece a que los trabajadores gocen de los mismos derechos en su trabajo; estos podrían ser derecho a una hora de alimento, recibir aguinaldos, es decir, seguir la relación colectiva por encima de las preferencias o la escala en las relaciones de trabajo.

Esta relación nos lleva a una tercera percepción del autor. El derecho del trabajador nace en razón de proteger la actividad humana.⁵³ Esto, mediante las instituciones creadas a raíz de la lucha de los derechos de los trabajadores, instituciones que protegen las limitaciones de la jornada laboral, vacaciones, un salario fijo, y la jubilación.

Nos define el autor a la naturaleza del derecho del trabajo con los siguientes puntos:

- a) Los derechos individuales derivados de la naturaleza humana de toda persona
- b) La existencia de nuevos derechos naturales del trabajador, que emanan de su propia existencia como tal
- c) Los derechos humanos como síntesis de los derechos individuales y sociales que implican libertad e igualdad jurídica para los trabajadores.
- d) La consideración del trabajador en su dignidad humana, como hombre real- trabajador

⁵³ *Ibíd.*, p.26

e) La necesidad vital del hombre trabajador de lograr su des enajenación y abolir la explotación⁵⁴.

A raíz de estos planteamientos podemos observar al derecho del trabajador con una nueva relación:

Ya no se ve sometido el trabajador a los condicionantes que señale el modo de producción, ni tampoco se ve sometido a la enajenación de su trabajo. La naturaleza otorgada por el derecho laboral, así como por los demás derechos hace que las relaciones de trabajo vayan en función a las producción pero sin una explotación del obrero, esto es, el trabajador se deja de ver como una herramienta más del proceso de producción y se sujeta a un concepto más humanista, como un ser vivo que necesita cubrir sus necesidades más básicas, así la de su familia. No da cabida al a discriminación en razón a los modos de producción.

Las percepciones vistas desde Mario de la Cueva servirán más adelante para nutrir la crítica a los cambios hechos en la Reforma Laboral de 2012, debido nos mostrará si los cambios obedecen a fortalecer la naturaleza del derecho del trabajador o si, por el contrario, estos cambios atentan de manera fuerte a los derechos de los trabajadores, y por tanto, a la relación con los demás derechos.

2.2) EL SISTEMA LABORAL EN MÉXICO, A TRAVES DE SUS ANTECEDENTES.

Las leyes laborales en México tiene una breve pero importante historia, si bien hubo antecedentes importantes antes de la Revolución mexicana, fue justamente hacia el final de ella cuando se consolidaron dichos derechos. La constitución Política de 1917 marcó el inicio del derecho laboral en México. Este proyecto fue tomado gracias a la influencia de Francisco J. Mujica y la influencia de los hermanos Flores Magón.

Existió un proyecto del grupo de los jacobinos (grupo apegado a Francisco J. Mujica) de incluir en el artículo 5° algunos beneficios para los trabajadores, tales

⁵⁴ Ibid. P. 26

como la igualdad de salario, pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo, formaciones de comisiones de conciliación y arbitraje, jornadas máximas de ocho horas diarias, y la prohibición del trabajo nocturno para niños y mujeres. Finalmente el proyecto se llevó a cabo pero dentro del artículo 123 constitucional. Este acontecimiento hizo que el derecho laboral se elevara a rango constitucional, un hecho sin precedentes en la historia de México.

Las legislaciones en materia laboral fueron de competencia local, a diferencia de la actualidad que existe una ley federal. Las principales leyes que trascendieron fueron las de los estados de Veracruz y de Yucatán.

En 1917 Carranza promulga una ley que llevaría su apellido. El 27 de noviembre sale a la luz la llamada Ley Carranza. Era una ley de doce artículos que establecía las reglas para la integración de las juntas de conciliación y arbitraje en el Distrito federal y los territorios federales, con un representante por cada sector: obrero y patronal, elegido por las partes interesadas y un representante del gobierno. Asimismo, consagraba un procedimiento elemental para los juicios laborales, de tipo oral, con demanda y contestación en un plazo decisivo de tres días, incluyendo el ofrecimiento y desahogo de las pruebas y alegatos y el dictado de una sentencia. En la última parte se incluían disposiciones confiscatorias para el caso de que los patrones declararan paros inicitos⁵⁵

Este fue la primera experiencia institucional del derecho laboral en México, el fenómeno había salido como resultado de la lucha revolucionaria en México, que fue enmarcada como la primera lucha social del siglo XX en el mundo. El fenómeno resulto interesante, ya que durante la lucha revolucionaria, se empezó a hablar de derechos laborales, y estos se consolidaron en la Constitución Política aun cuando a México le faltaba un sector obrero sólido y una industria desarrollada. México seguía siendo un país netamente agricultor, la industria estaba en manos de extranjeros y los obreros estaban muy poco cohesionados. Por tanto fue una situación atípica.

⁵⁵ De Buen, N. *“El sistema laboral en México”*, en www.juridicas.unam.mx

Emilio Portes Gil fue el siguiente que dio un paso en cuanto a la construcción del derecho laboral en México, esto mediante un proyecto de reforma constitucional, publicado el 06 de septiembre de 1929, mediante el cual se modificaba la fracción X del artículo 73 y el preámbulo del 123 en razón a que el Congreso de la Unión pudiera dictar leyes en materia de trabajo, a esta medida se le conoció como federalización de la legislación laboral. Esto fue un preámbulo para la creación de la primer Ley Federal del Trabajo expedida el 18 de agosto de 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 generaba condiciones de trabajo mínimas a favor de los trabajadores, aunque colocaba a los sindicatos en una situación de alta dependencia en el Estado; esto, mediante la celebración de convenios colectivos que se daban a espaldas de los trabajadores, y esto impedía que, existiendo ya un contrato colectivo, se pudiese llevar a cabo otro, además de que sometía al derecho a huelga a ciertos requerimientos y tramites, así como a las calificaciones de las juntas de conciliación y arbitraje.

Como podemos ver, la primera ley Federal del Trabajo real en México dejó mucho que desear. Esta solamente se encargaba de subordinar más a los obreros y ampliaba el margen de maniobra de las empresas, legitimando sindicatos “afines” a las empresas, dejando a un lado la democracia sindical, además de someter las disputas y las huelgas a instituciones subordinadas a los intereses particulares. Si bien esta ley fue un gran hito en la historia laboral de México, aun se necesitaba mucho por hacer para crear sindicatos independientes y que lucharan en favor de los intereses colectivos de los trabajadores.

La promulgación de la Ley Federal del Trabajo sirvió para crear un marco institucional que regularía las relaciones laborales durante el periodo ISI (industrialización por Sustitución de Importaciones). Este cambio obedecía a una reestructuración del modelo económico, el cual se consolidaba como un modelo proteccionista; durante esta etapa surgieron diversos acontecimientos que consolidaron estas acciones. La creación de las corporaciones, entre ellas la más importante de México, la Confederación de Trabajadores de México, agrupación

que a partir del sexenio de Lázaro Cárdenas (y hasta nuestros días) tendrá un papel central en el impacto de las políticas, esencialmente las políticas laborales.

El surgimiento de la CTM, como contrapeso de la Confederación Regional Obrero Mexicana (CROM), reflejó un cambio en las relaciones políticas y sociales del país. En primer lugar, fue un fiel reflejo de la disputa por el poder entre el presidente Lázaro Cárdenas y el “Jefe Máximo” Plutarco Elías Calles. El triunfo del primero significó el fin del maximito y la nueva reconfiguración de las relaciones políticas. Si bien, el movimiento obrero había sido uno de los sectores más importantes durante la revolución mexicana, éste se había estancado en la subordinación de la CROM a los caudillos⁵⁶. La CTM significó una mayor participación del movimiento obrero, primero dirigido por Vicente Lombardo Toledano, y a su salida de éste, dirigido por muchos años por Fidel Velázquez. Las relaciones obrero, gobierno y empresarios habían cambiado.

En el sexenio de Adolfo López Mateos se intentó implementar una nueva reforma laboral, la cual no tuvo éxito, pese a contar con la tutela de Mario de la Cueva. Esta reforma solo se quedó en un intento poco fructífero, ya que terminó siendo subordinada a los intereses de las organizaciones sindicales y terminó siendo un intento nada más, ya que, si bien el proyecto se terminó, nunca vio la luz, nunca se concretó en un proyecto de reforma.

Fue hasta la década de los 70's cuando se empezó a replantear el proyecto de reforma, esta vez teniendo un efecto fructífero, ya que la nueva ley entró en vigor el 1º de mayo de 1970. Mario de la Cueva logró meter ventajas para los trabajadores, aunque no de manera colectiva, se limitaron a ser ventajas individuales, aunque no obtuvo cambios colectivos como él hubiese querido.

José Luis López Portillo quiso seguir con la tendencia reformista e intentó darle continuidad a los cambios de los años 70's. Los principales cambios que hizo

⁵⁶ La era de los caudillos revolucionarios empieza con Francisco I Madero, el creador del movimiento revolucionario, y culmina con la muerte de Álvaro Obregón. Se inicia la era institucional a cargo de Plutarco Elías Calles, aunque este sigue tomando un protagonismo grande, por encima del presidente en turno. Sin embargo este poder termina cuando es derrocado por Lázaro Cárdenas. Bajo este argumento, para ser más específicos podríamos extender la era caudillista hasta el destierro de Plutarco Elías Calles.

fueron en cuanto a conflictos laborales, atribuciones nuevas a las juntas de conciliación y el proceso de laudos. Se buscaba darles mayor peso a los trabajadores dentro del conflicto:

“Son relevantes las nuevas medidas sobre suplencia de la demanda, en caso de que se narren hechos de los que no se sigan reclamaciones especiales, en cuyo caso las juntas de conciliación y arbitraje deberán entender amplias las demandas en lo conducente y la distribución de la carga de prueba (artículo 784), esencialmente favorable para los trabajadores. Se conserva el principio de que los laudos se dicten a verdad sabida y buena fe guardada, con apreciación de los hechos de conciencia y sin someterse a reglas formulismos sobre estimación de las pruebas. El cambio más importante en esta reforma fue la del artículo 923, que permite no dar trámite a un emplazamiento a huelga si el pliego petitorio no satisface los requisitos legales (previsto en el artículo 920), o es presentado por un sindicato no titular del contrato colectivo de trabajo cuando se pretenda la firma de otro. Esa disposición facilitó el camino para la existencia de los contratos de protección desconocidos por los trabajadores y favorables a las empresas”.⁵⁷

En esta parte pareciera que se le da más confianza a la palabra de los trabajadores, pero en realidad se le sigue sometiendo a los sindicatos corporativos apegados a los intereses, en ocasiones de las empresas, en ocasiones a los intereses del partido hegemónico. Las libertades de las que nos habla el maestro De la Cueva parecen estar acotadas y subordinadas, yendo en contra de un principio que señalaba, la no enajenación de la mano de obra.

La gran crisis que significó el desgaste del Modelo de Industrialización por Sustitución de importaciones generaría que el gobierno en turno buscara un cambio de rumbo, y por tanto diversas reformas estructurales (tal como se vio en el apartado anterior), esencialmente vinculadas a cuestiones laborales.

La coyuntura en el cambio de modelo de desarrollo económico se dio a raíz de las crisis económicas de finales de los años setenta y principalmente en la crisis de la deuda de 1982, iniciándose así, un debate que desembocaría en la necesidad de replantearse el modelo económico en aras de una mayor estabilidad económica y una mayor distribución del ingreso, así como sanear las finanzas públicas y privadas.

⁵⁷ De Buen, N. Óp. Cit. P. 136-137

2.3) Las Reformas Laborales de Finales del Siglo XX e inicios del Siglo XXI.

En el apartado anterior analizamos los diversos cambios llevados a cabo en materia laboral en México desde la creación formal del marco jurídico en materia laboral (con la creación de la Constitución de 1917, hasta los cambios que surgieron en los años setenta). En el presente apartado analizaremos los cambios llevados a cabo en materia laboral y las modificaciones en cuanto a las relaciones sociales de los distintos actores en la misma materia. El Gobierno, los empresarios y sobre todo el sector obrero.

El sector obrero (sindicalismo) será desglosado en dos áreas, por un lado el sector obrero conocido como “corporativo”, y por otro, el sector obrero independiente.

Como señalamos en los párrafos anteriores, el corporativismo contemporáneo surge con la CTM en 1936, siendo un contrapeso de la fuerza callista de la CROM. Esta organización ganó un gran peso conforme pasaron los presidentes en México, a tal grado que fue un factor importante en el bloque de las reformas laborales de los gobiernos de la “alternancia”.

El sindicalismo, siendo parte del sistema político no se ha desempeñado como un actor autónomo y descentralizado, pero tampoco se ha subordinado al poder del gobierno*⁵⁸ en turno, sino que ha formado un bloque, a veces en contra, a veces en favor de las decisiones del gobierno, pero sin llegar a una plena autonomía, ya que existe un amplio grado de reciprocidad. Por una parte el gobierno se mantiene alejado de impulsar políticas que democratizen a los sindicatos, y por otro lado, los sindicatos buscan estabilizar el ambiente social, evitando huelgas. Esto derivó en que las reformas laborales del Siglo XX (principalmente las de la primer mitad) sirvieran, más que como la búsqueda de un cambio de modelo económico y por tanto de un cambio en la interacción de las relaciones sociales, se volvieron una

⁵⁸ Antes de continuar con el análisis quisiera hacer una aclaración en la que discrepo con el autor. El autor maneja el concepto de Estado en vez de gobierno. Considero que el concepto real para darle sentido a nuestro trabajo es el de gobierno. El Estado es la entidad en su conjunto, no solamente el carácter político, sino el económico y social. Al referirnos a Estado abrimos mucho el panorama, y si hablamos del ente “gobierno” aterrizamos la conceptualización al poder político representado por los tres poderes de la Unión.

lucha por consolidar el poder de los sindicatos oficiales por encima de los no oficiales y un cambio de favores entre gobierno y sindicato oficial.

La CTM se volvió parte esencial del PRI hegemónico del siglo XX. Sus miembros eran militantes activos del Revolucionario Institucional, al grado en que muchos de ellos llegaron a ostentar una gubernatura defendiendo los colores del PRI. Como contrapeso de la CTM surge la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) el 28 de noviembre de 1997 en donde se reúnen sindicatos de peso como el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social (SNTSS) y el Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM).

Después de las reformas de los años setenta, durante los ochenta y noventa, si bien hubo cambios considerables en materia, no fueron acompañados con reformas legislativas como tal; esto se debió a que México sufriría de momentos poco alentadores y que evitarían se impulsara reformas que fueran aprobadas fácilmente.

Durante los sexenios de De la Madrid y de Salinas de Gortari fue cuando se dieron los cambios más significativos en materia laboral. Se flexibilizaron las condiciones de contratación de trabajo, el poder para contratar y despedir, la movilidad horizontal y vertical en los mercados internos de trabajo, el trabajo temporal, y por hora, la liberalización del procedimiento de registro de los sindicatos, etc. Esto, sin que se pudieran llevar a cabo reformas legislativas, pues estos cambios fueron de facto solamente. Se flexibilizaron solamente en apariencia y no se plasmaron en reformas a las leyes correspondientes.

Esto ocurrió principalmente por un fenómeno, el amplio margen de maniobra que fue ganando el sector obrero, principalmente representado por la CTM. Esto hizo que la intervención gubernamental se viera reducida y permitió interactuar de forma más directa a los sectores obreros y patronales. Este fenómeno hizo que la falta de reformas se extendiera desde los sexenios antes mencionados hasta

finales del calderonismo, en donde se pudo concretar la propuesta y se logró la aprobación y el decreto de ley.

Durante el Sexenio de Salinas de Gortari se padeció esta falta de negociaciones para consolidar alguna reforma laboral. Entre los conflictos destaca primero lo sucedido en 1989, en donde la falta de compatibilidad de los distintos sectores generó que no se pudiese llevar a cabo la consolidación de ninguna propuesta.

Las propuestas empresariales estaban representadas principalmente por la COPARMEX (Confederación Patronal de la República Mexicana) quienes proponían, entre otras cosas, lo siguiente:

- a) Flexibilizar la normatividad de las relaciones individuales de trabajo: simplificación de la ley, polivalencia de los trabajadores, flexibilización de la jornada de trabajo, libertad para establecer la duración de los contratos, flexibilización de los contratos por tiempo determinado, evaluación de los trabajadores de nuevo ingreso por capacitación.
- b) Moderniza las relaciones de trabajo y sus formas de terminación: flexibilizar la estabilidad en el empleo, simplificar el retiro y las causas por las cuales podría rescindirse el contrato laboral, así como los términos de su negociación; aclarar las sanciones al abandono de trabajo, reducción del número de faltas injustificadas, regular la terminación del contrato de trabajo.
- c) Responder a la generación de empleo en el ámbito de la pequeña y mediana industria: la indemnización debía de ser compatible con la capacidad de las empresas, y en términos generales, la ley debía tomar en cuenta la realidad particular de las empresas pequeñas y medianas en lo que se refería a las cuestiones laborales.
- d) incorporar la importancia de la "calidad" y de la "productividad" en las relaciones de trabajo: reducción de días festivos a cambio de incremento de las vacaciones anuales, eliminación de requisitos para la capacitación orientada a la productividad del individuo, anulación del escalafón ciego, creación de comisiones de productividad, seguridad, higiene y adiestramiento.
- e) Establecer bases que elevaran productivamente el nivel de vida de los trabajadores: unificar el sentido del salario y establecer el principio de remuneración con base en el trabajo efectivamente realizado, aclarar los conceptos de salario mínimo y reparto de utilidades para hacerlos compatibles con la productividad, la eficiencia y con los resultados reales de las empresas.

- f) Descentralizar la aplicación de la legislación laboral: descentralizar la aplicación de la ley a los estados y hacer de la jurisdicción local el ámbito privilegiado de la negociación de la ley a los estados y hacer de la jurisdicción federal como algo excepcional.
- g) Simplificar la producción e impartición de la justicia laboral: re identificar los principios laborales procesales con los principios de generales del derecho; simplificación, flexibilización y aceleración de los trámites procesales, sanción, por prestación de demandas improcedentes, huelgas o paros contrarios a la ley, además de una serie de sugerencias estrictamente legales.
- h) Redimensionar el régimen de las relaciones colectivas de trabajo hacia la modernidad, productividad y competitividad: modernizar los procedimientos para la modernización de la planta productiva del país, redefinir el derecho de huelga y hacerlo compatible con el ritmo de producción de las empresas, reglamentar el procedimiento de declaratoria de huelga, fortaleciendo el papel de los trabajadores en la toma de decisiones.
- i) Establecer las relaciones laborales con base en el diálogo y la cooperación en todos los niveles: reafirmación del tripartismo como procedimiento eficiente de diálogo y cooperación entre las partes, núcleo de esa entidad creadora de riqueza que es la empresa.⁵⁹

Mientras que el posicionamiento del sector empresarial estaba claro, el del sector sindicalista se dividía en dos partes. Por un lado estaba el oficialismo de la CTM, y por el otro, estaba el sindicalismo independiente (En ese entonces representado por el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) y el Frente Auténtico del Trabajo⁶⁰).

Aunque los dos sectores sindicalistas estaban en contra de los puntos dados a conocer por la COPARMEX, estos discrepaban en cuanto a su discurso. Por una parte los sindicatos independientes tendrían propuestas, mientras que la CTM solamente se enfocaba en criticar las presuntas reformas laborales.

La CTM tomó una postura en contra de los intentos de reforma laboral debido a que vio la mano de la COPARMEX en ellas y pensó que una reforma así traería consecuencias negativas, tanto en los derechos laborales como en el mismo sindicalismo.

⁵⁹ Zapata, F. *“La Negociación de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo” (2010)* en Las Reformas Estructurales en México, Alfonso Mercado (Coord.), Pp. 212-213.

⁶⁰<http://fatmexico.org.mx/> Consultado el 04 de Febrero de 2013

La CTM congeló los intentos por llevar a cabo la reforma laboral, pues nunca participó en una negociación con el gobierno y los empresarios, pero tampoco fue propositivo. Simplemente se mantuvo al margen de los acontecimientos entre conflictos obreros y el gobierno. En una suerte de una negociación de facto.

Mientras que la postura de los sindicatos independientes fue más clara y más propositiva. El Frente Auténtico del Trabajo manifestó su postura mediante los siguientes puntos:

- a) El reconocimiento de la desigualdad entre los factores de la producción para sostener derechos mínimos
- b) La libertad sindical y el reconocimiento de la bilateralidad, anulando apartados de excepción y haciendo del contrato colectivo una nueva, productiva y flexible dimensión, que fuera símbolo colectivo de la concertación, madurez y responsabilidad compartida.
- c) Eliminar procedimientos y leyes menores que impedían el ejercicio constitucional del derecho a huelga.
- d) Agilizar el derecho procesal, quitando abusos en su impartición, profesionalizar el ejercicio de la ley y el establecer mecanismos que dieran verdadera autonomía a los tribunales del Poder Ejecutivo.⁶¹

Propuestas mucho más progresistas, contrariamente a las propuestas empresariales, las cuales trastocaban los derechos sindicales y laborales, nuevamente manejando un discurso del desarrollo y la competitividad. Mientras que el sector empresarial buscaba modificar los derechos a huelga y ponerlos en instancias locales (mucho más dudosas que las federales, especialmente por los liderazgos regionales que hasta la fecha siguen marcando diferencia en diversas partes de México), la propuesta sindical independiente buscaba la reivindicación de los derechos laborales.

