

UACM

Universidad Autónoma
de la Ciudad de México

Nada humano me es ajeno

COLEGIO DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

LICENCIATURA EN CIENCIA POLÍTICA Y ADMINISTRACIÓN URBANA.

La Reforma Laboral en México en el sexenio de Felipe Calderón Hinojosa.

TRABAJO RECEPCIONAL
PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN
CIENCIA POLÍTICA Y ADMINISTRACIÓN URBANA

PRESENTA
ORLANDO MÁRQUEZ GARRIDO

Director de trabajo recepcional
Dr. Orlando Delgado Selley.

Ciudad de México, septiembre de 2016

SISTEMA BIBLIOTECARIO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO COORDINACIÓN ACADÉMICA

RESTRICCIONES DE USO PARA LAS TESIS DIGITALES

DERECHOS RESERVADOS[©]

La presente obra y cada uno de sus elementos está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor; por la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, así como lo dispuesto por el Estatuto General Orgánico de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México; del mismo modo por lo establecido en el Acuerdo por el cual se aprueba la Norma mediante la que se Modifican, Adicionan y Derogan Diversas Disposiciones del Estatuto Orgánico de la Universidad de la Ciudad de México, aprobado por el Consejo de Gobierno el 29 de enero de 2002, con el objeto de definir las atribuciones de las diferentes unidades que forman la estructura de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México como organismo público autónomo y lo establecido en el Reglamento de Titulación de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Por lo que el uso de su contenido, así como cada una de las partes que lo integran y que están bajo la tutela de la Ley Federal de Derecho de Autor, obliga a quien haga uso de la presente obra a considerar que solo lo realizará si es para fines educativos, académicos, de investigación o informativos y se compromete a citar esta fuente, así como a su autor ó autores. Por lo tanto, queda prohibida su reproducción total o parcial y cualquier uso diferente a los ya mencionados, los cuales serán reclamados por el titular de los derechos y sancionados conforme a la legislación aplicable.

Temario.

Protocolo de investigación	
Introducción	3
Problema de investigación	5
Pregunta central	9
Preguntas secundarias	9
Justificación	10
Objetivos principales	10
Hipótesis	11
Estrategia metodológica	11
El método deductivo	12
Estructura del trabajo	15

Capítulo I Contexto histórico laboral

1.1 Contexto histórico del mundo laboral	17
1.2 Contexto histórico laboral de México.	23

Capítulo II Marco conceptual de la reforma laboral

Conceptos centrales

2.1 Flexibilidad laboral	29
2.2 Productividad	30
2.3 Libertad de asociación	31

Conceptos secundarios

2.4 Competitividad	33
--------------------	----

2.5 Regulación laboral	34
2.6 Rigidez laboral	35
2.7 Mercado laboral	36
2.8 Seguridad social	37
2.9 Calidad de vida	39

Capítulo III Modelo de regulación laboral en México

3.1 El modelo de regulación laboral en México	42
3.2 La seguridad social en el campo laboral	44
3.3 La reforma laboral procesal de 1980	46
3.4 El sindicalismo en México	48
3.5 El papel del mercado laboral formal e informal	51
3.6 Análisis de la propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo 2012	59

Capítulo IV Resultados y consecuencias de la reforma a la Ley Federal del Trabajo 2012 -

4.1 Omisión a la democracia sindical como; estatutos sindicales, democracia y transparencia sindical	67
4.2 Legalización de la subcontratación u outsourcing	74
4.2.1 Trabajadores a comisión	78
4.2.2 Trabajo a domicilio; utilización de tecnologías de la información y comunicación sin regulación	79
4.3 Recisión laboral u operación de despido	81
4.4 Salario por unidad de tiempo o pago por hora	85
4.5 Trabajadores domésticos	88
Conclusiones	90

La reforma laboral en México en el sexenio de Felipe Calderón Hinojosa

Introducción

En el presente trabajo se abordará el tema de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, enviada por el entonces presidente de los Estados Unidos Mexicanos Felipe Calderón Hinojosa el 1 de septiembre del 2012 a la cámara de diputados. La cual menciona que se formuló para la creación de mejores condiciones dentro del ámbito laboral y para priorizar la competitividad y productividad del sector laboral y con esto fomentar el desarrollo económico del país.¹ La consideración con la cual se acepta esta reforma es que el país debe impulsar una reforma de este tipo para alcanzar mejores niveles de bienestar, así como favorecer los principios de equidad y no discriminación dentro de las relaciones laborales y que finalmente es el objetivo del empleo a nivel nacional.

México se encuentra con difíciles problemas tanto económicos, sociales, políticos, laborales, etc., y la reforma laboral, expone el expresidente Felipe Calderón Hinojosa, propone una solución al problema del desempleo.

Ya que el país se encuentra con una alta tasa de desempleo, ya que la población al no contar con un trabajo formal busca distintas formas de sobrevivir, y dentro de estas se encuentra el autoempleo, la ayuda temporal en negocios, el empleo informal, etc. Este tipo de problemas laborales en el país, se ve reflejado en el incremento en empleos llamados informales, es decir, empleos por cuenta propia y empleos familiares no remunerados, o trabajadores independientes poco calificados, formándose así una buena parte de los desempleados.

¹ Gamboa Montejano, Claudia. "Reforma laboral preferente", Estudio comparativo de texto vigente y texto propuesto de la iniciativa presentada en calidad de iniciativa preferente a la Cámara de Diputados. investigadora parlamentaria. Septiembre del 2012. Consultado el 06/04/2013 en: <http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi/SAPI-ISS-54-12.pdf> Pp.7

La solución propuesta para resolver el problema del desempleo, tiene que ver con la desregulación del mercado laboral, y con esto, “promovieron una mayor movilidad para favorecer la capacidad de adaptación de las empresas a la competencia y la volatilidad de los mercados, así como a la generación de empleos formales”,² pretendiendo que la reforma laboral conlleve a estos cambios tanto en materia laboral como económica.

Néstor de Buen, menciona algunos de los aspectos por los cuales se produjo tal reforma, visto esto desde una perspectiva de la globalización y que tienen que ver con las perspectivas empresariales que se encuentran en expansión en todo el mundo:

En primer término, las consecuencias de la globalización, que marcan una decadencia del derecho del trabajo en todo el mundo. Hay una notable tendencia a sustituir la concepción tutelar que iluminó a la disciplina por otra que anteponga el interés de las empresas: pérdida de la estabilidad en el empleo, regulación de las huelgas en empresas que prestan servicios esenciales – o así considerados – a la colectividad, despidos más factible, temporalidad como nota distintiva en las relaciones de trabajo, regreso a las regulaciones civiles y mercantiles de los denominados, con cierto optimismo, contratos de trabajo, entre otros, etc. En segundo lugar, situaciones de hecho provocadas por el prurito de no cumplir con los trabajadores las obligaciones fundamentales previstas en las leyes laborales.³

El modelo de regulación laboral en México es de alguna manera proteccionista, en cuanto a los derechos de los trabajadores, es decir, la rigidez del modelo laboral en el país se percibe mediante la protección al salario, estabilidad en el empleo y las condiciones mínimas de empleo, dejando un amplio margen a la actuación estatal como los derechos colectivos y la resolución de conflictos, en donde el estado a nivel constitucional es el único en la resolución de conflictos a la par con las asociaciones sindicales, sólo que en la mayoría de casos no se toma en cuenta a las asociaciones sindicales.

² Bensusán Areous, Graciela. “Regulaciones laborales, calidad de los empleos y modelos de inspección: México en el contexto Latinoamericano”. México. Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe. 2008. Pp. 23.

³ De Buen, Néstor. “El sistema laboral en México”. Instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM. Consultado el 30/03/2013, en <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2458/10.pdf> Pp 138.

El argumento nacional con el que se aprueba la reforma laboral, tiene que ver con el contexto económico mundial y el crecimiento del mercado laboral informal en el país, en donde la reforma propone la inclusión de los sectores informales a la formalidad, además se cree que la flexibilización del mercado laboral llevará a la inclusión de los sectores informales a la formalidad, en el diseño de nuevas políticas de empleo formal. El tipo de planteamientos se realizaron para que se apoye a estos sectores, considerando que dentro de la informalidad se tiene una parte importante del sector laboral, el cual permitirá fomentar, crear promoción, asistencia técnica, crédito y apoyo a la comercialización del sector informal, y con la reforma se pretende formalizarlo.

Problema de investigación

México dentro de un marco de competitividad y productividad a nivel internacional se encuentra rezagado, con problemas laborales desde un ámbito empresarial, y con grandes alcances como país, sin embargo, el principal argumento por el cual se llevó a cabo la Reforma a la Ley Federal del Trabajo, fue “La profundización de las presiones externas para mejorar estándares laborales, vinculadas con la firma de acuerdos comerciales y con la relocalización de empleos de los países desarrollados hacia los países en desarrollo”,⁴ y el principal problema con esta reforma es qué traería consecuencias muy lesivas para la clase trabajadora, como el aumento del desempleo, la baja en los salarios, los despidos injustificados en gran número, además de las pretensiones ocultas detrás de la aprobación de la reforma: que actores se beneficiarían o perjudicaría, que beneficios tendrían actores que participaron en la construcción de la misma y qué fines persiguen.

Pues con la aprobación de la reforma, los mercados laborales en México se verían muy afectados y surgiría una inestabilidad laboral en el país, ya que existiría poca

⁴ *Ibíd.*, Pp. 16.

protección al trabajador y a su vez se afectarían seriamente los intereses de las clases trabajadoras del país, y de igual manera el papel del patrón y el sector empresarial como jefes aumentaría, pues estos abusarían de su poder, para contratar y despedir a los trabajadores sin amonestaciones, además de brindar salarios bajos sin derecho a la antigüedad y una serie de propuestas para reducir derechos sindicales y laborales obtenidos por los trabajadores a lo largo de su historia como clase trabajadora.

Un tema sobresaliente dentro de éste contexto, es que México se encuentra con niveles de desempleo en aumento en sus diferentes variantes, pues el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI) nos dice que el desempleo, haciendo “La comparación anual, muestra un aumento en la tasa de desocupación (5.42% vs 4.90%) en enero de 2013 con relación a la del mismo mes de 2012, mientras que la subocupación permaneció sin cambio en el periodo de referencia”.⁵

Sin embargo, en el país, el número de mexicanos que busca la sobrevivencia por causas del desempleo son muchos y muchos de ellos buscan empleo a costa de cualquier riesgo o sin protección laboral, formando parte del empleo informal (subocupación), trayendo como consecuencia, que éste tipo de empleo informal se expanda en el territorio nacional debido en gran medida a las constantes disminuciones al salario y la baja en el empleo, permitiendo a los trabajadores obtener ingresos similares o incluso mayores a los previstos por empleos formales. Pues como consecuencia dentro del mercado laboral informal, también se encuentra en crecimiento los micronegocios, los cuales se encargan del incremento de la polarización del mercado de trabajo, dentro de micro-empresas que busca la contratación de mano de obra barata y las grandes empresas que buscan la omisión de los derechos del trabajador por medio de la sub-contratación u *outsourcing*, con el propósito de abaratar la mano de obra, sin poder brindar derechos sociales ni laborales.

⁵ Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI). Boletín de prensa Num. 085/13, 22 de febrero de 2013, Aguascalientes. Pp. 3.

De acuerdo con Graciela Bensusán Aerous, la entrada de los modelos neoclásicos o neoliberales en la competencia internacional, recomendó la eliminación de cualquier relación con los sindicatos para eliminar cualquier rigidez en el manejo de las relaciones laborales para el abaratamiento de los costos y el incremento de la productividad, con el propósito de asegurar la flexibilidad de la contratación y prescindibilidad de la fuerza de trabajo para adoptar el empleo a los requerimientos del mercado y del cambio tecnológico,⁶ y que el país se pone acorde con estos cambios, con la aprobación de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo RLFT.

En México la regulación laboral muchas veces no se respeta, ya que dentro de los mercados, se presentan múltiples contrataciones ilegales y formas no reguladas en cuanto a la contratación laboral. Este tipo de contratación tiene mayor cabida dentro de los sectores informales, desprotegido y sin norma de tutela laboral. En consecuencia con este fenómeno, el modelo mexicano de regulación laboral, contaba con una norma laboral rígida, que se “caracterizaba, al compararlo con otros países, por tener un alto costo de cumplimiento y un bajo costo de incumplimiento, lo que generaba una brecha mayor entre normas y hechos. Se entiende por costo de cumplimiento el que significa para el empleador apegarse a las reglas en materia de contratación, despido, condiciones de trabajo, derechos colectivos y seguridad social. A su vez, el costo de incumplimiento se refiere al que devengaría este empleador por evadir dichas reglas, lo que depende esencialmente de la probabilidad de que el incumplimiento sea detectado y dé lugar a una sanción, y a la vez del monto de esta última”,⁷ y que al mismo tiempo crean muchos costos económicos para la empresa, provocando que se recurra a la ilegalidad con prácticas como contrataciones temporales, la subcontratación o la innovación tecnológica que en muchos casos no es necesaria dentro de las empresa.

⁶ Bensusán Areous, Graciela. “El modelo mexicano de regulación laboral”. México. Universidad Autónoma Metropolitana – Xochimilco UAM-X. 2000. Pp. 249.