Hacia finales de la década de los 90's surgió un nuevo movimiento sindical independiente paralelo. La conformación de la UNT en 1997⁶². La postura de esta naciente organización se reflejó en el desplegado *"Por una nueva Ley Federal del*

⁶¹ Zapata, F. Óp. Cit. P. 216.

⁶² Este movimiento ha cobrado una nueva relevancia en los últimos meses debido a que busca los primeros planos formando una agrupación mayor, ya no solo de sectores obreros sino de sectores campesinos y civiles. Formando el Frente Amplio Social, con el cual buscan ser integrados a las negociaciones de las reformas estructurales de 2013.

Trabajo para la reestructuración productiva y la transición democrática”, publicada en 2002 se basó en los siguientes puntos:

- a) El mejoramiento de las condiciones de trabajo de mujeres y niños
- b) La Generalización de los salarios mínimos
- c) La reafirmación de la democracia sindical mediante la implementación del voto libre, directo y secreto tanto en las elecciones sindicales como en los recuentos para dirimir conflictos intra sindicales
- d) La suspensión de la cláusula de excusión
- e) La neutralidad política de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social
- f) La creación de una institución independiente para la fijación de los salarios mínimos

La postura del organismo naciente parece tener una visión más constructiva que la postura del FAT y mucho más constructiva que la falta de definición de la CTM. Pese a tener poco años de existencia esta organización, está buscando saltar a los primeros planos, y tal vez, busque restar protagonismo a la CTM y colocarse como el principal actor sindical de México. Su configuración como un Frente amplio es una muestra latente de ello, así como su postura progresista e inteligente que ha tomado con respecto a las reformas estructurales. Si bien se ha manifestado en contra de las políticas neoliberales el Frente Amplio Social habla de una discusión más allá de actores políticos, en donde en conjunto se saquen propuestas para beneficio de los diversos sectores. No señala una simple negativa poco constructiva, sino por el contrario, muestra material que podría enriquecer la discusión de una reforma que verdaderamente beneficie a los obreros.

Pero debido a que estas organizaciones sindicales tenían poco peso sus propuestas pasaron desapercibidas por la mayoría de los actores políticos, y debido a la postura de la CTM de no negociar abiertamente, los intentos por crear una nueva Reforma Laboral pasaron a ser fracaso tras fracaso. La llegada del PAN al poder no significó un panorama diferente, ya que tanto Vicente Fox como Felipe Calderón no intentaron contrarrestar la postura de la CTM, por el contrario, siguieron en la negociación pasiva de protección mutua.

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte fue una de las grandes razones por la que existiera una falta de negociación entre el gobierno y la principal central obrera. Pues por un lado, el gobierno necesitaba mostrar un país lejano a los conflictos obreros, y la CTM necesitaba del respaldo del gobierno para evitar perder la hegemonía que mantenía respecto a las organizaciones sindicales independiente. Por tanto el TLC se volvió una moneda negociadora entre ambas partes, lo que impidió al gobierno ejecutar una reforma.

En resumen podemos señalar que el motivo de una falta de reformas laborales durante las últimas décadas del siglo XX fueron las circunstancias que impedían al gobierno negociarlas teniendo oposición por parte del sector obrero más grande de México, pero sin que éste sector fuera propositivo. Y, aunque los sectores obreros independientes eran más propositivos, el poco alcance que desarrollaron impedía que fueran escuchados con seriedad.

Aunque este panorama está cambiando poco a poco ya que uno de esos movimientos se ha consolidado y ha crecido en años recientes, formado en el Frente Amplio Social buscará incidir en reformas estructurales que tengan un corte no neoliberal.

En el siguiente apartado nos enfocaremos a analizar la reforma laboral de 2012, las coincidencias que tiene con las anteriormente señaladas, las propuestas que pudieron haber retomado de algunas de las vistas anteriormente y hacia donde nos lleva el camino de esta reforma laboral.

Capítulo III. LA REFORMA LABORAL DE 2012, SUS CONTENIDOS.

En el desarrollo de este capítulo mostraremos los diversos contenidos y cambios que ocurrieron a raíz del decreto de ley que se llevó a cabo el 30 de noviembre de 2012. Esto con la finalidad de abrir un panorama muy preciso de los cambios en materia laboral en México.

3.1) Marco Constitucional en materia Laboral.

Durante la revolución mexicana, una de las grandes consignas fue la formación de los derechos laborales. El sector obrero fue uno de los más importantes durante esta etapa de cambio, tan grande fue su importancia que el sector obrero se consolidó como el sector más importante de la institución heredera de la revolución, el Partido Revolucionario Institucional, aún por encima del sector campesino. Esto se vio reflejado por la importancia de las organizaciones obreras homogeneizadas, en un primer momento en la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), y desde el sexenio de Lázaro Cárdenas (1934-1940), convergida en la Confederación de Trabajadores de México.

Por tanto los derechos laborales se volvieron uno de los temas centrales en la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos, situados en el artículo 123.

Título Sexto

Del Trabajo y de la Previsión Social

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.⁶³

⁶³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (última reforma 26 de Febrero de 2013)

En el derecho laboral mexicano, emanado de la constitución política, existen dos distintas leyes. Por un lado está la Ley Federal del Trabajo, y por el otro lado está la Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado. Aunque en la Constitución no se mencionan estas dos leyes de manera explícita, si se denotan conforme el desarrollo del citado artículo, sobre todo porque el artículo se divide en dos apartados. El primer apartado (A), es el que compete a la Ley Federal del Trabajo (como se verá a continuación), mientras que el segundo apartado (B), compete a los servidores públicos al servicio del Estado. A continuación se desglosará el contenido más importante del Apartado A del Artículo 123 constitucional.

El apartado “A” señala lo siguiente:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

...

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

...

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

...

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación.

...

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

...

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;
22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y
3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patronos en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.⁶⁴

⁶⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (última reforma 26 de Febrero de 2013)

*Se han omitido diversas disposiciones que se manejan en el desarrollo del Artículo 123 constitucional, apartado A, con la finalidad de mostrar solamente los apartados esenciales y básicos que enmarca esta ley, con respecto a los derechos laborales en México.

La Ley Federal del Trabajo, legisla a diversas áreas laborales de interés particular o privado. Esta ley rige distintas ramas de industria, pequeñas, medianas y grandes empresas. Su jurisdicción no abarca a aquellos trabajadores que están al servicio del estado, aquellos que forman la burocracia mexicana, tales como trabajadores del Instituto mexicano del Seguro Social, trabajadores del Gobierno con base, etc.; pero sin embargo si compete a los que, bajo contrato, pudiesen trabajar en instancias de gobierno, en concesiones o indirectamente sean ligadas a áreas gubernamentales.

El sustento en un marco constitucional en materia laboral significó un avance, no solo a nivel nacional, sino local, de dimensiones muy grandes. Durante el siglo XX eran pocos los avances en materia laboral en el mundo, y la Constitución de 1917, al incluir estos derechos, significó un paso adelante en el progreso y la justicia laboral. El desarrollo de la Ley Federal del Trabajo y sus sucesivas reformas responderían a cambios que traerían consigo al adaptación del modelo económico mexicano a los diversos acontecimientos mundiales (antes vistos), que significaban reformar el modelo económico (y por tanto el área laboral).

A continuación señalaremos los cambios principales hechos en la reforma de 2012. Connotando los cambios que generaron polémica en el ámbito de la opinión pública, y que se realizaron bajo el objetivo de hacer más dinámico, competitivo y productivo al modelo de producción mexicano.

3.2) La Ley Federal del Trabajo, sus cambios más significativos

Es importante señalar que no se abarcarán todos los cambios hechos en la reforma, solo los más sobresalientes y más representativos tales como la implementación de la subcontratación, el trabajo temporal, los avances en

derechos humanos, la inclusión directa de los derechos de los trabajadores de minas, etc.⁶⁵

Uno de los primeros cambios notoriamente hechos fueron los que implicaron un combate abierto a la discriminación. Hecho suscitado en diversos artículos reformados, que señalan de manera clara la igualdad entre los trabajadores. Esto se puede identificar en los artículos 2 y 3 de la citada ley. Inclusive llegando a verse repetitivos. Los artículos señalan lo siguiente:

Ley Federal del Trabajo.

TITULO PRIMERO

Principios Generales.

Artículo 2: ...

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, o estado civil, se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerado, se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho a huelga y de contratación colectiva.

...

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaban o anulan el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

⁶⁵ El criterio utilizado para resaltar temas importantes dentro de todos los que se manejan en la nueva ley Federal del Trabajo es la incidencia e importancia que adquieren en la generalidad de las relaciones de trabajo, así como la importancia histórica que tiene cada uno. Por ejemplo la subcontratación y el “*outsourcing*” son ejemplos de la replantación de las relaciones laborales, cuya necesidad obedecen a la adaptación hacia el modelo neoliberal que exige mayor flexibilidad en el mercado de trabajo. Mientras que en el caso particular de los trabajadores de minas, la reivindicación de sus derechos es de vital importancia pues su lucha es histórica, teniendo como antecedentes más conocidos a las luchas obreras que antecedieron la lucha de Revolución Mexicana.

Artículo 3. El trabajo es un derecho y un deber social.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro tipo que atente contra la dignidad humana.

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Artículo 3° Bis.- Para efectos de esta ley se entiende por:

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.⁶⁶

Los primeros cambios de gran significado son sin duda alguna, son la inducción (como en el caso del artículo 2°) de conceptos nuevos que complementan el objetivo del citado artículo, mientras que en el 3° lo que podemos destacar es la ampliación de conceptos, al grado de introducirse un apartado “bis” como complemento al artículo. Aunque pudiesen sonar repetitivos estos dos artículos, los objetivos que sigue cada uno son distintos. En el artículo dos se alude a un trabajo digno, y se describe a este trabajo con las características inducidas, denotando claramente la búsqueda de la “no discriminación”, así como alegar que un trabajo digno es aquel en el que se tienen dadas como el seguro social, salario remunerado, y se cuenta con condiciones perfectamente logradas en materia de sanidad. Se respetan plenamente los derechos humanos, además de que hay igualdad entre los trabajadores y los patrones.

A la igualdad a la que hace referencia se vuelve ajena a aquella que emana de las posiciones de la pirámide de trabajo y las facultades que de ella surjan; sin

⁶⁶ Ley Federal del Trabajo (Última reforma 30 de Noviembre de 2012)

embargo, la igualdad a la que se alude es en cuanto a los derechos laborales. Esto es, los trabajadores y patrones tiene por igual derechos a descansos obligatorios (conforme lo señale la ley), a vacaciones por cada cierto periodo, a faltas justificadas en caso de que haya causa justificada, y demás circunstancias que surjan, sin darle prioridad a uno o a otro actor por la simple posición que tenga dentro del ente productivo. Además de esta igualdad, se alude a una igualdad de género. Las mujeres, por propia naturaleza, son iguales a los hombres. Por tanto tienen derecho a participar en las mismas áreas de labor que los hombres (salvo excepciones que condicionen únicamente la participación del hombre).

En el artículo 3° y 3° Bis se alude de manera más concreta y directa a la formación de empleos en donde no se fomente la discriminación por los motivos señalados anteriormente. Aunque hace una exceptuación, señala que *“nos e considera discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada”*⁶⁷ Mediante este elemento alude a una justificación de no incorporación al trabajo, siguiendo la línea que introducirá la el periodo de capacitación (un elemento novedoso en esta ley) y que analizaremos más adelante. Características que son fundamentales para el cambio de modelo laboral en México.

Una de las principales críticas que podemos hacer a los citados artículos, principalmente al segundo artículo, es que se desatiende por completo al sector informal. El concepto citado anteriormente, en donde se señalan las características de un trabajo digno hace a un lado cualquier concepción cercana, si quiera, al trabajo informal, como si se tratase de una suerte negativa y que no es digna de desempeñarse. Me parece que es un descuido grave la falta de inclusión a este sector, que va creciendo de manera alarmante en nuestro país, y que se está convirtiendo en uno de los motores más importantes de la economía nacional. Recordemos, que hablamos de entre 60 y 70% de los empleos generados en México son de esta característica (según cifras de INEGI).

⁶⁷ *Ibíd.*

Un aspecto que se debería reformar y hacer más explícito es el concepto de “Religión”, en ambos casos se maneja este concepto sin estar acompañado de algún adjetivo. Me parece que es importante que se especifique bien qué se quiere decir por religión, porque aquellos que no poseen alguna religión pudiesen estar vulnerables a sufrir cualquier atropello de sus derechos cuando se aproveche ese vacío legal. Esto es, en la ley no se toman en cuenta a los agnósticos o ateos, quienes no poseen una religión pero si una creencia.

Para mejor aclaración es necesario señalara las discrepancias que incluye un concepto y otro.

Por religión entendemos:

*Conjunto de creencias, normas morales de comportamiento social e individual y ceremonias de oración o sacrificio que relacionan al ser humano con la divinidad.*⁶⁸

Por creencia se entiende:

Idea o pensamiento que se cree verdadero o seguro: mantiene la falsa creencia de que los padres de su novio tienen mucho dinero.

*Conjunto de principios ideológicos o religiosos de un grupo*⁶⁹

Aquí es necesario hacer una connotación, la religión contiene creencias pero las creencias no siempre son religiosas o religiones. En el ateísmo y el agnosticismo se sigue creyendo pero no en un ser divino, se cree a posteriori, de manera empírica, ya una vez conocido el hecho, de lo observable; sin embargo la religión termina siendo un dogma, una serie de rituales que acompañan a la creencia, sin importar el grado de credibilidad que ésta tenga. Por tanto, considero que la palabra religión debe ser sustituida o acompañada por la de creencia, por tanto en ambos apartados quedarían de la siguiente manera: ...”creencia religiosa” o “creencia”. Asimismo ya no solamente se incluirá la protección a aquellos que

⁶⁸<http://es.thefreedictionary.com/religi3n>

⁶⁹<http://es.thefreedictionary.com/creencia>

siguen un “dogma religioso”, cualquiera que este sea, sino aquellos que simplemente no creen en ninguno.

Por tanto, es de vital importancia entender que las leyes deben de ser incluyentes en la mayoría de los aspectos que se tocan, para evitar algún vacío legal que pudiese perjudicar o menoscabar los derechos de algún individuo, independientemente de su condición.

Uno de los cambios más significativos y más polémicos de la reforma que se hizo a la Ley Federal del Trabajo fue la introducción del subempleo de manera formal. El Artículo 15 se modificó para permitir éste hecho. Se le agregaron apartados adicionales, quedando complementado de la siguiente manera.

Se adicionaron los Artículos “15A”, “15B”, “15C” y “15”. A continuación retomaremos el tema de la subcontratación y el llamado “outsourcing”, pero ahora basándonos en lo que contiene este artículo y sus adicciones.

3.2.1) El outsourcing en la Ley Federal del Trabajo.

El “outsourcing”, también conocida como la subcontratación se formalizó mediante el decreto que reformó la Ley Federal del Trabajo, mediante adiciones de apartados complementarios del Artículo 15 de la citada ley:

Ley Federal del Trabajo

Titulo Primero. Principios Generales.

Artículo 15. En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otras, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13⁷⁰, se observarán las normas siguientes.

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

⁷⁰ Artículo 13 no serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores. (Ley Federal del Trabajo. Ultima Reforma 30 de Noviembre de 2012).

II Los trabajadores empelados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomará en consideración de las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en las áreas geográficas de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

Artículo 15-A: El Trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo
- b) Deberá justificarse por su carácter especializado
- c) No podrá comprender similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Artículo 15-B. El contrato se celebre entre la persona física o moral que solicita y los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.

La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Artículo 15- C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud, y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de ésta última.

Lo anterior podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.

Artículo 15-D.No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-c⁷¹ y siguientes de ésta Ley.

De todos los elementos adicionados al artículo 15 (en sus apartados A,B,C,D) resulta interesante la connotación que se hace al carácter de “especializado” en la subcontratación. Ya que este concepto alude a un cierto nivel técnico mínimo para desarrollar la tarea a la que fuese asignado. Entendiendo el carácter especializado como una característica poco común en los trabajadores, este grado se puede dar desde un nivel técnico de bachillerato, hasta un nivel de educación superior sea una licenciatura, maestría, doctorado o posdoctorado. Teniendo en cuenta estas características ahora es necesario analizar de qué manera podrá repercutir en el grueso de la población que es económicamente activa.

Para tal efecto es necesario recordar que en México, el grueso de la población está en estándares de mano de obra no calificada. Lo que se puede observar con tal situación es que México se encuentra muy por debajo de los países de vanguardia. El poseer poca mano de obra calificada pone en riesgo la competitividad interna y la oportunidad de enfrentar de manera frontal a las competencias exteriores. En este sentido México se enfrenta a diversos retos que tiene que enfrentar. En primer lugar, al déficit en cuanto a la demanda educativa en niveles de educación técnica o media y la educación superior. Por mucho, estos dos niveles educativos han sido rebasados por la inflacionaria tasa de crecimiento poblacional. Cada proceso de selección en universidades públicas marca un panorama muy desalentador para el país, muchos jóvenes son rechazados y truncan sus aspiraciones por lograr un mayor desarrollo académico e intelectual. La alta tasa de crecimiento fortalece la dura competencia, y por tanto, los espacios son más peleados cada vez. Esta tendencia a hacer más necesaria la mano de obra calificada obedece a la nueva revolución tecnológica que se está viviendo en estos tiempos, una revolución que ha dado pie a nuevos sistemas de

⁷¹ Artículo 1004-C. A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá una multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general... (Ley Federal del Trabajo. Última reforma 30 de Noviembre de 2012).

telecomunicaciones, nuevos modos de producción, interacción en las relaciones comerciales, entre otras características. Esta tendencia que es benéfica para aquellos con un grado calificado de trabajo, pero que sin embargo, perjudica de manera grave a los empleados en grado de no calificados.

Para una mejor percepción del fenómeno es necesario, en primer lugar, asimilar las características del subempleo, los objetivos que se buscan y el por qué se llevó a cabo su anexión a la reforma laboral de 2012.

En apartados anteriores pudimos vislumbrar el concepto de outsourcing, ahora veremos lo que implica, las razones por las que puede ser utilizado y si de verdad pudiese beneficiar al grueso de la población económicamente activa en México. Esto, a través del repaso de un estudio llevado a cabo desde la Comisión Económica para América Latina (CEPAL).

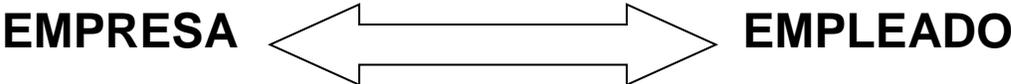
Como pudimos analizar con anterioridad, el modelo outsourcing o de subcontratación obedece a una tendencia contraria al modelo Ford de producción y obedece a una actualización de modelo de producción, al conocido como modelo Toyota. Esto, en aras de mejorar la calidad y la competitividad de las empresas, adaptarse o arriesgarse a tratar de sobrevivir en un modelo aparentemente desgastado. Por tanto los cambios surgidos de ello, de manera formal o informal, han obedecido a esta adaptación al modelo globalizador y a la economía neoliberal. Pero veamos qué otras implicaciones significa el cambio a la tendencia de la subcontratación.

El modelo de subcontratación se basa en dos niveles muy claros. El primero en la relación entre trabajador y empresa que contrata. Con la que tiene formalmente la relación laboral. Otro momento es el de la empresa contratista con la contratante, es en esta situación donde el trabajador queda en una “suerte de limbo” al quedar maniatado a las condiciones que se establece entre las dos empresas.