⁷ Bensusán Areous, Graciela, Regulaciones laborales, calidad de los empleos y modelos de inspección: México en el contexto Latinoamericano, Op. Cit., Pp. 34.

Dentro de las distintas variables de esta reforma, también se encuentra el papel que tienen los sindicatos en esta reforma, pues dentro del modelo de regulación laboral, el papel de los sindicatos es crucial, “Los sindicatos dentro del sistema político mexicano, surgen como un instrumento de control, demanda, movilización y liderazgo ante el gobierno como pieza clave para los pactos económicos, en garantía de su misma supervivencia”.⁸ Sin embargo dentro de la reforma se pone en duda la organización sindical, buscando disminuir su capacidad de acción, debido al papel que tienen con la defensa de los derechos de los trabajadores, es decir, los sindicatos en México todavía tienen el poder institucional para garantizar el éxito en la defensa de los intereses obreros a través del tradicional intercambio político, no obstante, dentro de la reforma los sindicatos dejan de ser el instrumento efectivo de representación colectiva.

El modelo laboral que se pretende adoptar es muy parecido al autoritarismo, pues se en la toma de decisiones no se toma en cuenta la representación de los trabajadores (sindicatos), trayendo como consecuencia un desequilibrio dentro de las empresas y con sus trabajadores, donde el aparato estatal debe de reconocer a los actores más fuertes y más débiles dentro de los conflictos, mediante los intereses que cada uno persigan y que le convengan al estado. Este tipo de flexibilidad propicia las estrategias de competitividad planteadas en la reforma, con la intención de abatir los costos laborales a cambio de la precariedad del empleo y el abatimiento de los sindicatos.

⁸ Bensusán Areous, Graciela. “El sindicalismo en la globalización”. Los sindicatos mexicanos y la legalidad laboral. México. Revista Mexicana de Sociología, Universidad Nacional Autónoma de México UNAM. 1994. Pp. 45.

Pregunta central

¿Qué tipo de regulación traería la reforma laboral para el país, en comparación con la existente?, y ¿cuáles serían los efectos inmediatos en los mercados laborales formales e informales en México? ¿Traerían empleo o desempleo?

¿La aceptación de la reforma laboral traería como consecuencia una flexibilización o una rigidez a la normatividad laboral en el país? El tema central es ¿Al reformarse la ley se respetaría y se haría valer?

Preguntas secundarias

¿Cuáles son las características principales del modelo de regulación laboral mexicano?

¿Cuál es la reforma laboral emitida por el entonces presidente de los Estados Unidos Mexicanos Felipe Calderón Hinojosa? ¿Por qué se planteó esta reforma laboral y cuáles son sus argumentos?

¿Cuáles son los fines que tiene la reforma laboral? ¿Qué tipo de intereses económicos, sociales y políticos están de por medio con esta reforma?

Con este análisis se pretende dar respuesta a distintas preguntas como; ¿Qué es lo que se demanda y pretende con reforma laboral? ¿Cuáles serían los beneficios y perjuicios que tendría México con la reforma laboral? ¿El Estado con la reforma laboral intenta atacar el problema del desempleo o aumentarlo?

Justificación

En la actualidad el país está viviendo una etapa con características muy definidas para actuar del marco de acción de la globalización, que trae muchas consecuencias y grandes cambios para el país, como la gran diferenciación entre los distintos sectores de la sociedad.

Dentro de estos cambios se encuentran los regímenes laborales, en donde México intenta ponerse acorde con la misma lógica, pues se adoptó leyes laborales flexible conforme a los cambios internacionales, en beneficio del sector empresarial y perjuicio del sector obrero estatal y empleados del sector privado.

Por este motivo, que la presente investigación es de gran importancia ya que en ésta se pretende evidenciar las consecuencias desfavorables que traería la adopción de un modelo laboral flexible para México, pues éste se adoptaría de forma incongruente con los intereses de las clase trabajadora, luego estos serían los más afectados al adoptarse el modelo y no sería el camino más correcto para sacar adelante al país competitivamente.

También es de mayor importancia esta investigación, porque la adopción de la flexibilidad laboral afectaría severamente las condiciones de los trabajadores, pero también traería consecuencias muy significativas para las generaciones futuras del país, es decir, las generaciones futuras del país tendrían que nacer y crecer bajo este mismo régimen precario, con salarios bajos, mínima seguridad social y laboral, sin ninguna institución que los defiendan en el campo laboral (sindicatos), inestabilidad laboral, etc.

Objetivos principales

La presente investigación se abordará desde el contexto económico y político que vive el país, dentro del sexenio del actual Presidente de los Estados Unidos

Mexicanos Enrique Peña Nieto, y enfocándonos en analizar la reforma laboral, la cual implementará un nuevo modelo de regulación laboral flexible en México, y analizando cuáles serían las ventajas y desventajas del mismo.

Uno de nuestros principales objetivos, es analizar las circunstancias principales por los cuales se llevó a cabo la reforma a la Ley Federal del Trabajo.

Y exponer cuáles serán las consecuencias de la aplicación jurídica y real de un modelo flexible laboral en México.

Dentro de la presente investigación también se pretende hacer un análisis sobre cuáles serían los objetivos y propósitos dentro del contexto internacional por lo que se está reformando la actual Ley Federal del Trabajo, la cual no se ha modificado desde los años 80s.

Hipótesis

En materia laboral, México con la aprobación de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, propuesta por Felipe Calderón Hinojosa el 1 de septiembre del 2012, se verán afectados rigurosamente y de manera negativa los mercados laborales del país y los intereses de la clase trabajadora y obreros mexicanos, ya que la reforma provocará una disminución gradual de los ingresos de éstos mismos, con la disminución salarial, y que a su vez en el país habrá una mayor pobreza y desigualdad social, económica y cultural dentro de la población económicamente activa y la familia que dependa del trabajador con el aumento del desempleo.

Estrategia metodológica

Este trabajo pretende hacer un análisis de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012, de acuerdo a los ámbitos la reforma y las posibles consecuencias que

traería de forma inmediata, vinculándola con los conceptos de rigidez y flexibilidad laboral, y posteriormente también hacer un análisis utilizando el método deductivo.

Dentro del mismo análisis también se desarrollará el rol que juegan los sindicatos dentro del contexto laboral en la actualidad, es decir, quiénes se encuentra a favor o en contra de la reforma laboral o en favor de una modernización de la Ley Federal del Trabajo pero en conjunto, el Estado, los diferentes sectores obreros, trabajadores, sindicatos, empresarios y así hacer evidente el papel que toman los sindicatos y trabajadores con respecto a la reforma.