Esta relación crea un vacío, ya que la empresa contratante no tiene relación laboral directa con el contratante. Por tanto la relación, en realidad, se vuelve una relación de distanciamiento entre estos dos actores. Aunque la ley marca los

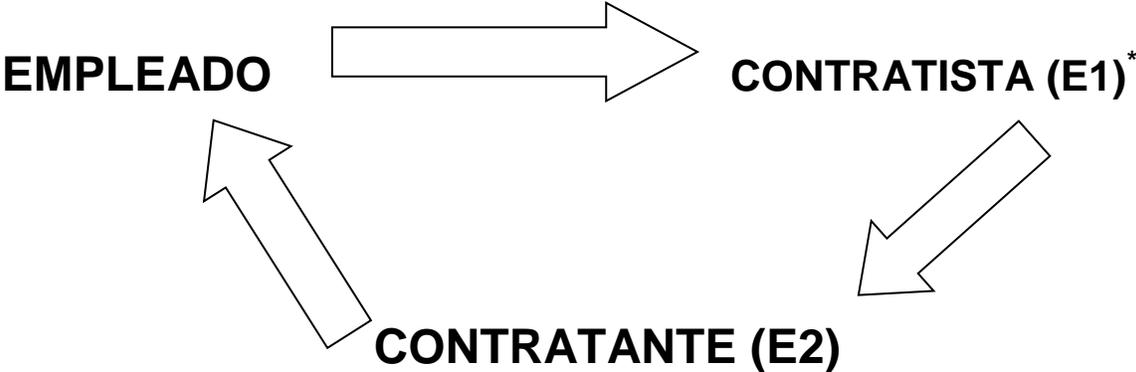
requerimientos que debe haber en la relación laboral entre los tres actores, estos dan mucha pauta a que se aprovechen de los vacíos legales que puedan existir en las legislaciones correspondientes, atentando contra los derechos de los trabajadores.

Dicho de mejor manera, las relaciones laborales en México se modifican de manera legal, y ahora se agrega un tercer actor a las relaciones laborales. Se deja atrás el tradicional modelo bilateral “*empresa- empleado*” para volverse de la siguiente manera:



(Modelo anterior de relación laboral)

En la forma tradicional existía una relación bilateral, que generaba una relación estrecha entre el trabajador y aquel al cual servía (la empresa), este vínculo estrecho hacía que las responsabilidades (derechos laborales) quedasen delegados como obligación de la empresa.



(Modelo actual de relaciones laborales)

Como podemos ver, la nueva forma de relación laboral se modificó al incluir a un tercer actor, pasando de una relación bilateral a una trilateral, pero en donde el trabajador no tiene relación directa con la empresa que lo contrata, generando así el vacío señalado anteriormente. Ahora no quedan tan claras las responsabilidades que debe cubrir cada actor con respecto al empleado. Si bien, la ley señala claramente las condiciones que debe seguir este régimen de contratación, se abre la pauta para que las empresas busquen la manera de evadir sus responsabilidades. Que pueda existir una coalición entre ambas empresas (contratista y contratante) con el fin de generar desequilibrios en las relaciones laborales, lo que pudiese ser deficitario en los derechos del trabajador.

Otra relación que cambió significativamente con la inserción de un tercer actor fue la dinámica de las relaciones entre las dos empresas. Ya que muchas veces, estas tienen una relación estrecha. Recordemos que una de las justificaciones que se le da al sistema de subcontratación es la especialización. La empresa contratante, en su afán de innovarse, busca empresas subcontratistas que satisfagan sus necesidades o carencias con trabajadores especializados. Por tanto las relaciones pueden darse en razón al perfil del trabajador y las innovaciones tecnológicas que busque uno en el otro. En pocas palabras, se puede decir que, la relación estrecha entre el empleado y la empresa se ha cambiado por la relación empresa contratista y empresa contratante, relegando a un tercer plano al trabajador. Las relaciones de producción cambian completamente. La cooperación se da entre las empresas, no entre la empresa y el trabajador. Como nos señala el estudio “PROCESOS DE SUBCONTRATACIÓN Y CAMBIOS EN LA CALIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES. Estudios de Caso en México”⁷², han cambiado de una manera que han reestructurado el aparato productivo, buscando como metas lo siguiente

- a) Reducir sus costos laborales.
- b) Tener actitudes favorables de los trabajadores para apoyar la productividad.

⁷²<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/4604/indice.htm>

c) Mantener relaciones con proveedores fiables y puntuales⁷³

En primer lugar, los costos laborales se generan por la mayor competencia por pelear los puestos de trabajo, bajo la condición de ser especializados, lo que los hace mantener un cierto perfil y filtros que reducen aún el espectro y el margen de maniobra. Esto, debido a que la mayoría de las empresas que sirven como subcontratistas son de pequeño o mediano tamaño, y en muchas ocasiones, sirve de manera temporal. Esto se traduce en utilidades pequeñas, lo que ocasiona que la capacidad de pago a los trabajadores se reduzca, haciendo precario su salario. Tendencia que favorece mucho a las empresas contratantes, pero que va encaminada a establecer condiciones poco benéficas para los trabajadores.

Otro fenómeno que se da con el replanteamiento de las relaciones laborales es el de la falta de sindicatos, o en su caso, la existencia de sindicatos débiles. Ahora las nuevas relaciones laborales se basan en contratos individuales y no en contratos colectivos de trabajo (que son el sustento principal de la conformación de los sindicatos).

Este planteamiento se sostiene en la nueva relación de trabajo entre los tres actores principales. Las relaciones laborales no se vuelven lejanas solamente entre trabajador y empresas a las que sirven, sino inclusive entre los mismos compañeros de trabajo. Los trabajadores difícilmente llegan a conocerse más allá de la interacción que les permita su labor (recordando que se desempeñan en un área específica), acortando su interacción con sus compañeros de trabajo. Sumando a esta característica, se puede asociar a que la falta de una identidad con respecto a la pertenencia de la empresa causa cierto distanciamiento entre los trabajadores de planta y los subcontratados. Esta falta de identidad hace que se pudiesen polarizar las relaciones laborales, por un lado los trabajadores que se sienten pertenecientes a la empresa por los años que se han abocado a desarrollar sus tareas y que defenderán y se desempeñarán en un ambiente más amable, y por el otro, los trabajadores subcontratados que sienten poca identificación hacia la empresa a la que sirven, que están en función únicamente

⁷³Ibíd.

de desempeñar una tarea y que pudiese que la desempeñaran durante un periodo de tiempo especificado y no significativo. Esta discrepancia entre estos dos sectores de trabajadores genera que los subcontratistas no se integren de manera formal al sindicato en el cual ya se pudiesen desenvolver los trabajadores de planta o con mayor antigüedad.

Esta tendencia, sin embargo, no significa que los trabajadores subcontratados se organicen como un grupo independiente a los demás trabajadores; si bien plantee la interacción agrupando en dos sectores de trabajadores (los empleados de base y los subcontratados), esto no quiere decir que los trabajadores subcontratados tengan una forma de organización clara y que derive en un organismo sindical. Por el contrario, la tendencia del “*outsourcing*” impide que se puedan organizar de manera clara, esto por diversas causas.

- a) La primer causa es el replanteamiento de las relaciones laborales (la citada anteriormente)
- b) La naturaleza de especialidad en cada tarea del campo laboral
- c) Los servicios de los trabajadores no siempre son dados en el mismo lugar, lo cual impide que las relaciones y la interacción entre los trabajadores que sirven a una misma empresa subcontratista sea nula.

Como vemos, estas tendencias generan poco acercamiento y por tanto poca organización, obstaculizando la creación de nuevos sindicatos u organizaciones de trabajadores.

Ahora la pregunta es, en qué sentido afecta la poca calidad de los sindicatos, o inclusive la falta de ellos. Las modificaciones que sufren las relaciones de trabajo van más allá de las señaladas. Pues la falta de organizaciones que defiendan los derechos laborales puede hacer que se modifiquen ciertas características laborales, tales como el horario (este se puede volver más flexible, en razón a que se puede subordinar al trabajador a mayor cantidad de horas o se le puede cambiar el horario diurno, nocturno o mixto. El debilitamiento de la organización sindical significa un retroceso de los derechos laborales en muchos aspectos.

Tanto en la conservación del empleo, la antigüedad que se pueda generar dentro del espacio laboral, derechos a vacaciones, aguinaldos, los beneficios por incapacidad (lesiones o embarazos), la calidad de los salarios, etc.

3.2.2) El Trabajo temporal, la capacitación (Artículo 153- B y subsecuentes) y el Periodo de Prueba

Ya analizado el fenómeno de la subcontratación, es importante atender tres fenómenos que, junto con el mencionado anteriormente, fueron incluidos por primera vez de manera formal en la Ley Federal del Trabajo. Estos son el trabajo temporal, el periodo de capacitación y el periodo de prueba.

El primer paso para el análisis de estos tres fenómenos es distinguir aquellas características que tiene en común dichos fenómenos. La principal característica en común que tienen es la temporalidad, esto es, cada fenómeno se caracteriza por tener un lapso de tiempo relativamente corto. Dicho de otra manera, tanto el trabajo temporal, como el periodo de capacitación y de prueba son fenómenos que difícilmente se extenderán a más de un año (en los últimos dos fenómenos la legislación marca un periodo no superior a 6 meses).

La segunda característica es la innovación que significan los citados fenómenos en la Ley Federal del Trabajo; esta innovación obedece al reacomodo en el modo de producción y de relaciones laborales que se requiere el modelo económico contemporáneo, en aras de lograr una mayor competencia entre las empresas y el entorno global. Se puede concluir que este cambio obedece a una flexibilización en las relaciones laborales.

Por último, podemos mencionar que estos fenómenos fueron incluidos en el mismo artículo como formas de relaciones laborales; y como analizaremos de manera posterior, esto no es ninguna coincidencia y por el contrario, los tres tienen características que comparten y que entrelazan su relación tripartita, aunque no sea de manera muy clara.

Es así como podemos justificar que estos tres fenómenos hayan sido agregados en el mismo apartado. Pero también es necesario señalar las distinciones y todos los impactos que cada fenómeno, por separado o en conjunto pudiesen llevar, en la sociedad mexicana. ¿Esta modificación de modelo de relación laboral de qué manera impactará a los trabajadores?, ¿tendrán las mismas desventajas de la subcontratación (tal como se analizó en el apartado anterior)? Estas serán preguntas a las cuales iremos buscando respuesta conforme se desarrolle este apartado.

El primer fenómeno que se analizará de manera particular será el Trabajo Temporal.

El periodo de trabajo temporal se enmarca en el artículo 35 de la Reformada Ley Federal del Trabajo.

La anterior versión de éste artículo citaba lo siguiente:

Ley Federal del Trabajo (disposiciones anteriores al decreto de reforma del 30 de Noviembre de 2012)

Titulo Segundo. Relaciones Individuales de Trabajo.

Capítulo II. Duración de las Relaciones de Trabajo.

Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.⁷⁴

La versión reformada de éste artículo quedó de la siguiente manera:

Ley Federal del Trabajo (30 de Noviembre de 2012)

Titulo Segundo. Relaciones Individuales de Trabajo.

Capítulo II. Duración de las Relaciones de Trabajo.

⁷⁴ Cuadro Comparativo. Disposiciones de Ley Federal del Trabajo anteriores al Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (DOF 30 de Noviembre de 2012) Secretaria del Trabajo y Previsión Social en http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/ref_lab.html

Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, o por temporada o por tiempo indeterminado, y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.⁷⁵

Como podemos analizar, los cambios hechos entre una versión y otra fueron muy pocos, y hasta cierto punto pudiesen pasar desapercibidos, pero fue la inclusión del trabajo por temporada, la capacitación y el periodo de prueba lo que marca los cambios esenciales. Los cambios obedecen a una flexibilización en el mercado laboral, cambios y adaptaciones que hemos visto a lo largo del desarrollo de este trabajo. A continuación se hará un análisis más profundo del trabajo temporal.

El trabajo temporal requiere un análisis profundo para entender las implicaciones que hay detrás de éste y el por qué se buscó incluirlo en la reforma, siendo uno de los puntos nodales de dichos cambios. El trabajo temporal obedece a una flexibilización del mercado laboral, ya que el tiempo breve en el que se lleva a cabo la relación laboral (la interacción), puede devenir en un detrimento de muchos derechos sociales y dinamizar el sector laboral. Las preguntas que trataremos de responder en este apartado son:

¿Qué implicaciones trae consigo el Trabajo temporal? ¿De qué manera repercute este nuevo modelo de movilidad laboral? ¿A quiénes beneficia? ¿Responde las expectativas y las necesidades de la sociedad mexicana?

En Primer lugar tenemos que aludir a la concepción básica del Trabajo temporal, esto en aras de definir de manera explícita qué es y qué no es; y de esta manera diferenciarlos o asimilarlos a fenómenos laborales específicos, entendiendo las ventajas y desventajas que conlleva.

En este sentido podemos entender de dos maneras el trabajo temporal, en primer lugar, por la reconfiguración de las relaciones laborales (un esquema idéntico al explicado en el fenómeno del “*outsourcing*”), en donde a los dos actores principales se les agrega uno nuevo como intermediario, haciendo que las

⁷⁵ Ley Federal del Trabajo (Última Reforma 30 de Noviembre de 2012)

relaciones laborales se vuelvan más lejanas entre la empresa contratante y el empleado (para mejor análisis revisar el apartado anterior).

En segundo lugar entenderemos las relaciones laborales temporales correlacionadas de manera directa con el trabajo a tiempo parcial y el subempleo. Podemos entender que, el trabajo a tiempo parcial es una tipificación del trabajo temporal, y es la manera más común en la que se lleva a cabo el desarrollo de la temporalidad. Además de que se desarrolla en torno a ser tipificado como subempleo. Entendiendo que el subempleo hace referencia a una temporalidad corta en donde las capacidades de los trabajadores no son explotadas por completo; esto, en razón a que poseen una capacidad laboral que no es explotada por completo y las funciones o las tareas a su cargo no lo ocupan plenamente (diferenciándose de las demás formas de subempleo⁷⁶), ya que el periodo temporal se muestra más estable, aunque sin llegar a ser lo estable de un trabajo a tiempo completo.

También es necesario distinguir el trabajo temporal como subempleo y el trabajo a tiempo parcial como subocupación. Antes ya explicamos el subempleo y las concepciones a las que hacemos referencia, ahora es necesario señalar a qué nos referimos con la subocupación. El trabajador sub ocupado es aquel que desarrolla sus funciones laborales en razón a una periodicidad de tiempo menor a la que desarrollan sus homónimos (en funciones) que se desarrollan a tiempo completo; esto es, teniendo la misma capacidad y función de un trabajador “X” en la empresa cuyo trabajo se lleva a cabo por más de 30 horas semanales, el trabajador subcontratado “Y” solamente trabaja 4 horas al día, lo que hace una disparidad de más de 10 horas de diferencia en razón a sus funciones equivalentes. En este sentido podemos entender que el trabajo a tiempo parcial puede tener dos

⁷⁶ Si bien, los tipos de trabajo antes señalados (salvo el tiempo determinado), obedecen a un tipo de subempleo, es necesario distinguir que en el periodo temporal se haya una mayor estabilidad, ya que el periodo puede ser inclusive más largo. En contraste, el periodo indeterminado genera una inestabilidad al poner el prefijo “in”, que se traduce en una falta de determinación clara de las relaciones laborales, y por tanto; establece mucha incertidumbre de los derechos a los que está expuesto el trabajador. Por otro lado, el trabajo por obra, si bien tiene una periodicidad más establecida, esta sigue siendo inexacta, ya que va en razón a una estimación del desarrollo de la obra, además que al concluir ésta, no se encuentra la garantía de la continuidad del desarrollo de la misma actividad, solamente que en obra distinta.

características esenciales; por un lado es un trabajador subempleado, y por otro es subcontratado. Un trabajador temporal tiene o posee las mismas capacidades que un trabajador a tiempo completo, sin embargo por la temporalidad menor sus capacidades no son explotadas al máximo, ya que es asignado a horas menores a aquellos que realizan la misma labor pero trabajan más horas a la semana.

Por lo general aquellos que se mueven en el entorno del trabajo temporal son quienes por actividades distintas no pueden desempeñar trabajos de tiempo completo y de periodos determinados. Entre estos sectores están las mujeres (quienes sostiene el hogar o buscan mejorar las condiciones de vida), los jóvenes en edad de estudiar el nivel medio o superior de educación y las personas mayores (más de 60 años).

El trabajo a tiempo parcial es la principal característica del trabajo temporal, ya que es en esta forma en donde se mueven la mayoría de los sectores antes señalados. A continuación se da una explicación mucho más detallada de éste fenómeno.

Tenemos que entender al trabajo a tiempo parcial de las siguientes maneras:

En el Convenio número 17 del Organismo Internacional del Trabajo, se nos señala al tiempo parcial de la siguiente manera:

“La expresión “trabajador a tiempo parcial” designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable” (OIT, 1992, pág. 8)⁷⁷

Por otro lado, el “Acuerdo marco europeo” señala lo siguiente:

“Se entenderá por “trabajador a tiempo parcial” a un trabajador asalariado cuya jornada normal de trabajo, calculada sobre una base semanal o como media de un período de empleo hasta un máximo de un año, tenga una duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable” (Comunidades Europeas, 1998)⁷⁸

⁷⁷ Bollé, P. *“Perspectivas. El Trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa? En Revista Internacional del Trabajo, vol. 116 (1997), núm. 4 (invierno) P.607*

⁷⁸ Ídem.

Así vemos que, el trabajo a tiempo parcial implica una temporalidad reducida en razón a una temporalidad completa. Este criterio varía en razón a los países a los que se refiera o cite. En muchos casos este criterio hace difícil que se pueda hacer un estudio comparable entre las condiciones de los trabajadores a tiempo parciales entre una región u otra, entre un país y otro.⁷⁹

Además del criterio antes señalado, existen demás discernimientos que tratan, sin lograrlo, dar certeza comparable y que sirva como herramienta de análisis macro regional del fenómeno anteriormente señalado; entre los criterios podemos señalar las horas trabajadas por semana.

En este sentido, nos señala Bollé, que los criterios que separan un trabajo de tiempo parcial a uno de tiempo completo repercuten de manera directa en razón a que tan aceptable o desarrollado este el Tiempo Parcial. Por ejemplo, nos señala, que en países donde es bien visto y aceptado el trabajo a tiempo parcial, el tope de horas semanales trabajadas para señalar una labor a tiempo parcial puede ser de más de 30 horas semanales. Mientras que en países en donde se recurre poco a este fenómeno, se señalan a las jornadas de menos de 35 horas semanales de trabajo como Trabajos de tiempo completo. Por tanto, este factor es muy manipulable en razón a la proliferación o la aceptación que exista en cada país al Trabajo a tiempo parcial.

Sin embargo, el Trabajo a tiempo parcial tiene beneficios para diversos sectores de la población. Los cuales, independientemente de la aceptación de esta forma de trabajo en su país, se ven beneficiados, al menos, de manera parcial. Ya que en muchas ocasiones permite llevar a cabo trabajo sin tener que descuidar actividades fundamentales para los sectores diversos de la sociedad.

Ventajas:

a) Sector Juvenil

⁷⁹ Para una mayor exactitud de los criterios implementados en razón al tiempo parcial y al tiempo completo en las relaciones de trabajo y la remuneración de los servicios es necesario profundizar con el análisis hecho por Bollé en la obra citada anteriormente. Principalmente enfocándonos en el Cuadro 1 ubicado en la página 608.

Ofrece la oportunidad de equilibrar la vida profesional y el desarrollo académico. La juventud es el sector social más golpeado por las políticas económicas que se han generado desde la formación del modelo neoliberal en México. Se ha abandonado tanto a este sector que ha sido el que más ha sucumbido ante fenómenos negativos como el narcotráfico y la adicciones. Las oportunidades de crecimiento de este fragmento son escasas, los lugares de desempeñarse en el nivel superior de educación son cada vez más escasos, y por si esto fuera poco; al salir de la Universidad, los jóvenes se encuentran ante un panorama aún más desalentador, la falta de oportunidades de desenvolverse en las labores a las cuales se especializó a lo largo de la duración de su carrera.

Otro problema al que se enfrenta el sector juvenil es a la manutención de su carrera. Las licenciaturas que tiene mayor demanda en México son las que conciernen a la medicina, y al derecho. Estas carreras son de las más caras y por tanto necesitan de una inversión mayor a otras. Las condiciones económicas de México dificultan que el empleo de los padres sirva para mantener la carrera de sus hijos, situación que ocasiona que los jóvenes universitarios tengan que dividir su tiempo entre un trabajo temporal y la universidad. Por tanto es de vital importancia que el modelo laboral se condicione para brindarles esta oportunidad a los jóvenes en edades de desarrollo profesional⁸⁰, ya que, los niveles de deserción afectan directamente la inversión que hace el gobierno en aras de crear una mano de obra más competitiva. En muchos casos, tal como se vio anteriormente, los estudiantes de mayor nivel terminan migrando al exterior y terminan sirviendo a un país diferente a México. Brindar la oportunidad de desempeñarse en el campo laboral no solo beneficia al estudiante mismo, sino que sirve para proteger la inversión que México ha hecho de cada estudiante.

En términos generales, podríamos decir que, de la inversión que hace el gobierno solo se recupera el 13%, ya que este es el porcentaje de los que logran titularse.

⁸⁰ En México se pierde mucho la inversión que se hace por cada estudiante debido a los altos índices de deserción entre la preparatoria y la universidad. De cada 100 niños que ingresan a primaria sólo el 50% termina la educación media superior, 21 egresan de una institución universitaria y 13 se titulan

A esta cifra se le debería disminuir aquellos titulados que no se pueden desempeñar en el área para la cual estudiaron.

Podemos señalar de esta manera que, en términos generales, las medidas adoptadas con el trabajo temporal sirven para que los jóvenes tengan una oportunidad de solventar (o ayudar a sus padres a solventar) su educación; ya sea de nivel medio o superior, además que va acumulando conocimiento empírico del mercado laboral y por tanto, es dotado de experiencia, que más tarde podría servir como un referente a su favor en la competencia por algún puesto de manera definitiva. Y por punto final, podemos señalar que el trabajo temporal o a tiempo parcial permite la renovación paulatina de los trabajadores, así como la inserción de nuevos trabajadores al mercado laboral.

b) Sector de la Tercera Edad (+60 Años)

Da la oportunidad al sector más longevo de seguir en el campo laboral. En muchos casos, el capital recibido por parte de las Afores es insuficiente para mantener un nivel de vida decente.⁸¹ Según cifras, entre 1990 y 2010 el sector poblacional considerado como adultos mayores creció de 5 a 10.1 millones.

La realidad de la creciente población en edad de jubilarse hace notar cierta fragilidad de las instituciones encargadas de las afores y demás servicios para los jubilados. El creciente número hace imposible que las empresas tengan el dinero que el trabajador metió como ahorro para el retiro, ya que las afores actúan de manera similar a las cuentas de ahorros, el dinero que un trabajador mete en alguna afore no queda inerte, sino que éste se invierte en diversos sectores de la economía y la bolsa de valores, solo un porcentaje pequeño (alrededor del 25% se queda para respaldar el posible pago de algún jubilado que lo requiera. Siguiendo esta estadística, podemos decir que, al solo contener una cantidad pequeña de la inversión, la solicitud de muchas personas para cobrar sus fondos para el retiro pondrían en jaque a las empresas.

⁸¹ Por nivel de vida decente entendamos tener un nivel adecuado de salud (y atención a la misma), alimentación, ocio, vivienda, etc.

Así mismo, el creciente número de jubilados hace que los sectores privados y públicos tengan un déficit presupuestario, ya que mucho del capital se tiene que invertir en pagar las pensiones de jubilación, descuidando aspectos del sector productivo.

La edad para jubilarse oscila entre los 60 y 65 años, aproximadamente alrededor de estar 30 años al servicio de una empresa (pública o privada). Según el INEGI, en promedio, los trabajadores piensan jubilarse en menos de 60 años (74.4%), de 60 a menos de 65 años el 18.8%, y tan solo 6.8% piensa jubilarse con más de 65 años.

Mientras tanto, ya dentro del sector de jubilados el 35% del total piensan en vivir de sus pensiones, 25.7 de sus ahorros (Afores), y tan solo 11.7% de su trabajo. En contraste con 19.2% de personas que no saben o no han pensado a que se dedicaran cuando se retiren.⁸²

Aunque la depresión en los adultos mayores no está plenamente asociada a la falta de actividades productivas, esto puede incidir debido a la inactividad que tiene y a la monotonía que se pudiese generar en su vida. Esto, debido a que en ocasiones los padecimientos propios de la edad pueden generar un panorama de sentirse inútil, en cambio generando actividades adecuadas para sus condiciones pudieran contribuir al combate de las enfermedades mentales, tales como la misma depresión.

Concerniente a los puntos “a” y “b” de este apartado, es la renovación de los trabajadores. Los contratos temporales dan la posibilidad de renovar o no un contrato, lo que ocasiona que, los trabajadores que han pertenecido a la empresa por un tiempo amplio salgan de manera paulatina y poco a poco se renueve la mano de obra con juventud. Este cambio se dará escalonado, haciendo que no pueda existir un déficit en razón al número de jubilados que podrían salir con ésta renovación laboral. Abriendo campo al sector juvenil.

⁸² Encuesta de Trayectorias Laborales. INEGI y CONSAR 2012.

c) Sector Femenino.

A las mujeres se les brinda la oportunidad de poder mantener un nivel equitativo entre las actividades laborales y las que le correspondan en la manutención del hogar y la posibilidad de crianza de hijos. Se estima que la participación del sector femenino en edad de 15 años o más, que ha tenido al menos un hijo, en el sector productivo oscila en el 42%, de las cuales más del 70% de las mujeres que se desempeñan en el área laboral son las encargadas de sostener a su familia (son madres solteras).⁸³ Se estima que en la actualidad existen alrededor de 4.5 millones de madres solteras, viudas o separadas,⁸⁴ de este sector, el 97.7% combina actividades domésticas con la actividad laboral.⁸⁵

El tener un trabajo a tiempo parcial permite a las mujeres acoplarse entre sus tareas laborales y la crianza de hijos además del mantenimiento del hogar; esta situación ha surgido debido al alto crecimiento de madres solteras que se ha generado en el país, aunado a los elevados costos de los bienes y servicios. Esto, impactando, aunque de manera menos significativa, con el accionar de las mujeres (con conyugue y al menos un hijo) en el mercado laboral. El 37.8% de las mujeres con pareja buscan ser parte de la población económicamente activa, aunque no ha crecido la tasa de participación de este sector, si ha aumentado en razón a décadas anteriores.

Como podemos ver, independientemente de la calidad o posición de la labor que lleve a cabo, abre un panorama para que las mujeres en condiciones desfavorables puedan desenvolverse sin tener que descuidar del todo a los hijos y otras labores del hogar. En especial para aquellas madres que se encuentran dentro del estrato de madres solteras. Encuentra un equilibrio entre lo laboral y el hogar, ya que el carecer de pareja hace que las tareas se enfoquen plenamente en su responsabilidad.

⁸³<http://www.eluniversal.com.mx/finanzas/94900.html>

⁸⁴<http://www.oem.com.mx/elsoldemexico/notas/n2979608.htm>

⁸⁵ Encuesta de Trayectorias Laborales. Ídem

Si bien, es cierto que el trabajo a tiempo parcial trae diversas ventajas para los sectores antes mencionados, también trae repercusiones negativas en el mercado laboral, las cuales señalaremos a continuación:

Desventajas:

En primer lugar, existe una incertidumbre en cuanto al respaldo jurídico de las personas que se desempeñan con trabajos a tiempo parciales o temporales. Si bien, en la legislación actual en México ya se considera al trabajo temporal de manera explícita, aún faltan distintas definiciones para dar mayor certeza a los distintos fenómenos que pueden tener lugar en el desarrollo de las relaciones patronales- obreras. Como lo hemos señalado, el trabajo temporal (y dentro de él el trabajo a tiempo parcial) se considera subempleo. Esto es, es empleo carente de una base salarial, carente de prestaciones de ley (prima vacacional, aguinaldo y demás beneficios), además de no se enfático en la adopción de derechos sociales como el derecho a la pensión, seguro de riesgo de trabajo, jubilación, seguro de vida, respeto de la temporalidad cuando adopta o nace un hijo, entre otros más.

Esto nos lleva a sumergirnos en un panorama inequitativo, en cuanto al respaldo jurídico de aquellos trabajadores que se mueven en torno a trabajos temporales. Soy enfático en señalar que, si bien, en la actualidad en México existe explícitamente la figura del trabajo temporal, se especifica de manera pobre y vaga aquello que implica la construcción de esta tipificación. Las nuevas relaciones laborales se desenvuelven en un panorama nublado, en donde es difícil avizorar los movimientos que se pueden tener creándose así un vacío legal que deja a la merced de cualquier abuso patronal a los trabajadores, siguiendo la premisa *“lo que no está prohibido por la ley, está permitido”*

Pero los vacíos legales, derivados de la poca profundidad jurídica que se le da a éste fenómeno no es el único problema al que se enfrentan los trabajadores a tiempo parcial o temporales. Es evidente que llevan una amplia desventaja con

respecto a los trabajadores que dedican tiempo completo a sus labores. Es decir aquellos que llevan más de 35 horas semanales laboradas.

Éste sector laboral (mayoritariamente jóvenes y madres solteras), sufre discriminación en razón a situaciones comparables con la de trabajadores de tiempo completo. La primer situación de desigualdad es el salario que perciben los trabajadores de temporalidad y los de tiempo completo; en el espacio entre los trabajadores de tiempo parcial y los de tiempo completo existe una diferencia de ganancia, derivada del pago por hora entre unos y otros, siendo más desventajosa para aquellos que son parciales en el trabajo.

Esta desventaja se marca sobre todo en los trabajos profesionales, ya que la naturaleza de especialización que implican los puestos, hacen que la disputa por esos puestos permita una mayor oferta de trabajo en detrimento de la calidad del salario. Un fenómeno que se mencionó en el apartado anterior.

Otra desventaja que tiene aquellos que trabajan a tiempo parcial comparado con aquellos que trabajan de tiempo completo son las prestaciones. Si bien, la ley mexicana marca claramente que los trabajadores tienen los mismos derechos, sin importar la clasificación a la que pertenezcan⁸⁶, la inequidad viene desde la naturaleza de estos derechos. Ya que, derechos como la prima vacacional, las pensiones y el aguinaldo van en razón a la cantidad de horas laboradas. Creando así, nuevamente una condición desfavorable a los trabajadores a tiempo parcial. En muchos casos, el pertenecer a un sector tan inestable ni siquiera permite a los trabajadores a tiempo parciales contar con estas garantías, aunque en la formalidad de la ley se señala, en la realidad se dista de cumplir con estas características. La falta de cifras reales y de una claridad en torno a este fenómeno hace que no se tenga una verdadera certeza de cuantas personas sobreviven en estas condiciones (se cuenta con cifras que pudiesen coadyuvar en el análisis de este fenómeno, pero aún se vislumbran muchas inexactitudes

⁸⁶ Inclusive se ha intentado insertar a aquellos trabajadores que engrosan las cifras del trabajo informal mediante programas como el seguro popular.

conceptuales; por ejemplo no todos los trabajadores en el subempleo son informales, y no todos los trabajos formales cuentan con seguridad social)

Según cifras del INEGI⁸⁷, del universo de trabajadores, solamente el 50% ha estado afiliado o asegurado por una entidad de seguridad social, de los cuales en su mayoría son personas que se desempeñaron en un trabajo de tiempo completo.

Esto nos habla de la calidad de trabajos a los que se ven envueltos los trabajadores a tiempo parcial o temporales. En su mayoría, la inestabilidad en el puesto viene acompañada por la falta de derechos sociales; la falta de acumulación de tiempo para gozar de los mismos derechos que los trabajadores de tiempo completo es una de las realidades a las que se tiene que enfrentar el trabajador a tiempo parcial y/o temporal, ya que en muchos casos el goce de ciertas atribuciones va caracterizada por el cumplimiento de un número de horas diarias así como de un mínimo de años al servicio de la empresa. Esto genera que, la disparidad entre homónimos se vuelva desequilibrada, por el simple hecho que uno de ellos es trabajador de tiempo parcial o temporal.

Si bien, el trabajo temporal trae ventajas como la renovación de la mano de obra y la inserción de nuevos trabajadores al mercado laboral, es evidente que estos fenómenos vienen acompañados de condiciones desfavorables, fenómenos señalados en el párrafo anterior. En muchas ocasiones la inestabilidad en tiempo de estos trabajadores (la misma naturaleza de este trabajo) es la peor enemiga en la garantía de los derechos laborales de esta tipificación de trabajadores. Otro fenómeno que pueden enfrentar los trabajadores, y que, de ventaja se convierte en desventaja es el dinamismo acelerado del mercado de mano de obra; la inestabilidad del puesto de trabajo (debido a la temporalidad) hace que los trabajadores, al no ver renovados sus contratos salten de un puesto a estar de nuevo en la realidad del desempleo, y que la competencia por mantenerse sea más dura y ésta se lleve a cabo cada vez que se renueven las plazas. La dinámica

⁸⁷ Encuestas de Trayectorias laborales. Ídem

se vuelve más rápida, ocasionando que la lucha por los puestos se vuelva aún más dura e incierta que antes.

El trabajador se enfrenta a la siguiente realidad; tiene mayor oportunidad de lograr integrarse a un trabajo (en su mayoría esto beneficia a sectores poco favorecidos como los adolescentes en edad escolar y las madres solteras); sin embargo el panorama no pinta del todo bien, ya que estos trabajos viene acompañados de una enorme desigualdad y disparidad con respecto a los trabajos fijos y de tiempo completo. Además de que su dinámica evita que la permanencia dentro de un empleo se vuelva más difícil y más competida, lo que ocasiona que muchas de esas personas desfavorecidas pertenezcan al campo de los empleados de una manera parcial y muy breve. Cambiando, en términos reales, el panorama poco alentador que se enfrenta.

La poca capacidad de poder generar antigüedad dentro de un puesto temporal o parcial en una empresa es la poca perspectiva que se tiene con respecto a este. La meta ya no es buscar subir en la escala de puestos dentro de la empresa, sino tratar de conservar el puesto durante un periodo más. Por tanto, podemos visualizar que ni siquiera la competencia dentro del seno laboral se fortalece, por el contrario, la incertidumbre dentro de los trabajadores crece. Y ahora bien, dentro de este panorama es necesario cuestionarse qué tanto puede llegar a afectar la discontinuidad de un trabajador en su puesto correspondiente y por tanto una poca perspectiva dentro de él. Esto genera, indudablemente, poco amor a la tarea que se le delega y poco aprecio al grupo de trabajo y a la empresa en donde se desarrolla su actividad, por tanto pudiese repercutir en la productividad que tiene este empleado. Dentro de las empresas es fundamental crear una convivencia a través de agrupar a los trabajadores. Hay empresas en donde se llevan a cabo labores de convivencia entre sus empleados, estrechar la relación entre patrones y trabajadores; esto con la finalidad de crear un ambiente sano en donde las relaciones sean de afecto y mayor pertenencia al proyecto u objetivo que persigue la empresa.

El fenómeno de aislamiento, generado por la apertura del umbral de relaciones laborales entre el patrón (debido al modelo del “*outsourcing*”) y los trabajadores subordinados. La temporada corta dentro de la empresa evita una mayor relación laboral con sus pares y sus jefes, además de la poca perspectiva permiten que éste se desarrolle en una competencia por subir de puesto. Algo que crea competitividad, ya que, de darse un proceso limpio, genera que los mejores ocupen los puestos importantes dentro de la empresa.

Otra consecuencia real de este fenómeno es que, si bien su mayor justificación es la de mejorar la calificación de la mano de obra, crea condiciones para lo contrario. En razón a este fenómeno tenemos dos realidades que se entrecruzan:

La primera es que la mano de obra que recurre a este tipo de empleos, por lo general es de bajo nivel académico (apenas logran cruzar la educación básica y se estancan en la educación media).

Segundo; los universitarios egresados se enfrentan a un panorama en donde hay poca oportunidad para que desempeñen un puesto, ya que las empresas ponen como característica esencial la experiencia (en la mayoría de los casos mayor a un año); característica que difícilmente cumplen la mayoría de los universitarios. Esto hace que la entrada al campo laboral sea difícil. Si bien, en un principio se aludió a que el fenómeno del trabajo temporal ayudaba a generar experiencia al joven en edad laboral además de permitir la renovación de la mano de obra (condiciones que son favorables para los jóvenes), la realidad es muy diferente. Según INEGI, en su Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2010), el sector que mayor sufre de desempleo se ha incrementado en mayor medida entre los sectores con una educación en niveles medios y superiores.⁸⁸

Por tanto podemos, en un primer momento, podemos concluir que el trabajo temporal o a tiempo parcial ha sido poco prometedor para los sectores vulnerables de la sociedad y que buscan un trabajo remunerado. Ya sea por la poca calidad

⁸⁸ Ruíz Nápoles, P. y Juan Luis Ordaz Díaz, “Evolución reciente del empleo y el desempleo en México” en *Economíaunam* Vol. 8, núm. 23. P.96

del empleo, por la falta de derechos sociales y laborales, la disparidad de sueldo entre sus semejantes de tiempo completo, o simplemente por la incapacidad del modelo laboral por crear los espacios suficientes para satisfacer las carencias de empleo que vive nuestra sociedad.

A continuación analizaremos dos temas que son similares al fenómeno del trabajo temporal; los periodos de prueba y de capacitación, sus ventajas y sus desventajas.

3.2.2.1) Periodo de Capacitación y Periodos de Prueba.

Al igual que el fenómeno anterior, el periodo de prueba y periodo de capacitación son señalados de manera explícita en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo⁸⁹, aunque estos fenómenos se extienden a través de artículos complementarios al citado anteriormente.

Ley Federal del Trabajo

Título II. Relaciones Individuales de Trabajo

Capítulo II. Duración de las Relaciones de Trabajo

Artículo 39- B. Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigilancia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la

⁸⁹ Ley Federal del Trabajo, Óp. Cit.

90
Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Artículo 39-C. La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador.

Artículo 39-D. Los periodos a prueba o de capacitación inicial son improrrogables.

Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.

Artículo 39-E. Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

Titulo Once. Autoridades del Trabajo

⁹⁰ Ley Federal del Trabajo *Ibíd.*, Titulo Cuarto. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y los Patrones. Capítulo III Bis. De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores. Artículo 153-E. En las empresas que tengan más de 50 trabajadores se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones y serán las encargadas de:

- I. Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento.
- II. Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual;
- III. Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad a que se refieren los Artículos 153- K y 153-Q, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios;
- IV. Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.

Para el caso de las micro y pequeñas empresas, que son aquellas que cuentan con hasta 50 trabajadores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía estarán obligadas a incentivar su productividad mediante la dotación de los programas a que se refiere el artículo 153-J, así como la capacitación relacionada con los mismos. Para tal efecto, con el apoyo de las Instituciones académicas relacionadas con los temas de los programas referidos, convocarán en razón de su rama, sector, entidad federativa o región a los micros y pequeños empresarios, a los trabajadores y sindicatos que labran en dichas empresas.

Capítulo. IV. Del Servicio nacional de Empleo.

Artículo 539. De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades:

III. En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores:

- a) (se deroga)
- b) Emitir Convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación, Adiestramiento y Productividad en las ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente, así como fijar las bases relativas a la integración y el funcionamiento de dichos comités.
- c) Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales idóneos para los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación, Adiestramiento y Productividad que corresponda;
- d) Autorizar, en los términos del artículo 153- C,91 a las instituciones, escuelas y organismos especializados, así como a los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;
- e) (se deroga)
- f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan capacitar o adiestrar a los trabajadores conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el artículo 153-B;92

⁹¹ Ley Federal del Trabajo.

Titulo Cuarto. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones.

Capítulo III Bis.

Artículo 153- C. El adiestramiento tendrá por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas;
- II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que le son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo;
- III. Incrementar la productividad; y
- IV. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.

⁹² Ídem Artículo 153-B. La capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes puestas de nueva creación.

Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básicos, medio o superior.

- g) Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III. Bis del Título Cuarto;
- h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para sugerir, promover y organizar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados, conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor; e
- i) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión social en esta materia.

Como las principales características antes citadas en los artículos competentes a la explicación del periodo de prueba y la capacitación, podemos ver que ambas relaciones laborales se rigen por periodos muy cortos de tiempo, haciendo máxima la duración de ellos en seis meses. De nueva cuenta se muestra cambios significativos en cuanto a las relaciones laborales. Ahora tiene dos características nuevas; las relaciones laborales se mueven en dos dimensiones, por un lado las relaciones entre patrón-obrero son más indirectas, debido a la adaptación al modelo de subcontratación⁹³; y por otro lado, las relaciones se vuelven de una temporalidad mucho menor, concretando así un nuevo modelo laboral mucho más lejano en cuanto a la relación obrero- patrón.

Una característica esencial la que se hace alusión es que, en el artículo 39-E se hace alusión a que mientras la periodicidad de tiempo se extienda a más de seis meses se tomará en cuenta al momento de sumar la antigüedad del empleado, pero en caso de que este periodo no se concreté pareciera que el tiempo que se dedicó a la capacitación o el periodo de prueba será desdeñado y no contará

⁹³ En este punto es necesario señalar que no debe existir confusión entre el subempleo y la subcontratación. En términos generales podemos decir que la subcontratación es una relación laboral entre empresas y el trabajador, mientras que el subempleo se decide en razón a las horas aplicadas a cierta labor y el poco aprovechamiento que se le da a la capacidad del trabajador. Mientras que la subcontratación se refiere a un contrato que no satisface las horas necesarias (por semana) para dar estabilidad a un empleo, esto es, siguiendo el criterio de cada país; tiene una desventaja en razón a aquellos trabajadores que laboraron de tiempo completo.

como antigüedad. Una característica que pone de nueva cuenta en desventaja a aquellos que se desempeñan dentro de la capacitación o periodo de prueba.

En ambos casos la característica principal que rige la relación laboral es la vigilancia del desempeño del trabajador, del modo en el que se justifique la contratación o el rechazo del trabajador midiendo las capacidades de manera explícita, desempeñando tareas directamente competentes. En este sentido es clave la Comisión Mixta de Capacitación, encargada de apoyar en el criterio de continuidad o discontinuidad del trabajador; lamentablemente la ley vuelve a mostrar vacíos legales, ya que la existencia de esta comisión solo se justifica en los casos en donde la empresa cuente con más de cincuenta trabajadores (medianas y grandes empresas), pero deja desolados a los trabajadores de empresas que tiene 50 o menos empleados.