También se pretende encontrar y marcar dentro del contexto laboral, cuál es el modelo de regulación laboral jurídicamente aplicable en México y cuál es el modelo que se aplica cotidianamente, además de mencionar cuáles son las alternativas que toman los mexicanos para emplearse, es decir, si es importante dentro de este contexto el papel del auto empleo, el empleo informal, además de exponer las ventajas y desventajas de los mismos.

Para desarrollar este apartado se pretende utilizar un método deductivo, es decir analizar la reforma laboral dentro del ámbito regional, a nivel nacional pero sobre todo los factores que intervinieron en lo global o mundial, pero también enmarcar el problema dentro de un análisis dialectico, en donde dentro de este conflicto confluyen distintas fuerzas a favor y en contra de la reforma.

El Método deductivo

Este método científico está basado en el análisis de una problemática desde una perspectiva lógica, en donde se saca conclusión de manera inmediata, es decir, este análisis parte de lo general hacia lo particular, y está basado en lograr deducir una conclusión basándose en la observación de hechos.

Dentro de este método deductivo existen dos formas de aplicarse: a) la forma del método deductivo directo, que se refiere a una conclusión inmediata: esta se obtiene del juicio de una sola premisa, es decir que se llega a una conclusión directa o lo

deducimos de lo particular sin intermediarios, b) el método deductivo indirecto o de conclusión mediata: se basa en la premisa mayor o general, contiene la proposición universal, la premisa menor contiene la proposición particular, de su comparación resulta la conclusión, es decir, concluimos lo particular de lo general, y esta tiene un tercer elemento que sirve para su comparación, y este es denominado silogismo.⁹

Este tipo de método deductivo, se basa en un procedimiento desarrollado mediante la observación de los hechos, y fue creado desde hace ya mucho tiempo por los grandes filósofos; “Aristóteles sus discípulos implantaron el razonamiento deductivo como un proceso del pensamiento en el que las afirmaciones generales se llega a afirmaciones específicas aplicando las reglas de la lógica. Es un sistema para organizar hechos conocidos y extraer conclusiones, lo cual se logra mediante una serie de enunciados que reciben el nombre de silogismo, los mismos comprenden tres elementos; a) la premisa mayor, b) la premisa menor y c) la conclusión”.¹⁰

El procedimiento para la actuación del investigador es el siguiente:

1. Planteamiento del conjunto axiomático de partida. El criterio que debe seguirse en esta etapa debe ser el de la sencillez. Los supuestos deben incorporar sólo las características más importantes de los fenómenos, debiendo ser eliminadas las irrelevantes. Debe existir coherencia entre los postulados, sin que haya contradicción entre unos y otros.

2. Proceso de deducción lógica, partiendo siempre de los postulados iniciales, es decir, de la etapa anterior.

3. Enunciado de leyes de carácter general, a los que se llegará partiendo del conjunto axiomático y a través del proceso de deducción.

⁹ Carbajal, Lizardo. “El método deductivo de investigación”. Consultado el 14/05/2015 en <http://www.lizardo-carbajal.com/el-metodo-deductivo-de-investigacion/>

¹⁰ Dávila Newman, Gladys. “El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso de investigación en ciencias experimentales y sociales”. Revista de Educación, LAURUS. Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Venezuela, REDALYC, 2006. Pp 184.

Del procedimiento lógico se infiere que las explicaciones y predicciones siguen las mismas reglas de deducción, la única diferencia está en que la explicación se produce una vez que ha ocurrido el suceso, mientras que la predicción tiene un carácter apriorístico.¹¹

¹¹ Gómez López, Roberto. "Evolución científica y metodológica de la economía". México, UG Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas. 2004.

Estructura del trabajo

Esta investigación está integrada en su inicio principalmente por el protocolo en primera instancia y posteriormente se encuentran los capítulos de la investigación y al final las conclusiones y la bibliografía que se utilizó para la realización de la misma.

El protocolo de investigación, que en principio muestra las bases de la investigación, desde la reseña que muestra la introducción del trabajo para entender el tema, hasta la estrategia metodológica que se utiliza en la investigación.

Este apartado, es de suma importancia, ya que nos da una mirada objetiva con respecto al problema de investigación que es la Reforma laboral de 2012, del mismo modo nos especifica las preguntas que se resuelven con la investigación, explicando la justificación de la investigación debido a la importancia del tema y lo relevante para el país.

Igualmente nos muestra los objetivos de la misma, la hipótesis que se desea afirmar y también nos muestra el método de investigación por el cual se desarrolló. El protocolo de investigación se encuentra integrado por la introducción, el problema de investigación, las preguntas que se buscan resolver y están integradas por las centrales o principales y las secundarias, la justificación, objetivos principales, hipótesis y estrategia metodológica (el método deductivo).

Posteriormente a esté, se encuentra el capitulado de la investigación:

El capítulo I contexto histórico laboral, en esté capitulo es de suma importancia, ya que muestran las cambios que se han hecho al paso del tiempo a lo largo del mundo y en consecuencia en México con respecto al mundo laboral, y esté nos ayuda a entender las transformaciones del trabajo, con proporción a la modernidad, innovación tecnológica y cambios en los medios de producción.

El capítulo II marco conceptual de la reforma laboral, nos da una mirada a todos los conceptos que se utilizaron en la investigación, nos especifica la vertiente principal de la reforma, es decir, los conceptos que más relevancia tienen para la población, y la cual está integrada por las ideas centrales. Y las ideas secundarias explican las leyes reformadas que causan menor impacto en el país.

El capítulo III modelo de regulación laboral en México, nos explica a detalla las leyes laborales que rigen nuestro país y los cambios que se han hecho en ellas, así como el papel que tuvo la representación en México (sindicatos), el cual se les quito con la reforma.

Además, nos exhibe lo vulnerable que es el país y su gobierno, con respecto a las presiones que recibe por parte de empresarios, capitales privados y empleadores, en relación a la adecuación de las leyes laborales a su gusto, para poder actuar como más les convenga, respecto al campo laboral.

El capítulo IV resultados y consecuencias de la reforma a la Ley Federal del Trabajo 2012, es sin duda es el más importante, pues este poner a la vista las modificaciones hechas a la Ley Federal del Trabajo, las cuales afectas a los mexicanos. De modo que, nos permite observar la derrumbamiento de los derechos sociales, laborales y de salud, que a nuestras generaciones pasadas les costó mucho obtener.

1.1 Contexto histórico del mundo laboral

El mundo laboral a lo largo del tiempo ha cambiado mucho y se encuentra en constante movimiento, ya sea por condiciones tanto políticas, sociales, culturales, estructurales, etc., pero sobre todo a los cambios en la economía ya sea en los países individualmente como en el mundo global, es decir, los cambios que tomen algunos países o regiones del mundo igualmente afectarán a las demás regiones económicas, ya sea cambios en el comercio, desequilibrios financieros, etc.

Todos estos cambios repercuten indudablemente en los demás países del mundo tal vez no en mayor medida, al que toma las decisiones pero al paso del tiempo afectará tanto en la economía global como en el comercio de los demás países.

Los cambios en el mundo del trabajo al paso del tiempo han sido algunos de una manera muy contrastante en el presente, es decir, los cambios iniciaron desde la aparición del Estado, con la nueva realidad laboral, después se empezaron a disgregar todos los métodos y tipos de empleo existentes en el mundo y con estos sus actividades económicas, la separación de la agricultura, pesca, minería, los trabajadores industriales, trabajadores de la construcción, ganadería, etc., todo tipo de actividades económicas se sectorizó y, por consiguiente, surgieron muchos o miles de trabajos que tenían que regularse y enmarcarse dentro de una lógica tanto de ordenación como de regulación laboral.

Así como los cambios que dieron un giro muy importante en el mundo del trabajo que tuvieron que pasar a través del tiempo como la manufactura, el maquinismo, el surgimiento de pensamiento liberal en Europa, la racionalización del trabajo: (entendida como el surgimiento de establecimientos laborales específicos para cada actividad económica y a gran escala), todos estos cambios permitieron la

especialización y regulación de cada tipo de actividad y con esto la especificación y manejo del trabajo.

De este tipo de segregación laboral en el mundo, surgieron distintas formas de trabajo enmarcadas en los inicios como regímenes de trabajadores industriales y urbanos, que laboraban en fábricas y manufacturas, formándose así las pequeñas asociaciones de trabajadores, en donde sus actividades eran muy locales con comercios internos, firmas capitalistas en el caso manufacturero y sociedades cooperativas o sociedades por acciones que laboraban para otra empresa prestando servicios.

Las actividades económicas sectoriales consolidó la estructura gremial de los trabajadores, es decir, estas características permitieron que los trabajadores crearan por ramos o sectores de la economía gremios o sindicatos especiales para cada rubro o trabajadores de cada rama o actividad en específico, y con estas asociaciones vinieron los nuevos derechos laborales, la creación y movilidad en el mundo del trabajo tanto de las mujeres como de los niños.

Este tipo de acciones encaminadas a las relaciones laborales tiene que ver principalmente con el surgimiento de los derechos laborales, lucha incansable de los trabajadores a lo largo del tiempo y por el mundo, a causa de los continuos y constantes movimientos obreros para la creación y promulgación de leyes protectoras para los trabajadores en cada actividad respectivamente, y con esto el surgimiento de los estados paternalistas hacia la clase trabajadora, así como la resistencia al surgimiento muy evidente de la capitalización del trabajo y monopolización del mismo en el mundo.

Esta situación está muy marcada por los constantes conflictos obrero-patronales que se traducen en la "Situación material y social de los trabajadores, la formación de la clase obrera, el Estado y su intervención en el mundo laboral, la nueva legislación social y del Trabajo, el origen y desarrollo del estado social, la aparición del derecho

del trabajo como fruto de un proceso histórico, la internacionalización del derecho del trabajo estatal, la constitucionalización de los derechos para los obreros: la autonomía colectiva, los derechos laborales y carácter social, propició una nueva etapa intervencionista en la que el estado ya no permitía que las negociaciones de los contratos ya no fueran entre particulares, sino a través del mismo estado para así garantizar los mínimos derechos a los trabajadores establecidos por la ley.¹²

El inicio de los nuevos modelos de trabajo alrededor del mundo fueron bastante fuertes, pues estos se estructuraron con la fuerza de los trabajadores y estaban caracterizados por la sindicalización, la cual les daba fuerza y estabilidad en las relaciones de trabajo.

Este tipo de situaciones ha cambiado constantemente a la par con los cambios en el mundo, y la reciente integración de los países a los nuevos modelos económicos.

Estos, se encuentran en funcionamiento, es decir, anteriormente los modelos de trabajo se basaban principalmente en comercios locales y regionales dentro de las ciudades e incluso dentro del país, esto fue cambiando conforme el tiempo, después vino el comercio y la actividad económica fuera del país con los países vecinos y el surgimiento del modelo de sustitución de importaciones, que se desarrolló en el mundo principalmente para el auge y crecimiento de las nuevas economías, para la comercialización entre países de una misma región y entre continentes.

La deslocalización de las economías trajo consigo cambios muy radicales tanto en las formas de trabajo como en las legislaciones y marcos regulatorios laborales, donde a manera de inclusión se rompió con los modelos tutelares o tradicionales de la legislación laboral, que tuvieron que ver con emprender reformas flexibilizadoras, a modo de inclusión en los modelos económicos o como método para la introducción de los países en un modelo económico global y competitivo que requiere la desregulación de los mercados de trabajo, esto ocurrió en un inicio principalmente en muchos países Europeos y Asiáticos, después siguieron esas reformas en el continente Americano, estas reformas se tornaron en menor medida y se segregaron a lo largo del tiempo que duraron en aplicarse y que incluso en la actualidad todavía se están implementando, tal vez en menor medida pero se siguen implementando.

¹² Bermúdez Cisneros, Miguel. "Derecho del trabajo". México. Oxford University Press. 2000. Pp. 14.

A manera de conceptualizar y puntualizar las reformas hechas dentro de este contexto podemos citar a Graciela Bensusán, donde ella menciona que

“Las reformas a la legislación laboral de las dos últimas décadas fueron impulsadas en tres fases diferenciadas, principalmente por su origen y orientación. Un factor decisivo fueron las reformas económicas estimuladas en el marco del Consenso de Washington y la persistente promoción de una mayor flexibilidad en los mercados de trabajo, lo que generó cambios sobre todo en materia de derechos individuales, en especial en cuanto al régimen de contratación y despido. En segundo término incidieron las presiones asociadas a los acuerdos comerciales y el deseo de los países latinoamericanos de acceder al mercado de Estados Unidos, en particular debido al interés de los sindicatos de ese país por evitar el *dumping* social y la competencia desleal basada en la violación de derechos de los trabajadores”.¹³

Pues está ola de reformas existentes a lo largo del mundo estuvieron caracterizadas por reformas flexibilizadoras, enfocadas a la inclusión de los modelos neoliberales y capitalistas en desarrollo a lo largo del mundo, poniendo como factor prioritario y con gran auge la competitividad económica de cada país en la economía mundial.