Si bien, la ley marca que en estos casos, dos secretarías del ejecutivo se encargarán de organizar la capacitación, no se hace referencia directa a quién actuará en el papel de la Comisión Mixta en torno a la discontinuidad de la relación laboral en caso de que el Patrón considere no calificado a un trabajador después de su periodo de capacitación o de prueba. Poniendo, únicamente, a la voluntad del patrón a los trabajadores de empresas pequeñas, tal puede ser el caso de una industria maquiladora, textil y demás áreas manufactureras de pequeña escala.

La realidad de las áreas señaladas es de por sí mala, son sectores muy vulnerables, con deficientes pagos y en donde con frecuencia se vulneran los derechos colectivos e individuales de trabajo, por lo general son desarrollados por trabajadores con poco nivel académico. En muchas empresas de pequeño nivel se les da cabida a las mujeres, muchas de ellas en situaciones poco favorables, ya que terminan siendo el único sostén de sus hogares; a ese fenómeno se le debe agregar uno creciente y que es alarmante; el aumento de los feminicidios.

El inicio del fenómeno desbordante de los feminicidios salió en las poblaciones cercanas a la frontera norte, en donde existen un sin número de maquiladoras. No

es coincidencia que gran cantidad de las mujeres asesinadas, principalmente en Ciudad Juárez, hayan estado ligadas de manera directa o indirecta a la industria maquiladora.

La poca claridad que hay en torno a la defensa de los derechos laborales en las empresas con 50 trabajadores o menos hace que un panorama desalentador (como el ejemplo de las trabajadoras de maquiladoras) se agrave y agudice más. Los sectores más vulnerables son los que encuentran espacios en pequeñas empresas, y que por las necesidades por las cuales se insertan en la actividad productiva, muchas veces los hace sucumbir ante abusos como los que se pueden dar en los periodos de prueba o de capacitación, un despido injustificado al amparo de la ley. Nuevamente reina la premisa “lo que no está prohibido, está permitido por la ley”)

3.2.4) Salario.

Uno de los cambios que han causado mayor polémica en el debate en torno a los efectos de la nueva Ley Federal del Trabajo ha sido la forma en determinar el salario de los trabajadores, que ahora se puede enmarcar en razón a la unidad de tiempo (un complemento del fenómeno visto anteriormente). En la opinión Pública que ha estado en desacuerdo con esta medida, la principal queja que se señala es la escasa oportunidad de un trabajador de sobrevivir a la vida cotidiana con una ganancia de \$7 pesos mexicanos por hora laborada. A lo largo de este apartado buscaremos darle certidumbre a este fenómeno y a la crítica de los opositores al gobierno; en pocas palabras, darle certeza o derrumbar el mito.

Como pudimos observar en el apartado anterior, una de las grandes novedades que trajo consigo el Decreto de Ley que modificó la Ley Federal del Trabajo en 2012 fue el periodo más corto en cuanto a las relaciones laborales se refiere. Este fenómeno no solo impacto a las relaciones obrero- patronales, ni los derechos sociales; sino también la forma de calcular la cantidad del salario que correspondía a cada trabajador.

La ley Federal del trabajo enmarca al salario de la siguiente manera:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TITULO TERCERO. Capitulo V. Salario

Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 83. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Tratándose de salario por unidad de tiempo se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de presentación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se harpa constar la cantidad y calidad de material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto de desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Artículo 89...

...

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.⁹⁴*

El cambio más significativo que se llevó a cabo en el capítulo que compete al segundo párrafo (que fue adicionado) en donde se explica el fenómeno del pago por unidad de tiempo.

El principal conflicto que se puede generar por la interpretación de la ley, y la poca claridad de esta es la cantidad de dinero que se destinará por pago de hora

⁹⁴ Ley Federal del Trabajo (última reforma Noviembre 30 de 2012)

*De los artículos antes citados, solamente el Artículo 83 fue reformado; los demás fueron incluidos en aras de dar mayor claridad al tema a discusión.

laborada, de la cual se ha sostenido la oposición a los cambios del decreto para atacar de fuerte manera al gobierno del ex presidente Calderón y al actual, del presidente Peña Nieto. La interpretación se da en razón a la cantidad del salario mínimo al cual se hace acreedor el trabajador (\$/día).

El salario mínimo es el límite mínimo por el cual se le puede pagar a un trabajador por sus servicios, siendo este determinado por día laborado. Es así que, en México el salario mínimo ha sido determinado conforme dos regiones geográficas:

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos ha determinado, para 2013, que en la región “A” de México el salario mínimo es de 64.76 pesos diarios (1 mil 942 pesos mensuales) y 61.38 pesos diarios en región B (1 mil 841 pesos mensuales).⁹⁵

Teniendo en cuenta estas cantidades podemos sacar la cantidad aproximada la cantidad de salario que se debe pagar por hora (unidad de tiempo) a cada trabajador; modificándose dicha cantidad en razón a cuántos salarios mínimo se es acreedor.

Teniendo en cuenta estas variables podemos generar la siguiente operación:

Salario mínimo (dependiendo de la región) = Salario real x hora.

Horas laboradas (hasta 8 diarias)

Llevando a cabo esta función determinamos que en la Región “A” el salario por hora es de 8.095 pesos, mientras que en la región “B” el salario por hora es de 7.67 pesos.

En este sentido podemos aludir a que la ganancia por día es insuficiente y que irá en detrimento del poder adquisitivo de los trabajadores, sin embargo es necesario regresar a la ley vigente y darle una detenida y profunda lectura para resolver las dudas que pudiesen surgir con respecto a la unidad de tiempo.

Para resolver las dudas que pudiesen surgir es necesario regresarnos al fenómeno visto en el apartado anterior, en el que se modifican las relaciones

⁹⁵http://www.conasami.gob.mx/nvos_sal_2013.html (consultado el 10 de Junio de 2013)

laborales y se adicionan nuevas como el trabajo temporal (en el cual se incluye el trabajo por tiempo parcial). La primer duda que pudiese surgir sería ¿Implica lo mismo el trabajo temporal al pago por unidad de tiempo?

Son fenómenos muy fuertemente vinculantes, ya que ambos están vinculados con la estipulación previa de un contrato en donde se especifica; en primer lugar, el periodo en el que se van a desempeñar las labores y el salario que se va a percibir, en razón al periodo de duración. Quedando así protegido el trabajador.

Recordemos nuevamente que el salario mínimo enmarca un tope de ganancia limite (nadie puede ganar menos de esta cantidad). La misma ley lo señala y protege al trabajador; siendo así que, si un trabajador se desempeña solamente 4 horas diarias solo ganaría 32 pesos al día en la región "A" del país, por tanto se haría acreedor a un salario neto de 960 pesos mensuales, cantidad muy distinta a los 1942 pesos mensuales que gana alguien que cubre la jornada completa. Un déficit de casi mil pesos de diferencia entre uno y otro.⁹⁶ Esta realidad abriría la brecha entre los estratos sociales y afectaría de manera importante a aquellos que no tienen la oportunidad de desempeñarse en una labor que los ocupe las ocho horas diarias establecidas por ley como máximo a laborar.

Sin embargo, la misma ley establece una pauta que protege al trabajador y evita que caiga en esta disparidad de cantidades de salario. En primer lugar es importante señalar a qué se refiere la Unidad de Tiempo. Este concepto determina en razón a qué periodicidad temporal se hará acreedor el trabajador al salario que le remunere su actividad. Por ejemplo, se determinará si el pago se hará por periodos mensuales, quinquenales, semanales, diarios o por hora laborada. Siendo así el complemento explicativo de las nuevas tipificaciones de las relaciones de trabajo. (Las nuevas relaciones de trabajo determinaran la forma de pago de éstas mediante la unidad de tiempo, mediante un previo acuerdo entre el empleado y su patrón).

⁹⁶ Tomando en cuenta únicamente la cantidad de un salario mínimo, esta diferencia se puede acrecentar en razón a los salarios mínimos agregados a los que se haga acreedor el trabajador por sus actividades.

Sin embargo, la periodicidad de la unidad de tiempo no es justificante para violentar el derecho del trabajador a recibir como mínimo el salario mínimo diario (antes señalado); dicho de otro modo, aunque un trabajador labore menos de las ocho horas diarias tiene garantizado el salario mínimo diario (las cantidades antes señaladas por zona geográfica), protegiéndolo así de la disparidad mostrada, que lo pondría en un déficit alarmante, debajo de los mil pesos mensuales con respecto de aquellos que lleven a cabo la misma actividad pero con un horario mayor. Esto, tomando en cuenta únicamente si el trabajador gana un salario mínimo al día, ya que de ganar más, la diferencia se acrecentaría.

En apariencia, los cambios realizados en la Ley Federal del Trabajo en cuanto al salario parecen no perjudicar de gran manera, y por el contrario, beneficia a aquellos trabajadores que laboran en un periodo menor a las ocho horas diarias, otorgándoles la garantía de recibir el salario diario completo. Sin embargo, al igual que con los demás fenómenos novedosos en la Ley, existen vacíos que podrían ser verdaderamente perjudiciales para los trabajadores que laboren menos de las horas que contempla un horario de tiempo completo.

En primer lugar es necesario señalar que las determinaciones hechas en el párrafo anterior obedecen única y exclusivamente al trabajador que gana un salario mínimo, lo cual hace que al trabajar menos horas, se le garantice su pago total diario. Sin embargo el caso no es el mismo en un trabajador que ya tiene garantizado el salario mínimo diario pero que trabaja en un periodo menor al tiempo completo. Esto es, un trabajador que gana al menos dos salarios mínimos por día si puede percibir una cantidad menor a la que recibe un trabajador a tiempo completo, creando una brecha entre ambos trabajadores, similar a la antes señalada. Esto lo podemos ejemplificar de la siguiente manera:

Al percibir dos salarios mínimos el trabajador (región "A") percibe alrededor de 129.52 pesos al día, siendo éste un trabajador de tiempo completo; sin embargo, el trabajador parcial o temporal percibiría (trabajando 4 horas) solamente el equivalente a un día de salario mínimo. Esto haría que entre un trabajador de tiempo completo gané \$3,885.6 mensuales, mientras que un trabajador a tiempo

parcial ganaría los \$1,942 pesos mensuales, abriéndose así de nuevo una diferencia de casi 2,000 pesos mensuales entre un trabajador y otro. Este umbral permitiría a los patrones poder contratar dos trabajadores para que cubran una jornada completa, que si bien, significaría pagar lo mismo que a un solo trabajador, esto le redituaria en el pago de las prestaciones, que sería menor en razón al periodo parcial que cada trabajador desempeña, ya que éste se determina en razón a las horas laboradas por cierto periodo.

Para mostrar la realidad a la que se enfrentan los trabajadores con un salario tan precario, más aún aquellos que tiene una desventaja de ingresos (aquellos que trabajan de medio tiempo o tiempo parcial), es el alza en los precios de los componentes de la canasta básica, el aumento de los precios de los combustibles (que significan un aumento en los precios del transporte público, entre otros efectos secundarios), así como el fortalecimiento del campo del comercio informal⁹⁷

3.2.5) Trabajadores de Minas

Uno de los aspectos más innovadores de la Reforma Laboral de 2012 fue la inclusión directa de los trabajadores de las Minas, quienes son uno de los sectores en donde se vulneran y se violan mayormente sus derechos laborales y sociales. A continuación se aborda el fenómeno con la finalidad de tratar de dilucidar el resultado que tendrá el cambio en el sector, de verdad logra frenar las carencias de los mineros, los abusos de las empresas mineras, mayoritariamente extranjeras, y en qué posición deja a los trabajadores de las minas.

La importancia de reivindicar los derechos laborales de los mineros es una de las bases más importantes a lo largo de la historia de México, sobre todo a finales del Siglo XIX y principios del siglo XX, ya que basta recordar uno de los antecedentes inmediatos que dio lugar a la Revolución Mexicana, me refiero a la huelga en la

97

mina de Cananea. Recientemente un conflicto, aunque no similar, pero de igual importancia se presentó en la historia contemporánea de México, cito a la tragedia ocurrida en la Minera de Pasta de Conchos. Una tragedia que enmarco las distintas carencias que sufrían los mineros en México al ser vulnerados sus derechos más básicos; incluyendo al de garantizar las medidas más básicas para la seguridad de los trabajadores de minas, y que dejó al descubierto una red de corrupción y abusos encabezadas por las empresas mineras extranjeras y permitidas por los liderazgos caciquiles de los sindicatos mineros, así como la complacencia de las autoridades mexicanas.

Si bien, la huelga de Cananea mostraba una realidad que vulneraba los derechos más básicos de los trabajadores de las minas durante el inicio del siglo XX, la tragedia en Pasta de Conchos nos mostraba que la realidad no era muy distinta a la de un siglo antes, ya que se seguía teniendo en condiciones desfavorables a los trabajadores y que en muchos casos, las tragedias cobraban la vida de los mineros. Por tanto era necesario y de vital importancia poner cartas en el asunto e incluir a los trabajadores de las minas en la Ley Federal del Trabajo.

A continuación se citan las modificaciones que dieron lugar a la inclusión de los derechos de los trabajadores de minas (mineros) en la Ley Federal del Trabajo, cuya última reforma se decretó el 30 de Noviembre de 2012.

Debido a que fue una adición en la Reforma laboral no existe un antecedente o un referente inmediato en la citada Ley.

Ley Federal del Trabajo.

Título Sexto, Trabajos Especiales.

Capítulo XIII Bis

Artículo 343- A. Las disposiciones de este capítulo son aplicables en todas las minas de carbón de la República Mexicana, y a todos sus desarrollos mineros en cualquiera de sus etapas mineras en que se encuentre, ya sea, prospección, preparación, exploración y explotación, independientemente del tipo de exploración y explotación de que se trate, ya sean minas subterráneas, minas de arrastre, tajos a cielo abierto, tiros inclinados y verticales, así como la extracción en

cualquiera de sus modalidades, llevada a cabo en forma artesanal, mismas que para los efectos de esta Ley, son consideradas centros de trabajo.

Artículo 343-B. Todo centro de trabajo debe contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y con un responsable de su funcionamiento, designado por el patrón, en los términos que establezca la normatividad aplicable.

Artículo 343-C. Independientemente de las obligaciones que la presente Ley y otras disposiciones normativas le impongan, el patrón está obligado a:

I. Facilitar y mantener en condiciones higiénicas instalaciones para que sus trabajadores puedan asearse y comer;

II. Contar, antes y durante la exploración y explotación, con los planos, estudios y análisis necesarios para que las actividades se desarrollen en condiciones de seguridad, los que deberán actualizarse cada vez que exista una modificación relevante en los procesos de trabajo;

III. Informar a los trabajadores de manera clara y comprensible los riesgos asociados a su actividad, los peligros que éstos implican para su salud y las medidas de prevención y protección aplicables;

IV. Proporcionar el equipo de protección personal necesario, a fin de evitar la ocurrencia de riesgos de trabajo y capacitar a los trabajadores respecto su utilización y funcionamiento;

V. Contar con sistemas adecuados de ventilación y fortificación en todas las explotaciones subterráneas, las que deberán tener dos vías de salida por lo menos, desde cualquier frente de trabajo, comunicadas entre sí;

VI. Establecer un sistema de supervisión y control adecuados en cada turno y frente del trabajo, que permitan garantizar que la explotación de la mina se efectúa en condiciones de seguridad;

VII. Implementar un registro y sistema que permita conocer con precisión los nombres de todas las personas que se encuentran en la mina, así como mantener un control de entradas y salidas de ésta.

VIII. Suspender las actividades y disponer la evacuación de los trabajadores a un lugar seguro en caso de riesgo inminente para la seguridad y salud de los mismos; y

IX. No contar o permitir que se contrate a menores de 18 años.

Los operadores de las concesiones que amparen los lotes mineros en los cuales se ubiquen los centros de trabajo a que se refiere este Capítulo, deberán cerciorarse de que el patrón cumpla con sus obligaciones. Los operadores de las

concesiones mineras serán subsidiariamente responsables, en caso que ocurra un suceso en donde uno o más trabajadores sufran incapacidad permanente parcial o total, o la muerte, derivada de dicho suceso.

Artículo 343- D. Los trabajadores podrán negarse a prestar sus servicios siempre y cuando la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene⁹⁸ confirme que:

I. No cuenten con la debida capacitación y adiestramiento que les permita identifica los riesgos a los que están expuestos, la forma de evitar la exposición a los mismos y realizar sus labores en condiciones de seguridad.

II. El patrón no les entregue el equipo de protección personal o no los capacite para su correcta utilización.

III. Identifiquen situaciones de riesgo inminente que puedan poner en peligro su vida, integridad física o salud o las de sus compañeros de trabajo.

Cuando los trabajadores tengan conocimiento de situaciones de riesgo inminente, deberán retirarse del lugar de trabajo expuesto a ese riesgo, haciendo del conocimiento de esta circunstancia al patrón, a cualquiera de los integrantes de la Comisión de Seguridad e Higiene o la Inspección del Trabajo.⁹⁹

Enterada la Inspección del Trabajo, por cualquier medio o forma, de que existe una situación de riesgo inminente, deberá constatar la existencia de dicho riesgo, a través de los Inspectores del Trabajo que comisione para tal efecto, y de manera inmediata, ordenar las medidas correctivas o preventivas en materia de seguridad e higiene con la finalidad de salvaguardar la vida, la integridad física o la salud de los trabajadores. Dichas medidas podrán consistir en la suspensión total o parcial

⁹⁸ Comisión Mixta de Seguridad e Higiene:

Ley Federal del Trabajo.

Titulo Noveno. Riesgos de Trabajo.

Artículo 509. En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

Artículo 510. Las comisiones a que se refiere el artículo anterior, serán desempeñadas gratuitamente dentro de las horas de trabajo

⁹⁹ Inspección de Trabajo (Inspectores de trabajo)

Ley Federal del Trabajo.

Titulo Noveno. Riesgos de Trabajo.

Artículo 511. Los inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores;

II. Hacer constar en actas especiales las violaciones que descubran; y

Colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas sobre prevención de riesgo, higiene y salubridad.

de las actividades de la mina e inclusive en la restricción de acceso de los trabajadores al centro de trabajo hasta en tanto no se adopten las medidas de seguridad necesarias para inhibir la ocurrencia de un siniestro.

En caso de que un patrón se niegue a recibir a la autoridad laboral, ésta podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública, Federal, Estatal o Municipal, según sea el caso, para ingresar al centro de trabajo y cumplir con sus funciones de vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral. La Inspección del Trabajo deberá notificar esta circunstancia a la autoridad minera para que ésta proceda a la suspensión de obras y trabajos mineros en los términos de la Ley de la materia.

Artículo 343-E. A los responsables y encargados directos de la operación y supervisión de los trabajos y desarrollos mineros, que dolosamente o negligentemente omitan implementar las medidas de seguridad previstas en la normatividad y que hayan sido previamente identificados por escrito en dictamen fundado y motivado de la autoridad competente, se les aplicarán las penas siguientes:

I. Multa de hasta 2,000 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal cuando su omisión se produzca un riesgo de trabajo, que genere a uno o varios trabajadores una incapacidad permanente parcial.

II. Multa de hasta 3,5000 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, cuando por su omisión se produzca un riesgo de trabajo, que genere a uno o varios trabajadores una incapacidad permanente total.

La problemática suscitada anterior a la reforma de 2012, en donde se hace explícita la aparición de los mineros como parte de los trabajadores protegidos por la Ley Federal del Trabajo, era precisamente que, al carecer de una participación directa dentro de la ley orgánica que rige distintas áreas laborales era que, quedaban en un plano terciario, ya que no tenían el respaldo de una ley que protegiera sus derechos. Si bien existía anteriormente una ley minera, esta se reducía únicamente a regir aquello a que se refiere el artículo 27, en materia de recursos que se encuentran en el subsuelo, pertenecientes a la nación. Sin embargo dejaban olvidadas las relaciones laborales de los mineros.

Como lo señale anteriormente, la lucha de los mineros fue uno de los principales impulsos que dieron forma a la lucha de la revolución mexicana. Sin embargo, sonaba contradictorio que a más de un siglo de suscitado el inicio de esta gesta, los trabajadores de minas siguieran quedando marginados de la ley laboral

mexicana y fueran sometidos a las arbitrariedades de las empresas mineras, mayoritariamente de índole externo.

La aparición explícita de los trabajadores de minas, en el apartado citado anteriormente de la Ley Federal del trabajo significa un gran avance en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores de minas, considerado uno de los trabajos con mayor riesgo.