Después de iniciadas todas estas reformas a lo largo del mundo, se tornó una última o tercer reforma, un poco con carácter social, llamada pos-neoliberal, dentro del mismo contexto de eficiencia y competitividad, con tintes sociales en base a beneficiar y combatir los problemas que trajeron las reformas anteriores, atendiendo la crisis económica, social y política, así como los nuevos y emergentes movimientos sociales y el resurgimiento del conflicto laboral como eje movilizador para contrarrestar las políticas implementadas anteriormente.¹⁴

Este tipo de contra reformas se desarrollaron principalmente por medio de una preocupación a nivel mundial sobre los altos niveles de exclusión de la población y basados principalmente por presiones externas para el mejoramiento de estándares laborales, vinculados con las firmas comerciales y la relocalización de empleos de

¹³ Bensusán Areous, Graciela, Regulaciones laborales, calidad de los empleos y modelos de inspección: México en el contexto Latinoamericano, Op. Cit. Pp. 14

¹⁴ *Ibíd.*, Pp. 16.

países desarrollados hacia países en desarrollo, con la meta de innovar y generalizar los modelos económicos y estándares laborales mundiales.

Los cambios radicales en las formas y actividades económicas estuvieron, encaminadas también en una constante integración a estos modelos que se desarrollaron, ya que “En los años 1980 se inició un período de creciente integración y conectividad internacional. Muchos países en desarrollo se apartaron entonces de las estrategias «introvertidas» de sustitución de las importaciones y adoptaron enfoques orientados a la exportación. Entre 1994 y 2004 se registró un aumento de las exportaciones de los países en desarrollo, que pasaron de un 28 por ciento a un 33 por ciento del total de las exportaciones mundiales. Sin embargo, sólo 22 países en desarrollo lograron modificar de forma significativa su base exportadora, reemplazando los productos básicos por productos manufacturados”,¹⁵ sustituyendo los modelos anteriores y con el tiempo integrándose cada día más a los modelos económicos globalizadores impuestos por los mercados de flujos económicos.

Este tipo de reformas son poco alentadoras, ya que, la ola de reformas esperadas por obreros y asociaciones sindicales, es poco probable que regresen o que vuelvan a ser del modo a como fueron las anteriores, es decir, de forma protectora, pues la economía que se vislumbra en el futuro es una economía competitiva y de competencia con las demás economías, simplemente serian reformas laborales inclinadas a la baja protección social y disminuir los derechos laborales.

Este contexto futuro presentaría características poco factibles y aceptadas tanto por trabajadores como asociaciones sindicales, que tienen que ver con una serie de reformas flexibilizadoras en favor del patrón o empleador, como contratos temporales o formas atípicas de contratación, el trabajo asalariado no registrado llámese informal u outsourcing, así como la evasión de responsabilidades de las empresas con los trabajadores, aumento a la vulnerabilidad del trabajador frente a

¹⁵ Oficina internacional del trabajo. “Cambios en el mundo del trabajo”. Conferencia internacional del trabajo. Ginebra 2006. Consultado el 12/02/2013 en: <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-i-c.pdf> Pp 11.

los riesgos de trabajo, la pérdida de la estabilidad laboral, el salario mal remunerado, malas normas de seguridad e higiene, la baja en la seguridad social y la pérdida de los derechos colectivos.

La parte que tienen que ver con la subcontratación u outsourcing, es una vertiente poco reciente, pero principal y que a su vez vulnera los derechos del trabajador, al no contar con protección social en donde se labora ya que no es la empresa donde se contrató, y de todas las reformas implementadas en algunos países y por implementar en otros, está tiene que ver con las empresas suministradoras de trabajo temporal en otras empresas, en donde en caso de accidente en la mayoría de los casos ninguna de las empresas se hace responsable de los daños provocados al trabajador y por consiguiente el trabajador queda desprotegido sin ningún beneficio y muchas veces inhabilitado físicamente para trabajar en ningún otro lugar.

Los cambios dentro de la misma sociedad, también trajeron cambios en el mundo del trabajo, donde hombres, mujeres y niños recientemente integrados al campo de laboral piden oportunidades equitativas para obtener un empleo, de calidad, es decir, con las condiciones necesarias para vivir adecuadamente dentro de un ambiente de seguridad tanto física como social.

A la par con este tipo de olas y movimiento sociales en pro de calidad de vida y relaciones laborales, se desarrolló en el mundo un fenómeno que revolucionó y vino a modificar los estándares laborales y del mercado económico y laboral, y estuvo marcado por “El proceso de innovación y difusión de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) que se inició en los años 1990 entrañó una transformación radical de los medios de producción, distribución e intercambio. Este proceso ya ha afectado profundamente el comercio y las inversiones internacionales, los movimientos de capitales y de fuerza de trabajo, y muchos procesos laborales y productos. Asimismo ha acelerado la transición hacia la economía de servicios y la subcontratación internacional de su prestación”.¹⁶ También tuvo fuertes

¹⁶ *Ibíd.*, Pp 7.

repercusiones directas al empleo, ya que dentro de un factor inmediato se destruyeron muchos empleos por la inversión de las nuevas tecnologías quedando obsoletos los puestos y remplazados por los tecnologías de la información y la comunicación TIC, pero también se crearon en menor medida empleos que tienen que ver con los creados por la tecnología en los campos de los servicios, y a la vez dentro del mundo del mercado se desarrolló un fenómeno dentro de las mismas empresas que al no innovar se encuentran obsoletas en la competencia y por tanto tienden a perecer.

Este tipo de cambios considera Juan Somavia, traen repercusiones consistentes tanto dentro del mundo laboral como en la economía global de mercado, y que se encuentran estipulados por

“1. El volumen y estructura de la fuerza de trabajo mundial, 2. El surgimiento de sistemas globales de producción y los cambios en la división internacional del trabajo, 3. El abandono del trabajo agrícola y el crecimiento de las economías informales en los países en desarrollo, 4. La pobreza y los ingresos procedentes del trabajo, 5. La igualdad de oportunidades en el empleo, 6. La diversidad en las condiciones de trabajo, y 7. Los nuevos desafíos para la seguridad social”.¹⁷

1.2 Contexto histórico laboral de México

Dentro del contexto histórico que marcó a México, fueron las largas y muy complicadas reivindicaciones que tuvo que pasar el país para conseguir los derechos laborales, a través de la conformación de las distintas actividades que dieron forma a la búsqueda de las primeras luchas en favor de los derechos laborales ya como asociaciones colectivas u organizaciones integradas por actividad

¹⁷ *Ibíd.*, Pp 22.

económica, y todas tienen en general un rasgo mutualista, en donde, se intentaban plasmar los rasgos fundamentales del derecho del trabajo para los trabajadores.