Desafortunadamente estos cambios se dieron seis años después de una de las mayores tragedias suscitadas en una mina mexicana, la tragedia de la mina de Pasta de Conchos, en donde perdieron la vida mineros debido a una explosión en la mina, sucedida por la falta de condiciones adecuadas de la misma, incitada por la corrupción. Hecho que se tradujo en la persecución del líder del sindicato de mineros Napoleón Gómez Urrutia, quien se encuentra refugiado en el exterior, atento a un proceso legal en su contra. Este hecho lejos de traducirse en mejores beneficios para los mineros, simplemente generó una cortina de humo y se volvió nuevamente una aparente persecución de “brujas”. Las empresas mineras no tuvieron el castigo o la sanción adecuada y el conflicto, lejos de solucionarse se volvieron un claro ejemplo de impunidad, al grado en que los cuerpos de los mineros fallecidos siguen dentro de la mina.

La reforma en esta materia debió haberse manejado de pronta y obvia resolución ante las instancias correspondientes inmediatamente después del suceso de Pasta de Conchos y no seis años después de la tragedia. Nuevamente las autoridades fueron cómplices por su pasividad ante un trágico acontecimiento, al grado en que la mayor sanción a la empresa responsable de esa operación fue la clausura de la Mina, lo que perjudicó más a los trabajadores sobrevivientes y a los deudos de los trabajadores fallecidos; ya que para los primeros, fue cerrado su espacio de trabajo, sin ser reubicados en ningún área, ni en el pago de sus derechos por el despido. Para los deudos de los fallecidos; en primer lugar dejaron que la empresa pagara parcialmente a las familias por el fallecimiento de los mineros, y al cierre de la mina, ésta simplemente se retiró del lugar sin que quedase una autoridad a cargo del pago completo del seguro de vida.

Desafortunadamente el apartado adicionado se enfoca únicamente en los trabajadores de minas de carbón, dejando de lado a los demás trabajadores de los demás tipos de minas que existen en México. Si bien, el carbón es uno de los principales recursos que se extraen en México, no es el único elemento, aunque si uno de los más importantes. De tal manera que se descuida y se sigue vulnerando el derecho de los demás trabajadores de minas.

Si bien, en la legislación antes mencionada es señalado de manera muy reiterada su inclusión solamente para las minas de carbón, es necesario conocer el panorama que rodea a este tipo de minas en México.

La importancia de la explotación y la creación de minería ha sido uno de los soportes económicos más importantes a lo largo de la historia de México; su importancia data de la época colonial, siendo la explotación de minerales como el oro y la plata un sostén importante para la economía de la Nueva España.

La explotación del carbón tuvo diferentes facetas a lo largo del desarrollo de nuestro país, anterior y posterior a la Independencia y fundación de los Estados Unidos Mexicanos.

La importancia del carbón como recurso vital del desarrollo social procede desde la invención de la máquina de vapor, que generó la revolución industrial. Avance que significaría la replantación del modelo productivo de las industrias de aquel tiempo. Este acontecimiento traería una revolución tecnológica comparada únicamente con el actual ritmo evolutivo de la ciencia y tecnología. La eventual producción en masas traería consigo una adaptación similar a la que se vive en la actualidad.

El carbón se volvió un símbolo de progreso y evolución de las sociedades tal como lo son hoy la robótica que magnifica la producción y baja los costos, así como hace que se requiera menos mano de obra para realizar el proceso productivo.

Como lo señale anteriormente, la explotación de minas en México se suscitó muchísimo antes de que el país existiese como tal; durante la época colonial, la

Nueva España fortalecía su economía en base a la extracción de recursos minerales preciosos, tales como el oro y la plata. Basando en la extracción de este y demás recursos naturales España se logró posicionar como una de las economías más sólidas durante un largo tiempo. Suceso que concluiría principalmente por la independencia de sus diferentes colonias en el llamado Nuevo Mundo.

Sin embargo, las minas de carbón no fueron visto como necesarias a explotar, o no se les doto de la importancia de la cual realmente gozaban, sino hasta tiempo después. El reconocimiento del carbón como un mineral rentable data de 1850¹⁰⁰ Como podemos ver, el carbón y su explotación se empieza a dar cuarenta años después del surgimiento de la lucha armada y en plena inestabilidad política. Como en muchas ocasiones se ve México, este se ve rezagado con relación a las naciones desarrolladas, y sobre todo, se ve lejanamente superado por los Estados Unidos. La construcción de las primeras vías ferroviarias significaría un gran avance, no solamente en el transporte, sino también en la necesidad de crear industria minera del carbón.

El primer yacimiento de carbón data de finales de del siglo XIX, se originó en Coahuila, el estado que contiene la mayoría de las minas de carbón en México. La forma en que se utilizaba el carbón fue evolucionando conforme iba avanzando la utilización de minas en todo el país. La extracción del carbón en las primeras minas se utilizaba exclusivamente para fundir cobre, posteriormente y bajo la creación de las primeras vías ferroviarias, se convierten en el combustible de las maquinarias, volviéndose así, un elemento primordial en el desempeño de la economía nacional. Es necesario señalar que la primera vía férrea se creó con la ruta Veracruz- México, su importancia consistía en que el centro del país se conectaba con el principal puerto mexicano por el cual entraban recursos materiales de otros países (importaciones) y salían los recursos mexicanos

¹⁰⁰ Corona Esquivel, Rodolfo, Et Al, "Geología, estructura y composición de los principales yacimientos de carbón mineral en México" en Boletín de la Sociedad Geológica Mexicana Volumen Conmemorativo del Centenario Revisión de algunas Tipologías de Depósitos Minerales de México, Tomo LVII, núm. 4, 2006, p. 145

(exportaciones). Posteriormente fue utilizado en la naciente industria metalúrgica y del acero. Además de estas utilidades también fueron utilizadas como fuente del alumbrado público en la capital del país.

Durante el inicio del siglo XX su utilidad se vio menguada, ya que un nuevo recurso natural (petróleo) recobró una importancia mayor, impulsada por los motores que funcionaban con derivados de él. De nueva cuenta los avances tecnológicos modificaban las relaciones de producción, el desarrollo económico; y con ello, la sociedad mexicana.

Las mineras especializadas en carbón fueron creciendo a lo largo del siglo XX, llegando a ser las principales y más numerosas del país. Durante la primer década del siglo XX se extrajeron aproximadamente 10 millones de toneladas de este mineral. En las décadas que abarcan de 1920 a 1940 la extracción se triplicó llegando a casi 32 millones de toneladas extraídas. En la década que marca la mitad del siglo XX fue tal la proliferación de industrias mineras que se empezó a extraer más del 80% de recursos emanados del carbón. Ya para finales del siglo XX la extracción del carbón llegaba a más de 80 millones de toneladas, siendo así que en un siglo la extracción de este importante mineral se acrecentó en 800%.¹⁰¹

Los principales yacimientos en México de carbón se encuentran en tres principales estados; Coahuila (siendo este el Estado que concentra mayoritariamente este recurso), Oaxaca y Sonora. EL mayor yacimiento se encuentra en las subcuentas del Distrito Monclova- Sabines en Coahuila (en estas cuencas se lleva a cabo el 90% de la explotación total del país), secundado por las sub cuencas del distrito de Tezoatlán- Mixtepec en Oaxaca y de la ubicada en San Javier. San Marcial en la cuenca de Barrancas en Sonora.

Como se puede apreciar, el carbón se ha vuelto de vital importancia, no solamente por el mineral, sino también por recursos que se pueden extraer dentro de las minas de carbón. Tal es el caso del gas que se extrae de las minas, cuya utilidad se puede comparar con el del gas natural.

¹⁰¹ Corona Esquivel Et Al, Ídem. P. 145-146

Desafortunadamente la formación y explotación de minas de carbón no traen solamente grandes beneficios, sino implican grandes riesgos para los trabajadores, mismos que habían quedado desahuciados por las leyes mexicanas. Como lo señale anteriormente, los trabajadores de minas han estado ligados a grandes acontecimientos que marcaron la historia de México. No es coincidencia que las dos minas antes señaladas (pasta de Conchos y Cananea) hayan sido minas de carbón que dieron un giro interesante a la historia de México.

A continuación se cita un fragmento de un análisis noticioso que muestra los riesgos que se contienen en una mina de carbón:

Las minas de carbón producen una atmósfera altamente contaminante y explosiva por la gran cantidad de gases que se encuentran absorbidos en el carbón. Gran parte de estos gases pertenecen al metano que es el principal componente del gas grisú, pero también se tiene en estas minas monóxido de carbono, bióxido de carbono, nitrógeno y en algunos casos etano en grandes cantidades. La toxicidad y explosividad que presentan estos gases hace altamente peligroso el trabajo de los mineros.

Con la presencia de gases tóxicos, las minas deben ser completa y permanentemente ventiladas para evitar que las concentraciones de estos elementos provoquen envenenamientos o explosiones.¹⁰²

La inestabilidad en las condiciones de las minas de carbón se acrecentaba con la falta en las condiciones de las minas. Ya que, como dejo sentado el acontecimiento de Pasta de Conchos, la impunidad hacia que las minas estén en las peores condiciones posibles. Las minas carecían de salidas de emergencia, los trabajadores no estaban debidamente capacitados y tampoco contaban con el equipo necesario, además de que en general las condiciones laborales no eran las adecuadas, y sobre todo, los accidentes eran comunes, y aquellos que resultaban lesionados no recibían ni la atención ni gozaban de los derechos a los que eran merecedores por ley. Los contratos colectivos, los sindicatos afines a las empresas, la falta de oportunidades y de crecimiento marcaron fueron características comunes en las mineras.

¹⁰² <http://noticierotelevisa.esmas.com/especiales/478764/las-minas-carbon-mas-peligrosas/>

Una muestra más de la falta de condiciones de las Minas de carbón fueron los sucesos marcados por accidentes en cortos periodos de tiempo, mostrando que la tragedia de Pasta de Conchos no se trataba de un hecho aislado, sino de un hecho recurrente; lo único que magnificaba ese acontecimiento era el tamaño de la tragedia. A continuación se muestra una breve semblanza cronológica de tragedias en minas de México posteriores a la de Pasta de Conchos, abarcando de 2009 a 2012:

➤ 2009

6 agosto 2009.- Dos trabajadores murieron y otro resultó con heridas leves debido a un derrumbe en la mina de carbón "Lulú" del municipio de Escobedo, en la zona centro del estado, a más de 230 kilómetros de Saltillo, Coahuila.

➤ 2010

29 abril 2010.- Un derrumbe en la Mina Tayahua, Zacatecas, deja como saldo tres mineros muertos, al caer sobre ellos 12 toneladas de minerales

31 julio 2010.- En el mineral La Florida, Coahuila, dos mineros quedaron atrapados al inundarse un pocito de carbón por los remanentes del huracán Alex.

4 octubre 2010.- El derrumbe de la Mina de Dolores, en San Luis Potosí, deja sin vida a 2 mineros.

➤ 2011

3 mayo 2011.- Explosión en el pocito de carbón, propiedad de la empresa Beneficios Internacionales del Norte (Binsa) deja 14 muertos y un menor con mutilaciones. El accidente ocurrió en el pozo Tres en un tiro vertical de 60 metros de profundidad con cuatro túneles que llevaba 15 días de operación.

26 agosto 2011.- Tras un derrumbe de 100 toneladas de carbón ocurrido en la mina La Esmeralda, de la empresa Minerales Monclova Sociedad Anónima (Mimosa) en San Juan de Sabinas, Coahuila, 4 trabajadores perdieron la vida. La STPS indica que realizará inspección extraordinaria de condiciones de seguridad e

higiene, con el propósito de identificar las posibles violaciones a la normatividad aplicable en dicho centro de trabajo".

➤ 2012

18 mayo 2012.- Dos mineros quedan atrapados en el interior de un pozo carbonero ubicado en el ejido Pueblo Nuevo en Sabinas, Coahuila, luego de que se reportara la inundación en la mina en la que se encontraban. 10 mineros lograron salir.

8 junio de 2012. Un trabajador fallece luego de dar una mala pisada y caer de la plataforma que le transportaba en un pozo de carbón que apenas iniciaba operaciones. El pozo es propiedad de Carlos Medina, y se ubica cerca de la mina La Escondida en un camino de terracería de la comunidad de La Florida, en Múzquiz.

25 julio 2012.- Siete muertos deja la explosión ocurrida en la empresa Minera El Progreso S.A de C.V, ubicada en la comunidad de Mineral La Florida, en Múzquiz, Saltillo. El incidente se debió a la aparente acumulación de gas grisú. La STPS asegura que había inspeccionado en 16 ocasiones a la empresa.

3 agosto 2012.- El secretario de Seguridad Pública de Coahuila, Jorge Luis Morán Delgado, informa que cuerpos de rescate localizaron los cadáveres de cinco mineros que quedaron atrapados luego de un derrumbe de carbón en una mina del municipio de Progreso. Por la mañana se registró el desprendimiento de unas 100 toneladas de carbón en la mina 7 Morales Monclova, propiedad de la empresa Altos Hornos de México: 7 mineros quedaron atrapados, uno fue rescatado con vida y otro no ha sido ubicado.¹⁰³

Según esta cronología, hecha por un diario de circulación nacional, han ocurrido 11 tragedias en diferentes minas del país encargadas de extraer carbón. Uno de los principales problemas que se enfrentan en las minas de carbón y que las hace ser de alto riesgo es el gas, que en muchos casos es altamente volátil. Este gas

¹⁰³ <http://www.eluniversal.com.mx/notas/862596.html>

no siempre es aprovechado como un combustible y existe un predicamento en cuanto que hacer con él.

Además de buscar legislar más contundentemente a los trabajadores de minas, y por tanto, protegerlos; los objetivos de la Reforma Laboral buscaban ponerse a la par de acuerdos internacionales en materia laboral. En general, México al ser copartícipe de acuerdos internacionales como Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, y distintos acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo se veía obligado a crear legislaciones secundarias que protegieran y reforzaran dichos acuerdos. El principal convenio en materia es el Convenio 176 sobre seguridad y salud en minas de carbón. Esta nueva legislación pretende atender y acoplarse a este acuerdo.

Solamente el paso del tiempo nos dirá si los cambios hechos en materia a la protección de los trabajadores de minas de carbón fueron efectivos o deficientes. Esperemos que los trabajadores y las minas no vuelvan a ser puestas en el ojo clínico de la opinión pública por una tragedia de semejante magnitud a Pasta de Conchos. Mientras tanto es importante que se busque ratificar, no solamente los derechos de los trabajadores de las minas de carbón, sino de aquellos trabajadores de minas, indistintamente de que mineral se extraiga de ellas.

3.2.6) Relaciones Colectivas de Trabajo (democratización de los sindicatos)

En el presente apartado se analizará uno de los temas más importantes ocurridos dentro de la Reforma Laboral. A través de la historia contemporánea, los sindicatos, federaciones y confederaciones se han visto involucrados en la toma de decisiones de manera directa, y la influencia de estos ha sido notable, sobre todo durante la época dorada del priismo. El poder de los líderes sindicales se vio reflejado en la desmedida influencia de organismos como la CTM, representada por Fidel Velázquez y subsecuentes.

La corrupción dentro de los sindicatos, representada por el “charrísimo” se enmarcó en una lluvia de atentados en contra de los derechos laborales mexicanos. Los sindicatos servían como agrupaciones de choque o de presión, como gremios que engrosaban los mítines políticos en tiempos de elección o como creadores de líderes que se volvían caciques regionales.

.La importancia de traer democracia sindical y por tanto una relación más horizontal es fundamental para que estos organismos se centren en el objetivo fundamental para el que fueron hechos, la defensa de los derechos laborales de los trabajadores.

Para ejemplificar la evolución de la democracia sindical es necesario hacer una reseña histórica significativa de los sucesos que marcaron la evolución de los sindicatos en la historia reciente de México.

- La primer asociación profesional fundada en México vio la luz el 16 de septiembre de 1872
- La asociación de trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos se fundó el 05 de marzo de 1876
- La Casa del Obrero Mundial fue fundada en 1912
- El 1º de Mayo de 1917 se funda la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana.
- La Confederación General de Trabajadores de México es creada en 1921.
- Creación de la Confederación General de Obreros y Campesinos (CGOCM) 1933. ¹⁰⁴
- El 24 de Febrero de 1936 se funda la que, hasta el momento es la Central obrera más importante de México, la Confederación de Trabajadores de México.
- En 1960 se funda el Frente Auténtico del Trabajo, una confederación independiente y una de las principales opositoras a la CTM.
- Fundación de la Unión Nacional de Trabajadores en 1997

¹⁰⁴ Lastra Lastra, J, Manuel; “*El Sindicalismo en México*” en Anuario Mexicano de Historia del Derecho, Revista Jurídica; consultado el 09 de Julio de 2013.

- En conjunto con la UNT y otras organizaciones se funda en 2012 el Frente Amplio Social, cuyo seno alberga, no solamente a gremios obreros, sino campesinos y populares, volviéndose así un frente independiente y posiblemente uno de los mayores opositores al sindicalismo oficial.

Aunque la aparición de las diversas asociaciones gremiales no está relacionada directamente con los niveles de democracia sindical, esta ha ido evolucionando como una bandera en cada una de ellas. No siempre se han concretado sus objetivos pero si han sido banderas para la oposición de los gremios que en su momento han sido oficialistas. Es así que, cuando la CTM surgió como una oposición a la CROM de Calles, uno de sus ejes era la búsqueda de la democracia y la libre toma de sus decisiones; ya que, la CROM se había convertido en un actor esencial dentro del recién creado partido oficial. El poder de Morones había crecido y su simple permanencia significaba el triunfo del Callismo, y por tanto, representaba al Jefe Máximo, una característica que iba completamente en contra de la democracia.

Sin embargo, el resultado de dicha disputa por la soberanía gremial trajo consigo el desarrollo de la mayor organización obrera al servicio del partido oficial. La CTM, ya habiendo vencido a la CROM, se dispuso a ponerse al servicio del partido oficialista; y sobre todo, a la salida de Vicente Lombardo Toledano, se convirtió en una parte fundamental del PRI.

El liderazgo autoritario de Fidel Velázquez era un reflejo de la antidemocracia, ya que su figura estaba envuelta en despotismo y soberbia. Aunque si bien, eso significaba la poca participación activa de los trabajadores, Fidel Velázquez tenía un papel central en las decisiones de los presidentes, ya que de él dependía si el sector obrero apoyaba o amenazaba con emplazar a una huelga conforme fueran las medidas requeridas. Estas medidas fueron fundamentales en momentos de crisis.

Es así que, el surgimiento de nuevas organizaciones independientes no siempre sugiere altos niveles de democratización, pero si nos muestra un panorama de alta

pluralidad. Desarrollando así una característica de la democracia, los diversos actores, que pudiesen aportar elementos para que se desarrollen luchas justas y se abarquen las necesidades de la mayoría de los trabajadores.

Unja de las características esenciales que enmarcan la democracia sindical es precisamente la facultad negociadora entre el gobierno y los representantes de los trabajadores. Pero esta no se cimenta plenamente, pues es necesario que haya una buena representatividad de todos los sectores de los trabajadores; sino se corre el riesgo de caer en chantajismos, tal como pasó con la CTM a lo largo del siglo XX.

A continuación se presenta el concepto general de democracia sindical.

"por democracia sindical debe entenderse, *latu sensu*, una forma de gobierno que garantiza la decisión última, al órgano representativo de la asociación profesional, y que la acción sindical descansa en el derecho de opción de cada individuo a afiliarse o no, y a entrar o salir del sindicato, sin óbice para su libertad de trabajo"¹⁰⁵

Dentro de la Organización Mundial del Trabajo han surgido distintos convenios que tiene que ver con la democracia sindical. Entre ellos se encuentran: el Convenio 98 concerniente a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, y el Convenio 151 sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública¹⁰⁶.

Como se verá a continuación, las nuevas prerrogativas que se manejan en la Ley Federal del Trabajo nacen de estos convenios, aunque es de tenerse en cuenta que el voto libre y la secrecía misma de éste fue descartada dentro de ella.

A continuación se enmarcan las principales características en materia contenidas en la Ley Federal del Trabajo, siendo estas las contenidas en la vigente ley. E este apartado es importante citar aquellos apartados que no se modificaron porque los grandes cambios que se dieron fueron con la intención de complementar y especificar a lo ya contenido en la ley. El contenido es el siguiente:

¹⁰⁵ <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/77/art/art2.htm>

¹⁰⁶ Ídem.

Ley Federal del Trabajo

Titulo Séptimo. Relaciones Colectivas de Trabajo.

Capítulo I. Coaliciones.

Artículo 354. La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.

Artículo 355. Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.¹⁰⁷

Capítulo II. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones.

Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Artículo 357. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de construir sindicatos sin necesidad de autorización previa.

Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la ley.

Artículo 358. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtué de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.

Artículo 359. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos, reglamentos elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

...Artículo 364. Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste.

Artículo 364-Bis. En el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía), equidad y democracia sindical.

...

¹⁰⁷ Estos dos artículos no sufrieron cambios ni modificaciones pero es importante incluirlos porque es la apertura a la organización de los sindicatos y demás instancias colectivas.

Artículo 365- Bis. Las autoridades a que se refiere el artículo ¹⁰⁸ anterior harán pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos: Asimismo, deberán expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registro que se les solicite en términos del artículo 8o constitucional , de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la Información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.

El texto íntegro de las versiones públicas de los estatutos en los sindicatos deberá estar disponible en los sitios de internet de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, según corresponda.

Los registros de los sindicatos deberán contener cuando menos, los siguientes datos:

- i. Domicilio
- ii. Número de registro
- iii. Nombre del sindicato
- iv. Nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo
- v. Fecha de vigencia del Comité Ejecutivo
- vi. Número de socios, y
- vii. Central obrera a la que pertenecen, en su caso.

Artículo 373. La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio ¹¹⁶sindical. La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y los otros bienes, así como su destino.

La obligación a la que se refiere el párrafo anterior no es dispensable.

En todo momento cualquier trabajador tendrá en derecho de solicitar información a la directiva, sobre la administración del patrimonio del sindicato.

En caso de que los trabajadores no hubieren recibido la información sobre la administración del patrimonio sindical o estimen la existencia de irregularidades en la gestión de los fondos sindicales, podrán acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los respectivos estatutos, en términos del artículo 371, Fracción XIII, de esta ley. ¹⁰⁹

¹⁰⁸ De conformidad a la competencia, las autoridades a las que se refiere el artículo son la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en caso de competencia federal, y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en caso de competencia local.

¹⁰⁹ Ley Federal del Trabajo

Titulo Séptimo. Relaciones Colectivas de Trabajo

Capítulo II. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones.

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Denominación que le distinga de los demás;
- II. Domicilio;
- III. Objeto;
- IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
- V. Condiciones de admisión de miembros;
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:
 - a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
 - b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.
 - c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
 - d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
 - e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
 - f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
 - g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;
- VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.
Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;
- IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros, salvaguardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o de votación directa y secreta.
- X. Periodo de duración de la directiva;
- XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;
- XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- XIII. Época de presentación de cuentas y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento. Para tales efectos, se deberán establecer instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los agremiados con motivo de la gestión de los fondos sindicales.
- XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y
- XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

De no existir dichos procedimientos o si agotados éstos, no se proporciona la información o las aclaraciones correspondientes, podrán tramitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, el cumplimiento de dichas obligaciones.

El ejercicio de las acciones a las que se refiere el párrafo anterior, por ningún motivo implicará la pérdida de derechos sindicales, ni será causa para la expulsión o separación del trabajador inconforme.

Para entender a qué nos referimos con democracia sindical es de vital importancia señalar en primer lugar qué se entiende por democracia. Un concepto clásico de democracia hace referencia a la injerencia en los asuntos públicos por parte del pueblo o de la ciudadanía en general. En la época contemporánea la democracia es vista más allá de esta concepción. La división de poderes y otros elementos que se han ido sumando a lo largo de la evolución de Estado Moderno (como los organismos autónomos) han generado el fortalecimiento de la vida democrática.

Aunque la concepción de democracia procede desde la época antigua, más precisamente en Grecia antiguo, el ejercicio democrático se limitaba solamente a los ciudadanos Varones y mayores de edad; se excluía a las mujeres, a los niños, a los esclavos aquellos que eran ajenos a la vida interna de la Antigua Grecia (los extranjeros).

En la modernidad, la ciudadanía, y por tanto, la participación en la vida democrática de un país se extiende mucho más allá de lo que en la época antigua. Ahora la mujer tiene el mismo derecho de participar que los hombres, ya sea a través de su voto o en la búsqueda de un cargo público de elección popular. Inclusive los extranjeros, previo proceso de naturalización tienen la oportunidad de participar en la política (siempre y cuando se cumplan los límites y requerimientos que señalen las leyes).

Ahora la democracia se ve de manera más amplia, empezando por un fortalecido estado de derecho, quien es el encargado de asegurar la equidad jurídica y política que permita el libre derecho de elegir y ser elegido. Este elemento fue

desarrollado por los procesos revolucionarios en Europa y por las Indecencias de las Colonias americanas. Dentro de estos movimientos una de las luchas más importantes fue la que se llevó a cabo en nuestro país, ya que el desarrollo del humanismo y liberalismo, reflejo de una alta influencia de Estados Unidos, puso en la élite de las Constituciones a la mexicana, misma que se consolidaría con la formación de la Constitución de 1917. En esta constitución se avanzaba en aspectos sociales importantes incluidos los derechos laborales.

Con el paso del tiempo la concepción de democracia se ha ido desarrollando más allá de la participación y del pleno estado de derecho. A estas características se le han sumado dos innovaciones contemporáneas; la transparencia y la rendición de cuentas. Es tal la relevancia que han adquirido estas dos características que en la actualidad existe un instituto de índole autónomo, encargado de vigilar estas dos características en ámbitos públicos y privados, así como de vigilar que se protejan los datos personales. EL IFAI es un organismo de reciente creación y que, al igual que el IFE, desarrollan un papel importante en la vida pública y democrática de México; aunque en la realidad ambos institutos han sido rebasados, en distintas ocasiones, por la realidad política que vive el país. Sin embargo era necesario que esos elementos esenciales en la vida democrática de cualquier órgano se desarrollasen.

Es así que la reforma laboral de 2012 contempla ambos elementos como forma de la búsqueda de la consolidación de la democracia sindical. Como se explicó anteriormente, es vital que los sindicatos sean democráticos y abiertos al dialogo, ya que estos permiten que los objetivos de los trabajadores se cumplan y las condiciones laborales sean lo más propicias para el desarrollo de las diversas tareas a las que se les encomienda. Por tanto la tarea esencial de la democracia sindical es erradicar a los líderes sindicatos que sirvieron como plataforma para distintos objetivos particulares, sobre todo de los gobernantes en funciones.

Las partes fundamentales en la reforma laboral son pocas (en cuanto a la democratización de los sindicatos, siendo las partes nodales el párrafo adicionado al artículo 357, el inciso bis del artículo 364, el artículo 365 Bis y 373.

Dentro de estos artículos se fundamenta la transparencia sindical y la prohibición explícita de la injerencia de actores externos que pudiesen minar la democracia sindical. En materia de transparencia es donde más se ha avanzado; ya que, como se señaló anteriormente, ahora los sindicatos se ven obligados a publicar sus estatutos dentro de las Juntas de Conciliación o en la página de la Secretaría del Trabajo, esto, con la finalidad de buscar que el acceso de información que resulte vital para la defensa de los derechos de los trabajadores este plenamente a la mano de los que la requieran. Es indudable que por mucho tiempo los sindicatos “charros” usaron los estatutos como un arma contra sus adversarios políticos, ya que, refugiados en ellos pudiesen hacer las modificaciones arbitrarias que quieran y propiciar la expulsión o suspensión de derechos de aquellos que no compartan sus ideas. Este es un acontecimiento que podemos comparar con la separación del Gobierno con el Instituto encargado de realizar las elecciones (el IFE), misma que trajo consigo mayor equidad en la contienda electoral, y que se terminaría traduciendo en un mayor margen democrático en la vida nacional. Es evidente, de nueva cuenta, que tendremos que esperar lo suficiente para ver el alcance real que tuvo esta medida.

Además de la transparencia, se encuentra otro aspecto igual de importante en la vida democrática, la rendición de cuentas. Con la reforma laboral se especifican de manera más detallada las labores que deben llevar a cabo aquellos encargados de las mesas directivas de los sindicatos.

En la anterior legislatura se limitaba el texto al siguiente:

Artículo 373.- La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.

Como se citó en los párrafos anteriores, este artículo se extiende mucho más allá de la rendición superficial de cuentas. Ya que ahora obliga a los miembros de la mesa directiva a rendir cuenta, inclusive de las cuotas que paga cada trabajador y a dar un informe completo y detallado, además que da la facultad a los miembros del sindicato de poder acceder a la información que él requiera, sin que exista

ningún impedimento o alguna facultad que excluya de este derecho. La ley es muy clara al marcar que en caso de que exista una negativa por parte de la mesa directiva del sindicato, el trabajador o los trabajadores solicitantes podrán acudir a las instancias correspondientes, siendo la Secretaría del Trabajo y las Juntas de Conciliación las autoridades que determinen la resolución del conflicto. Un punto importante a determinar es que la nueva ley es muy explícita en señalar que la búsqueda de la rendición de cuentas y la acción de acudir a las instancias antes señaladas en caso de algún conflicto, por ningún motivo podrá ser sancionado con la expulsión del sindicato. Otorgando así, un poder medianamente importante al resto de los miembros del sindicato.

Un aspecto importante que se dejó de lado durante el desarrollo de la democracia sindical es precisamente el ejercicio básico del voto. La democracia moderna se cimenta en el voto universal (en este caso, en la capacidad de los trabajadores de poder elegir libremente a sus dirigentes). Sin embargo, en las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo se hizo a un lado la capacidad de los trabajadores de ejercer el voto directo, mediante el ejercicio del levantamiento de mano como voto a favor de algún representante. Se dejó sujeto a la capacidad organizativa del equipo del sindicato encargado de llevar a cabo las elecciones, tendiendo lugar de nueva cuenta a una posible manipulación de los resultados, favoreciendo o afectando a alguno de los contendientes. Propiciando, así mismo, que exista la posibilidad de cooptar a la dirigencia sindical en favor de los intereses de los empresarios o patrones.

Si bien, a lo largo del desarrollo de las modificaciones se pudieron ver grandes avances, es necesario esperar tiempo para ver reflejada los resultados de dichas medidas. Además de esperar la respuesta de cómo los gremios, tanto oficiales como independientes llevan a cabo las diversas medidas.

Puede que los avances sean grandes pero la falta de claridad democrática sigue dando cabida a las dudas acerca de la legitimidad de los procesos democráticos internos, y por tanto de la capacidad de representación de las peticiones de los trabajadores. Por casi un siglo México se ha acostumbrado a tener actores

centrales dentro del sindicalismo oficial, primero con la CTM, después con el SNTE, ahora a esperar si con el regreso del PRI a la presidencia el poder de los grande sindicatos y gremios se fortalece, surgen nuevos escenarios con distintos actores o si los trabajadores mexicanos por fin podrán gozar de una nueva vida democrática, y el recuerdo de los lideres omnipotentes solo quedará como recuerdos.

4) CONCLUSIONES.

La reforma laboral de 2012 dentro de sus diversos contenidos reformados matizan efectos distintos dentro de los distintos actores de la sociedad mexicana: Como se señaló anteriormente, la influencia y los efectos dentro de la sociedad mexicana serían de diferentes matices. Los matices van desde lo económico, hasta lo social, pasando por cuestiones políticas distintas.

Es necesario recapitular que efectos traen en cada sector y cómo van a ser acompañados dichos efectos.

Aspectos económicos:

Como se sugirió en el principio del desarrollo de éste trabajo, el cambio de rumbo y las distintas modificaciones en la Ley Federal del trabajo surgieron de un reacomodo en el modelo económico que tiene la hegemonía a nivel mundial, el capitalismo, mediante su doctrina económica del libre mercado.

Han pasado diversos acontecimientos desde que en la década de los setenta se habían realizado los últimos cambios en materia laboral. En primer lugar, México gozaba de una abundancia económica, al menos en aspectos macroeconómicos. El país aún se mantenía cerrado hacia el panorama mundial, ya que la globalización económica estaba en pleno desarrollo, aún existía la competencia entre las dos súper potencias, ganadoras de la segunda guerra mundial.

En la actualidad el triunfo del neoliberalismo obligó a la apertura de las fronteras, y por tanto, México consolidó ese proceso desde la firma del Tratado de Libre Comercio en el sexenio de Salinas de Gortari. Esto sugirió, no solamente la adaptación del mercado de bienes e insumos; sino también la adaptación del mercado laboral.

La entrada de la libre competencia surgió en México como una oportunidad de sobresalir y llegar así a los niveles de las grandes potencias. Esa era la idea o al menos fue la que se vendió a los ciudadanos a lo largo de la lucha interna por la

apertura. México entraba al libre mercado con la única promesa de dejar de ser parte de los países en vías de desarrollo y así consolidarse como una opción mucho más atractiva para los Estados Unidos y Europa.

Sin embargo, las medidas a la adaptación del mercado laboral surge tres sexenios después de la realización del Tratado de Libre Comercio, ¿es posible que este retraso sea la causa del desgaste del mercado laboral y sea lo que ha impedido a México entrar a la órbita de los países líderes en materia económica?

¿Es posible que la falta de flexibilidad en el mercado laboral fuera una de las grandes causas del rezago económico que ha sufrido el país, tal como se marcó en el discurso impulsado por el poder ejecutivo? A lo largo del desarrollo del presente trabajo se dieron herramientas para crear escenarios capaces de reflejar este tipo de cuestiones y buscar dar una respuesta con la mayor objetividad posible.

Como se puntualizó anteriormente, el cambio en la política económica, pasar de una política asistencialista a una de libre mercado, surgió más de medidas y presiones externas que cuestiones internas. Por tanto se concluye que aspectos como el mercado laboral poco tuvieron que influir en ello y por tanto difícilmente se les puede achacar de culpables por la falta del desarrollo económico mexicano; sin embargo a qué se debe la insistencia de las autoridades mexicanas en la búsqueda de la transformación del mercado laboral.

El aspecto más importante que debemos sostener es la adaptación precisa del mercado laboral a los cambios a los cuales fue sujeto México, el cambio de modelo económico de una apertura tibia y rígida a una demasiado flexible. Por tanto, era necesario adaptar el modelo económico en su conjunto a sistemas más flexibles. El sub sistema laboral no era la excepción. La implementación de condiciones favorables al ingreso de capital privado (sobre todo foráneo) hizo que las autoridades mexicanas pugnarán por mayor flexibilización laboral y por tanto a mejorar las condiciones de los inversionistas.

Este es el paso que siguió a la implementación del modelo toyota. En este punto es necesario señalar el tránsito que se tuvo en el desarrollo de los medios de producción; de un modelo más concerniente al Estado de Bienestar, el modelo foridano al modelo neoliberal, más concerniente a las figuras asiáticas. Se empieza a preferir la mayor calidad en la producción a desarrollar las condiciones necesarias para que los trabajadores mejoren sus condiciones productivas. Se incentiva más la competencia entre los similares y se destierran, en muchas ocasiones, los derechos más básicos de los trabajadores.

Las políticas complementarias a estas medidas surgen, entonces, de una adaptación más que nada a las condiciones externas, suscitadas para dotar de mayor competitividad al mercado interno. Un mercado interno cuyo capital está fuertemente reforzado por divisas. Estas medidas, indudablemente, someten aún más a la economía mexicana, y a este punto es necesario señalar, ¿la competitividad citada, a quién realmente beneficia, el desarrollo económico a nivel macro realmente es benéfico para los ciudadanos?

Las medidas que ha tomado México se han encargado únicamente de beneficiar a los capitales extranjeros y son netamente de visión empresarial y estadística. La superficialidad de las estadísticas que sustentan los argumentos de los afines al modelo neoliberal simplemente recubren de una capa imaginativa a las realidades de los ciudadanos mexicanos en aspectos económicos. A casi un año de la implementación de la ley federal del trabajo, esta ha tenido un tibio impacto en el desarrollo de la economía.

En días recientes el Banco de México, cuyo titular sigue siendo el mismo que en el sexenio de Felipe Calderón, resalto que las expectativas de crecimiento de la economía mexicana estaban muy por debajo de lo que se esperaba. El producto interno bruto bajo de un raquíctico 2.96 a 2.84%¹¹⁰, el crecimiento económico no ascendió al 3% que se esperaba.

¹¹⁰ Jornada.unam.mx

Como podemos analizar, la economía no solamente no se ha visto beneficiada sino que su desgaste ha crecido, a tal grado que las pequeñas expectativas positivas que se tenían de la economía mexicana fueron superadas por la realidad. Sin embargo es necesario señalar que es una realidad que no es ajena a los escenarios que ha experimentado México desde que entró a la globalización y a las medidas neoliberales dictadas por los entes económicos de nivel mundial. Lejos de las promesas del crecimiento económico y la inserción entre las potencias mundiales, México se ha enfrentado a crisis económicas; como la de 1994, y en sexenios anteriores, si bien no los ha habido, ha sido condición general el poco crecimiento económico.

Aspectos políticos:

Como vimos, en cuanto a los aspectos económicos, la realidad no es muy favorable. Si bien, el periodo de tiempo ha sido muy corto (apenas se cumplirá un año de su entrada en vigor de la LFT 2012), es importante señalar que se ha quedado muy corto en cuanto a las medidas económicas.

Diferente no es la realidad política mexicana en este aspecto. Las principales características políticas que se buscaron cambiar en la ley laboral es lo concerniente a las organizaciones gremiales, ya que se les buscó dotar de democracia. Ya demasiado conocida es la realidad de los sindicatos mexicanos. Un historial largo de sindicatos que más que defender a los trabajadores, terminan negociando con el gobierno y los empresarios o patrones para recibir dadas en detrimento de los derechos laborales de sus agremiados. El ejemplo por excelencia de esta situación es la Confederación de Trabajadores de México, cuya dirigencia a cargo de Fidel Velázquez en la mayoría del siglo XX significó una negociación continua que poco benefició a los agremiados y enriqueció de manera desmedida a los líderes, los cuales en muchas ocasiones se perpetraron en la dirigencia gremial.

Este es uno de los aspectos que menos se tocó en la reforma laboral. La renovación de las dirigencias poco se tomó en cuenta para rejuvenecer los

liderazgos y evolucionar las centrales sindicales y gremiales. En muchas ocasiones, tanto en gremios oficialistas como independientes, es común imaginarse que los líderes llevan mucho tiempo en la dirigencia; solamente es necesario citar el ejemplo del antes citado Fidel Velázquez, su sucesor Leonardo Rodríguez Alcaine, quienes dejaron la dirigencia de la CTM hasta su muerte, ya que fueron asignados a la dirigencia de manera vitalicia. Otro ejemplo similar es el caso de Elba Esther Gordillo, quien también había sido designada líder vitalicia del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE).

La realidad nos marca que difícilmente se dará una democracia sindical permitida por los dirigentes perpetrados en las direcciones de sindicatos y Confederaciones. Aunque, como en todos los casos, es necesario realizar un análisis profundo y dotando de más tiempo para hacer el análisis pertinente. Sin embargo estimo que una realidad se verá reflejada en la discusión de la Reforma energética, la cual es el tema central de la discusión política actual. El posicionamiento de las organizaciones sindicales y gremiales nos mostrará si a un año de distancia de la publicación de la ley los organismos de esta índole tiene un grado alto de independencia con respecto a los intereses del poder ejecutivo y su partido político o si siguen apoyando las políticas oficiales sin importar el posicionamiento de los trabajadores de sus gremios.

La realidad en México muestra que las expectativas por la democracia son altas pero es muy contrastante con lo evidente. No es poco frecuente encontrar medidas que vayan en detrimento del desarrollo democrático, ya que es común ver compra de votos, inequidad en la contienda electoral y la pasividad de una ciudadanía que prefiere enfocarse en asuntos distintos a la vida política y democrática de la nación. Por tanto, sosteniendo este escenario, no resultaría ajeno que la cultura democrática no se practique aun en los organismos que conjuntan a trabajadores. Complementario a las medidas legislativas en materia de democracia (en cualquiera de sus tipificaciones), es importante buscar consolidar una cultura democrática que fortalezca las decisiones de las mayorías y que combata definitivamente la elevada longevidad de los dirigentes. Si en el

escenario político mexicano esta prohibió cualquier clase de reelección, porque en los gremios está permitido.

Aspecto social:

En el aspecto social la realidad es mucho más marcada, preferentemente por la influencia de las cuestiones políticas y económicas. La realidad social ha creado diversos conflictos que se han marcado en la agenda nacional y que se han vuelto un hito en la historia de México.

No hace mucho México era alcanzado por una tragedia que daba a notar la realidad de los trabajadores de las minas mexicanas; Pasta de Conchos mostraba las condiciones precarias en las que se encontraban las minas, además de mostrar las condiciones de arbitrariedades en las que se ejecutaban los contratos. Esta tragedia alentó a que se buscara mejorar las condiciones de los trabajadores de las minas y de manera explícita se tomaran en cuenta para la ley federal del trabajo.

Retomando el aspecto económico, hay situaciones que han marcado a la sociedad mexicana. Estas han hecho que en más de una ocasión detonen en conflictos sociales. La falta de crecimiento económico ha traído la desaceleración de los ritmos de las empresas y la llegada de grandes corporaciones extranjeras ha significado el fracaso de muchos pequeños y medianos negocios, sobre todo en las zonas urbanas.

Si bien, estadísticamente se habla de un creciente porcentaje de Personas Económicamente Activas, el desenvolvimiento de las mismas en su mayoría se da en trabajos en la informalidad. Esto, debido a que la industria ha sido tomada por el capital extranjero, así como la falta de desarrollo educativo.