Este tipo de movilizaciones y lucha por los derechos laborales, protección social y condiciones de trabajo óptimas nació con las primeras leyes laborales, obras de los gobernadores Vicente Villada en 1904 para el estado de Veracruz y Bernardo Reyes en 1906 para el estado de Nuevo León y las posteriores a éstas como la promulgada por Benito Juárez, Manuel Gonzales y las consecutivas, pues estas leyes sólo estaban matizadas por las condiciones mínimas de trabajo para su regulación y como forma de referencia, y éstas se referían básicamente a los accidentes de trabajo, la regulación del trabajo doméstico, el trabajo por jornal, el servicio de los portadores, alquiladores (domésticos y del campo) y el de aprendizaje, todas estas bajo la condición de ser contratos civiles celebrados en términos de igualdad, inspirados en la justicia social.¹⁸

Y a lo largo del tiempo con este tipo de conflictos y luchas sociales se conformaron las reformas para el establecimiento de un régimen de derecho que garantizara la igualdad de los mexicanos en el aspecto laboral, la seguridad social y la legislación laboral en México, establecidos en el artículo 123 la constitución impresa en 1917.

Este documento también implantaba el establecimiento de muchos derechos más como seguros de invalidez, cajas de seguros populares, y por consiguiente el gobierno tuvo que crear instituciones encargadas de difundir y cuidar esta serie de garantías.

Estas bases sociales laborales se establecieron con la promulgación del artículo 123 de la constitución de 1917, en donde se establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; tal efecto, promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

A manera de síntesis, pondré a grandes rasgos la esencia del Art. 123 de 1917:

¹⁸ De Buen, Néstor, El sistema laboral en México, Op. Cit., Pp. 126.

Art. 123 El Congreso de la unión y las Legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contradecir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y 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 seis horas. Quedando prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de 16 años.

III. Los jóvenes mayores de 12 años y menores de 16, tendrán como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los menores de 12 años no podrá ser objeto de contrato.

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

V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran los trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable.

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos.

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII. El salario mínimo quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades, la harán las comisiones especiales de la junta central de conciliación y arbitraje.

X. el salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancía, vales, fichas o cualquier otro signo.

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deberán aumentarse las horas de jornada se abonará en el salario como excedente en ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en el ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten.

XVI. tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

XX. las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje.

XXII. El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita.

XXIX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguro populares, de invalidez, de vida, de cesación voluntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos.¹⁹

Después del surgimiento de toda la legislación laboral, y con el paso del tiempo se han creado instituciones encargadas de la revisión y cuidado del cumplimiento de las leyes, y podemos mencionar que al paso del tiempo el modelo mexicano de regulación laboral se ha caracterizado y convertido principalmente en un modelo que sufre un mediano cumplimiento, por lo que genera una brecha enorme entre normas y hechos.

México a pesar de tener un modelo de regulación muy alto y rígido, es poco considerado y muchas veces poco cumplido, con un alto nivel de impunidad, ya que muestra un conflicto que se forjó en las primeras décadas del siglo XX: los años inmediatos a la Revolución Mexicana.

El artículo 123 de la Constitución de 1917 y su reglamentación en 1931 (Ley Federal del Trabajo, LFT) fueron parte del proceso de integración de las masas populares, al nuevo orden surgido de un conflicto armado, ligado a la intención de corregir las profundas desigualdades sociales existentes. Como parte de un régimen político autoritario, estos derechos fueron diseñados con dosis importantes de ambigüedad, que permitieron ampliar los márgenes de discrecionalidad del Estado en su intervención en el conflicto entre trabajo y capital, tanto en épocas de crecimiento y estabilidad, como de crisis económica y bajo modelos económicos y políticos con

¹⁹ Bermúdez Cisneros, Miguel, Op. Cit., Pp. 90.

cambios contrastantes. La legislación laboral fue originalmente pensada para proteger al trabajador frente a un empleador con mayor poder económico y político²⁰. En la actualidad el contexto en el que se encuentra el país, es un contexto marcado por la reforma laboral propuesta y llevada a cabo por el ex presidente Felipe Calderón Hinojosa, y está incorpora muchos de los puntos ya abordados con anterioridad, y tienen que ver con la inclusión del país en un contexto globalizado y de competitividad a nivel mundial, principalmente propone la subcontratación o *outsourcing* y los contratos temporales que eliminan la estabilidad en el empleo; facilita y abarata los despidos, establece la contratación y el pago por hora, lo que suprime las garantías en materia de estabilidad, de jornada laboral, de salario y de prestaciones sociales; niega la transparencia sindical; imposibilita la firma de contratos colectivos de trabajo a sindicatos gremiales, cuando esté en la empresa un contrato que incluya a la totalidad de especialidades y oficios, etc. Y demás imposiciones que contraatacan los derechos laborales de los trabajadores.

Donde la reforma laboral en concreto;

“Es el proyecto neoliberal convertido en programa y realidad efectiva. Al amparo de tales concepciones y prácticas, se propone el proyecto de reforma de la LFT, al mismo tiempo que la sociedad presencia la ofensiva anti-obrera que emprende el gobierno panista de Calderón: reforma a la Ley del ISSSTE, mayores impuestos a los trabajadores asalariados (incluidos los jubilados), campesinos y otros núcleos populares, rescate de empresas, extinción de Luz y Fuerza del Centro y del Sindicato Mexicano de Electricistas, intento de eliminación del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana, proliferación de los contratos colectivos de protección patronal y crecimiento del sindicalismo blanco con la Federación Nacional de Sindicatos Independientes y la Alianza Sindical Mexicana como los principales centros del sindicalismo de inspiración patronal y como grupos de choque de la gran burguesía”.²¹

²⁰ Bensusán Areous, Graciela, Regulaciones laborales, calidad de los empleos y modelos de inspección: México en el contexto Latinoamericano, Op. Cit., Pp 28.

²¹ Peláez Ramos, Gerardo. “Evolución de la legislación laboral en México”. Consultado el 09/02/2013 en: http://www.lahaine.org/b2-img10/pelaez_leg.pdf Pp 16.

Para finalizar este capítulo, podemos decir, que por una parte el mundo del trabajo ha tenido bastantes cambios, pues nos muestra que al paso del tiempo tanto la sociedad como las formas de empleo han cambiado a nivel mundial, surgiendo del mismo modo nuevos modelos de producción.

Pero sobre todo, los cambios y la innovación tecnológica han traído la especialización del trabajo de cada actividad económica o trabajo en específico, y con esto su regulación laboral acompañada de los derechos laborales de los trabajadores.

Y en consecuencia, se formaron los nuevos modelos económicos globales, como el modelo de sustitución de importaciones, el neoliberalismo, capitalismo, y la globalización, y esta última tiene como propósito la inclusión de todos los países en los mercados internacionales, y a su vez tienen como meta la flexibilización de la regulación laboral, debido a los cambios en los modelos de producción, de regulación laboral, el desarrollo de las nuevas tecnologías, el crecimiento del campo de los servicios y la competencia dentro de los mercados comerciales internacionales y de trabajo.