Tal como se maneja en el desarrollo del último capítulo, una de las grandes medidas que se llevaron a cabo en la reforma laboral de 2012 fue el intento de introducir al mercado de trabajo a la mayoría de los trabajadores de la informalidad, así como resolver el déficit que se encuentra en sectores como el

femenino y el juvenil. La medida tomada fue el trabajo temporal, ya que permitía a madres y estudiantes desarrollar a la par las dos actividades a las que se dedicaran. Sin embargo, la realidad señala que el déficit sigue incrementándose y que las medidas tomadas han quedado muy lejos de las expectativas. En primer lugar el desempleo creció a lo largo del año¹¹¹ y dentro de esta realidad se encuentran mayoritariamente afectados los jóvenes mexicanos.¹¹² Signo de que las medidas no han sido capaces de mermar el efecto de aceleración del desempleo. Aunado a esto, las escasas oportunidades de jóvenes de desenvolverse en algún trabajo formal, se encuentra la escasa oferta educativa.

Los jóvenes han quedado envueltos en un umbral de realidad gris. No hay ni trabajo ni escuelas. Estos terminan siendo presos del fenómeno “Ni-Ni”. Este fenómeno creciente parece llegar a un punto de ebullición en donde el sector de jóvenes que no obtuvieron lugar en ninguna institución de educación superior han salido a las calles a exigir abiertamente cupo y oportunidad de mejorar sus aspectos educativos.

Otro aspecto que se ha desarrollado con la implementación de políticas económicas de corte neoliberal y que concierne a la juventud mexicana es la falta de oportunidades de los jóvenes que egresan de las universidades y que ven su campo laboral minado por la falta de espacios, así como la alta demanda y la paga reducida. Esto ocasiona que los estudiantes universitarios terminen migrando al extranjero; desafortunadamente el accionar de este sector dentro del extranjero es pasivo, ya que termina realizando tareas que realizan de manera similar aquellos con poca o nula preparación; siendo así que se vuelve un gran derroche de recursos y poca efectividad. La reforma laboral poco o nada ofrece a este sector, solamente se basa en la especialización que requiere el outsourcing, muchas veces mal manejado en nuestro país. Ya que el outsourcing se justifica como la búsqueda de la especialización en las diversas áreas de la empresa, sin embargo, la subcontratación se vuelve una práctica de los empleadores para

¹¹¹ <http://www.jornada.unam.mx/ultimas/2013/08/12/101557889-desempleo-afecto-a-2-millones-607-mil-personas-en-el-segundo-trimestre>

¹¹² <http://www.jornada.unam.mx/2013/08/11/economia/021n1eco>

evadir responsabilidades jurídicas. Un ejemplo claro es el que se suscitó al interior de la H. Cámara de Diputados, en donde a la hora de recontractar a los empleados se cambió el nombre de la empresa contratista y se eliminó la antigüedad con unja sola firma, además de que se obligó a los trabajadores a firmar su renuncia en blanco. Si bien, esta serie de medidas están señaladas como una falta a la ley laboral, no se ha ejercido alguna clase de acción en contra de la empresa. Lo cual muestra que la impunidad aun navega en el rededor del marco legislativo laboral.

Como podemos ver, en los diferentes estratos, la reforma laboral no ha tenido los impactos esperados, en muchos sentidos se ha quedado corta y en otros ha dado inclusive reveses. Tal y como se señaló en diversos medios de comunicación, la opinión de especialistas que señalaban a la reforma como benéfica únicamente para los empresarios y patrones (muchas veces extranjeros), esto queda de manifiesto. Las medidas han sido muy superficiales, y pocas han significado un avance. Dentro de ellas podemos señalar el derecho de los trabajadores de las minas, así como la integración de mayores sustantivos y adjetivos a la lucha contra la discriminación, así como la ratificación de los derechos de las trabajadoras del hogar.

Sin embargo los avances solo se han dado en terrenos específicos, y están muy lejos de beneficiar a la mayoría de la población, que se encuentra en situaciones de pobreza y extrema pobreza. El outsourcing ha significado el establecimiento de contratos individuales y que van en detrimento de los derechos colectivos, mermando así la oportunidad de desenvolverse mejor y buscar mejores condiciones de trabajo. El trabajo temporal atenta contra la antigüedad y hace inestable la participación del PEA, haciendo volátil los resultados dentro de los análisis posteriores a la implementación, la capacitación puede que sea un elemento rescatable pero que solo beneficiaría a la empresa en donde se lleve a cabo el proceso.

Los beneficios son pequeños e individuales, ya que pese a contar con un gran número de egresados de Universidades, estos siguen saliendo a engrosar el número de personas desempleadas, migraciones, informales, etc.

Sin duda, la reforma laboral de 2012 tiene matices mayoritariamente negativos, pero es importante que para darle revés a aquellas afecciones es necesario partir de la ley actual. Sin duda, se debe partir de la búsqueda de un programa o un modelo específico de México, ya que muchas medidas realizadas en esta reforma fueron extraídas de convenios internacionales y de organismos internacionales, tales como el FMI, Banco Mundial o tratados como el Consenso de Washington.

Como pilares de la nueva reforma laboral debe buscar la flexibilización laboral pero con controles suficientes para evitar abusos por parte de los patrones, o vacíos legales que permitan legitimar esos abusos. Se deben centrar las ideas en generar un mercado interno lo suficientemente competitivo para poder desenvolverse de adentro hacia afuera, un fenómeno de divergencia, que permita el crecimiento nacional, el apoyo e incentivo de las pequeñas y medianas empresas. El desarrollo y sustento tecnológico de las empresas nacionales basadas en otorgar de oportunidad a aquellos que estudian o egresaron de instituciones de educación media y superior mexicanas. Esto con la finalidad de evitar la fuga de cerebros.

En materia de democracia sindical, es necesario apuntalarla, y hacer explícita la realización de asambleas democráticas, desarrollar sistemas de renovación de dirigencias, y fomentar la participación de los trabajadores, consolidando así una cultura democrática participativa.

Como punto nodal debe estar el crecimiento económico, pero empezando de adentro hacia afuera, para combatir la alta dependencia de factores externos. Condicionar a aquellas empresas que quieran ingresar al país a que desarrollen una oficina de innovación tecnológica y científica en donde se emplee a jóvenes universitarios y egresados, esto con la finalidad de desarrollar una competencia sana entre los trabajadores.

Dentro de los colectivos de trabajo, se debe fomentar la convivencia, sin importar el tipo de trabajo que se tenga (sea de tiempo completo, parcial temporal),

regresando un poco al modelo fordiano en donde se privilegia a la satisfacción de los trabajadores para buscar armonía y mejor efectividad en el proceso productivo.

5) BIBLIOGRAFIA

Hernández de Gante. A, Gimete-Welsh. A (Et. Al.), *“La reconfiguración neoliberal en América Latina”* (2010), Miguel Ángel Porrúa, Pp. 311.

<http://www.wto.org/> Consultado el 18 de Diciembre de 2012

<http://www.cpii.org.ar/resourcenter/data/EI%20ModeloToyota%20-%20Jeffrey%20Liker.pdf>. Consultada el 18 de Diciembre de 2012

<http://www.eumed.net/cursecon/dic/bzm/d/divsoctrab.htm> Consultado el 17 de diciembre de 2012

http://www.grupokaizen.com/mck/Que_es_el_Lean_Manufacturing.pdf. Consultado el 18 de diciembre de 2012.

Valencia Castrejón, S. *“Historia Mundial del Imperialismo a la Globalización. De 1945 a 1979”* (2009), Edere

<http://www.un.org/es> Consultado el 18 de diciembre de 2012.

“Mercado de Trabajo y Protección Social: con referencia especial a México” (2012), en *Economíaunam*, 9,25 (enero-Abril). P. 3-13

Casilda Béjar. R, *“América Latina y el Consenso de Washington”*, en Boletín Económico de ICE, no. 2803 consultado en http://biblioteca2012.hegoa.efaber.net/system/ebooks/14120/original/America_Latina_y_el_consenso_de_Washington.pdf. Consultado el 03 de Enero de 2013

Labra, A. *“Reformar las Reformas: consenso de México a debate”* (2004) en *Economíaunam* 1,1 (Enero-Abril)

Moreno Brid, J. (et. al). *“El Consenso de Washington: Aciertos, yerros y omisiones”* (2004) en *Perfiles Latinoamericanos*, diciembre, número 205. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Distrito federal, PP. 149-168

Martínez Rangel, R. y Ernesto Soto Reyes. *“El Consenso de Washington: la Instauración de las políticas neoliberales en América Latina”* en Política y Cultura, Primavera 2012, núm. 33, pp. 35-64.

De Buen, N. *“El Sistema Laboral en México”*, en www.juridicas.unam.mx

Índice de Reforma estructural, Escaith et al., 2003

CEPAL, 2004a, *“Economía en América Latina: El Desarrollo económico en los albores del siglo XXI”*, Naciones Unidas y Alfaomega.

_____ 2003a *“Panorama Social en América Latina”*, Síntesis, LG/C.2218, Santiago de Chile, Chile.

Williamson, J. *“El Cambio en las políticas económicas en América Latina”* (1991), Gernica, México, 132 pp.

Ocampo, J. *“Más allá del Consenso de Washington; una agenda de desarrollo para América Latina”*, México, CEPAL, 2005.

<http://mmh.org.mx/>. Consultado el 14 de Enero de 2013

<http://www.jornada.unam.mx/2013/01/14/economia/026n1eco>

De la Madrid, M. *“Las Siete Tesis Rectoras”* (1982), *Partido Revolucionario Institucional*, 167 pp.

_____ *“Nacionalismo Revolucionario, Siete tesis fundamentales de campaña”* (1982), Partido Revolucionario Institucional, Pp.129

Escamilla Hernández, J. *“Naturaleza del derecho del trabajo, según Mario de la Cueva”* (1987), en Alegatos 7 (Septiembre- Diciembre), Pp. 22-29

Mercado, A. y José Romero (coord.) (2010) *“Las Reformas Estructurales en México”*, Colegio de México. Pp. 284.

<http://www.inegi.org.mx/> consultado en fechas distintas.

<http://www.lajornadaaguascalientes.com.mx/> consultado el 25 de enero de 2013

<http://www.bancomundial.org/> Consultado el 25 de enero de 2013

<http://www.cnneexpansion.com> Consultado el 25 de enero de 2013

<http://fatmexico.org.mx/> Consultado el 04 de Febrero de 2013

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Última Reforma 26 de Febrero de 2013)

Ley Federal del Trabajo (Última Reforma 30 de Noviembre de 2012)

Cardero, María E. y Guadalupe Espinosa, *“Empleo y Empleo Informal en Hombres y Mujeres”*, (2011), en

http://www.inegi.org.mx/eventos/2011/encuentro_genero/doc/20-06S4-03ElenaCardero-UNAM.pdf, Consultado el 15 de marzo de 2013.

<http://es.thefreedictionary.com>. Consultado el 15 de marzo de 2013.

<http://www.eclac.org/>. Consultado el 25 de marzo de 2013.

<http://www.eluniversal.com.mx/notas/912558.html> Consultado el 25 de Marzo de 2013.

<http://www.eluniversal.com.mx/notas/921655.html> (consultado el 08 de Mayo de 2013)

<http://www.stps.gob.mx> (Consultado en diversas fechas)

Encuesta de Trayectorias Laborales. INEGI y CONSAR 2012.

<http://www.oem.com.mx/>. Consultado el 16 de Mayo de 2013.

Revista Internacional del Trabajo, vol. 116 (1997), núm. 4 (invierno).

<http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2011/06/14/el-empleo-temporal-esta-de-moda>

<http://www.eluniversalmas.com.mx/editoriales/2013/05/64636.php>

<http://mx.ibtimes.com/>. Consultado el 10 de Junio de 2013.

Indicadores Oportunos de Ocupación y Empleo. Cifras preliminares durante Marzo de 2013; en Boletín de Prensa Núm. 158/13. 19 de Abril de 2013. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. <http://www.inegi.org.mx/> (Consultado en diversas fechas)

“Botello Triana. J, *“Algunos indicadores del mercado de trabajo”* en Análisis Económico, Núm. 63, Vol. XXVI, Tercer cuatrimestre de 2011, Pp. 247-263.

Lomelí G. P, *“La reforma laboral: comparativo entre las propuestas del PRI y del PAN, y sus implicaciones”* en Bien Común, Núm. 18, Vol. 211, Septiembre- Octubre 2011. Pp. 65-75.

Ballesteros Figueroa. J Et Al; *“Salarios mínimos en la Economía de Mercado: caso de México”*, en Bien Común, Núm. 18, Vol. 211, Septiembre- Octubre 2011. Pp. 88-93.

Gálvez Santillán, E. et al; *“El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales”* en Revista Mexicana de Sociología, Núm. 1, Vol. 73 Enero- marzo de 2011, Pp. 73- 104.

Rodríguez Pérez, R, Luis Huesca Reynoso et al; *“Mercado Laboral, inequidad salarial y cambio tecnológico regional”* en Frontera Norte, Vol. 23, Núm. 45, Enero- Junio de 2011. Pp. 7-33.

Castro Lugo, D. y Berenice Morales Sandoval; *“Evolución de la desigualdad salarial regional en México, 1994- 2003”*, en Frontera Norte, Vol. 23, Núm. 45, Enero- Junio de 2011. Pp. 35- 65.

“Boletín de la Sociedad Geológica Mexicana”, Volumen Conmemorativo del Centenario Revisión de algunas Tipologías de Depósitos Minerales de México Tomo LVII, núm. 4, 2006, p. 141-160

Bibliografía complementaria

Pisarello, G. *“Los derechos sociales y sus garantías”* (2007), Trotta, Madrid, Pp. 139

Ferrajoli, L. *“Estado Social y estado de Derecho”*, en V Abramovich, M.J. Añon y C. Courtis (eds.) *Derechos sociales. Instituciones de uso*, Fontamara, México, 2003, P. 11 ss.

B. Souza Santos, *“Desigualdad, exclusión y globalización”*, en la caída del Angelus Novus. Pp. 125 ss.

Vite Pérez, Miguel A, *“Estado, globalización y exclusión social”*, en *Política y cultura* 25 (primavera-2006). PP. 9-26

“Gobierno y Poder en las Empresas”, en la Degradación de las Utopías, UNAM, Facultad de Economía, México (2008)

Samaniego, N (2010), *“El empleo, lecciones que ha dejado la crisis”*, Grupo Central UNAM, inédito, México.

_____ (2011), *“Empleo, salarios y mercado interno”*, Grupo Central, Inédito, México.

Paramio, L. *“La Globalización y el malestar en la Democracia”*, (2002) en *Revista Internacional de Filosofía Política*, 20.

Williamson, J y Pedro Pablo Kuczynski. *“Después del Consenso de Washington. Relanzando el crecimiento y las reformas en América Latina”* (2003), Lima, Perú, Fondo Editorial UPC, Pp. 432

Renguera Rodríguez, M. *“El derecho del trabajador en la Constitución de México”* (1999) en *El derecho del trabajo en las constituciones de Iberoamérica*, Editorial Juris Laboral, Perú, Pp. 265.

Cavazos Flores, B. *“El nuevo derecho del trabajo mexicano”* (1994), Editorial Trillas, México.

Saavedra, J y Omar Arias, *“Reducción de la pobreza y la desigualdad en América Latina y el Caribe: promesas y retos para las políticas públicas”* (2007) en José Luis Machinea y Narcis Serra (Eds.) *Visiones del desarrollo en América Latina*, Santiago de Chile, CEPAL- CIDOB.

Milanova, B. y Rafael Muñoz B. *“La desigualdad de la distribución de la renta en América Latina. Situación, evaluación y factores explicativos”* (2008) en *América Latina hoy*, Número 148, Salamanca, Universidad de Salamanca, Pp. 15-42

“¿Neoliberalismo maligno o por qué México no crece? Breve repaso por la historia económica mexicana” (2012) en *Bien Común* 18, 207 (Marzo), Pp. 49-55.

Terrones Cordero, A. *“Globalización, crisis y crecimiento en México”* (2011), Plaza y Valdez Editores.

Cogco Calderón, A. *“Acciones y reflexiones para la reconstrucción de la política social en México, una mirada desde lo local”* (2012), Plaza y Valdez Editores.

Baylos, V. *“Derecho del Trabajo. Un modelo para armar”* (1991), Trotta, Madrid

Abramovich V. y C. Cortis, *“Los derechos sociales en el debate democrático”* (2003) en *Derechos sociales*. Instituciones de uso, Fontamara, México.

Baena Paz, G. (2006) *“Estructura socioeconómica de México: transición del siglo XX al XXI”*, Publicaciones Cultural, México

Schettino Yáñez, M. (2011), *“Estructura socioeconómica de México, competencias, aprendizaje, vida”*

Alegatos 68-69 (Enero- Agosto 2008)

Hobsbawm, Eric, *“Historia del siglo XX”* (1998), Grijalbo

De la Garza, Enrique. *“Modelos de Industrialización en México”*, UAM-I, México 1994

<http://www.adnpolitico.com/opinion/2012/09/28/opinion-la-falacia-del-salario-de-7-pesos-por-hora>

<http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2012/10/03/reforma-laboral-pros-y-contras> (consultado el 10 de Junio de 2013)

Ruíz Nápoles, P. y Juan Luis Ordaz Díaz, *“Evolución reciente del empleo y el desempleo en México”* en *Economíaunam*, Vol. 8, Núm. 23. A través de <http://www.economia.unam.mx/publicaciones/nueva/econunam/23/05napoles.pdf>

Negrete Prieto, R. *“¿Por qué han sido bajas las tasas de desempleo abierto en México? Una guía básica ilustrada”*, en <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/contenidos/articulos/economicas/tasas.pdf> (Consultado diversos días).

Cacciamali, M. y Fábio Tatei; *“Género y salarios de la fuerza de trabajo calificada en Brasil y México”*, en *Revista Problemas del Desarrollo*, Núm. 44, Vol. 172, Enero- Marzo 2013, Pp. 53- 79.

Hernández, J. L, *“La Migración del trabajadores calificados como un problema para lograr el desarrollo”* en *Revista Problemas del Desarrollo*, Núm. 44, Vol. 172, Enero- Marzo 2013, Pp. 81- 104.

Ibarra, D. *“Mercado de trabajo y protección social. Con referencia especial a México”* en *Economíaunam*, Vol. 9, Núm. 25, Pp. 3- 13

Hernández Laos, E. *“Legislación laboral, sector informal y productividad multifactorial en México”* en *Economíaunam* Vol. 10, Núm. 28, Pp. 5- 52

Rodríguez García, T. *“El salario mínimo como derecho social en México”*, Ediciones saber/ trascender, Xalapa, Veracruz, Noviembre de 2012, Pp.142

Índice.

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I. DEL MUNDO DE LOS POLOS A LA HEGEMONIA CAPITALISTA.	
MÉXICO EN EL CAMBIO.....	4
1.1) LA LUCHA POR LA HEGEMONÍA DE MODELO, LA DECADENCIA DEL SISTEMA SOCIALISTA Y LA HEGEMONÍA CAPITALISTA.....	4
1.1.1) EL CAMBIO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO. EL TRIUNFO DEL NUEVO MODELO.....	7
1.2) LATINOAMÉRICA EN EL MAPA NEOLIBERAL.....	9
1.2.1) AMÉRICA LATINA Y EL CONSENSO DE WASHINGTON.....	12
1.2.2) EL CONSENSO DE WASHINGTON DENTRO DEL TERRITORIO MEXICANO.....	18
1.3) LAS REFORMAS ESTRUCTURALES Y LOS CAMBIOS DE MÉXICO EN EL SIGLO XX.....	29
CAPITULO II. EL DERECHO LABORAL EN MÉXICO. EL CAMINO DE LAS REFORMAS.....	
43	
2.1) LA NATURALEZA DEL DERECHO LABORAL.....	43
2.2) EL SISTEMA LABORAL EN MÉXICO, A TRAVES DE SUS ANTECEDENTES.....	46
2.3) LAS REFORMAS LABORALES DE FINALES DEL SIGLO XX E INICIOS DEL SIGLO XX.....	51
CAPÍTULO III. LA REFORMA LABORAL DE 2012, SUS CONTENIDOS.	
58	
3.1) MARCO CONSTITUCIONAL EN MATERIA LABORAL.....	58
3.2) LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SUS CAMBIOS MÁS SIGNIFICATIVOS.....	61

3.2.1) EL OUTSOURCING EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	66
3.2.2) EL TRABAJO TEMPORAL, LA CAPACITACIÓN (ARTICULO 153- B Y SUBSECUENTES) Y EL PERIODO DE PRUEBA.....	74
3.2.3) PERIODO DE CAPACITACIÓN Y PERIODOS DE PRUEBA.....	89
3.2.4) SALARIO.....	94
3.2.5) TRABAJADORES DE MINAS.....	99
3.2.6) RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO (DEMOCRATIZACIÓN DE LOS SINDICATOS).....	111
4) CONCLUSIONES.....	123
5) BIBLIOGRAFÍA.....	133