De igual forma, en México surgieron distintos movimientos en favor de la creación de los derechos laborales y la regulación laboral, con la promulgación del artículo 123 constitucional y el surgimiento de toda su regulación laboral como: la seguridad social, sistemas de pensiones, seguros de invalidez, seguridad e higiene, etc.

Por otra parte, después de la lucha para conseguir los derechos laborales, se da un cambio de paradigma, para la inclusión del país al nuevo modelo económico global, con la reforma laboral de 2012, como propuesta para agilizar los mercados comerciales del país y laborales, aumentar la competitividad de México en el mundo y tiene por objeto la desregulación laboral de las leyes del país.

Capítulo II Marco conceptual de la reforma laboral.

Conceptos centrales

2.1 Flexibilidad laboral

El término de flexibilidad laboral, tienen que ver con la adecuación de las reglas o normas laborales de un país a las condiciones globales económicas, con el propósito de incluir al país en los modelos económicos globales, es decir, la flexibilización de las reglas, normas y leyes, esto tienen que ver con disminuir la protección de los trabajadores, la flexibilización de contratos de trabajos colectivos, el control de asociaciones gremiales o sindicatos, todas estas encaminadas a mejorar las condiciones de producción y competitividad a nivel mundial y dentro de la globalización que cada vez es más persistente dentro de este tipo de situaciones económicamente competitivas.

La opción más viable y poco considerada para los trabajadores a consecuencia del desarrollo de las condiciones económicas del mundo y de la inclusión en este modelo a los países en desarrollo, fue optar por qué:

Finalmente, la válvula de seguridad y flexibilización más importante para el gobierno y los empleadores radicó en el férreo control de las dirigencias sindicales y las fuertes restricciones a las libertades individuales, al reconocerse como instrumento de expansión de la sindicalización las cláusulas de exclusión, que obligan a los trabajadores a afiliarse y a permanecer en los sindicatos, independientemente de su voluntad y de la eficacia en la representación. Éste fue el caldo de cultivo de un sindicalismo que actuó históricamente, mucho antes de que las políticas neoliberales deslegitimaran la protección a los asalariados en el discurso gubernamental, como un fuerte mecanismo flexibilizador de los beneficios otorgados por la legislación, aprovechando la estructura tripartita de las instancias laborales administrativas y jurisdiccionales, de la que son parte y en la que obtienen en gran medida sus recursos de poder.²²

²² Bensusán Areous, Graciela, Regulaciones laborales, calidad de los empleos y modelos de inspección: México en el contexto latinoamericano, Op. Cit., Pp 29.

La flexibilización laboral tiene que ver en gran medida con la generación de nuevos incentivos para modificar la promoción de empleos de baja calidad y el aumento de la competitividad del país, adecuando los términos relativos entre la flexibilidad, la productividad y baja protección al trabajador dentro de un marco de competitividad comercial global.

Un significado extenso de flexibilización ha sido identificado por Fernando Arrau con el “Proceso de generación de condiciones económicas, legales y culturales que permitan al conjunto del sistema productivo, las empresas y los trabajadores adaptarse al escenario de competencia comercial que surge del proceso de globalización de la economía y del desarrollo de las nuevas tecnologías, especialmente de la informática y en las comunicaciones”,²³ donde este concepto se encuentra influenciado por lo ya antes mencionado en relación con los nuevos procesos de globalización y de mercados económicos, además de la inclusión de las técnicas informáticas.

2.2 Productividad

El concepto de productividad, se encuentra influenciado de igual manera dentro de la globalización y el tipo de mercado económico en desarrollo, y tiene que ver con la cantidad de producción obtenida de un país en comparación con los estándares productivos del mismo producto o insumo a nivel internacional, este se encuentra en forma cambiante de acuerdo con las condiciones del mercado mundial y el tiempo de producción, todo esto en comparación con niveles internacionales.

²³ Arrau C., Fernando. “La Flexibilidad laboral en los países de economías avanzadas y de América Latina. El caso chileno”. Chile. Biblioteca del congreso nacional de Chile. Departamento de estudios, extensión y publicaciones en http://www.bcn.cl/bibliodigital/pbcn/estudios/estudios_pdf_estudios/nro318.pdf 2005. Pp 1.

La productividad hoy en día se mira como un indicador de eficiencia, utilizado con respecto a la cantidad obtenida entre producción e insumos. La productividad también se encuentra marcada por una serie de cambios para la maximización de la misma productividad, y que tienen que ver con la utilización de nuevas tecnologías e innovadores procesos de productividad, acompañados con estrategias laborales y de crecimiento que dependen:

1. En primer lugar, el aumento potencial de la oferta de bienes y servicios debe equilibrarse con un crecimiento suficiente de la demanda global. De no ser así, dicha oferta redundará en una capacidad productiva excedentaria y en un proceso de deflación, a medida que la caída de los precios y la reducción del empleo vayan provocando una espiral económica recesiva, y
2. En segundo lugar, las TIC deben utilizarse con eficacia. La capacidad para aprovechar plenamente el valor de las nuevas tecnologías se logra al cabo de un proceso de aprendizaje colectivo que puede verse obstaculizado si no se hacen las inversiones que exige la adquisición de competencias para los directivos y el personal de las empresas, y los ajustes organizativos.²⁴

Con el propósito de la maximización de la producción y la competitividad a nivel internacional, además de poder cubrir la demanda de los insumos y productos que día con día va en ascenso, los países en desarrollo se están integrando con rezagos a los nuevos modelos económicos y con estas acciones se combatiría en menor medida el desempleo.

2.3 Libertad de asociación

La libertad de asociación es una forma ya muy antigua en la cual los obreros o trabajadores la conformaban para la protección y representación de la clase obrera, y estas se conforma según cada actividad económica o forma de empleo, este tipo

²⁴ *Ibíd.*, Pp 9.

de gremios pueden surgir en distintos ámbitos, llámese empresas privadas o públicas, en el mismo gobierno y la industria entre otras.

Este tipo de asociación se ha ido modificando en constantes procesos a lo largo del tiempo y que tienen que ver en la actualidad con cubrir las necesidades de los grupos emergentes y más sectorizadas que antes, como pueden ser por género, edad, preferencia sexual, factores de cultura, étnicos y demás.

Y uno de estos, son los gremios sindicales, pues están a cargo de las negociaciones tanto con los empleadores en industrias o empresas, como con el gobierno para que por medio de leyes les otorguen derechos laborales. Con los constantes cambios dentro del mundo laboral es importante encontrar formas más adaptables a estos cambios de entornos tanto políticos como económicos para la constante movilidad ya que “Dadas las altas tasas de rotación que llevan a frecuentes transiciones entre el empleo formal, informal y el desempleo, o al desempeño de dos o más empleos simultáneamente, es necesario promover formas organizativas más flexibles para todos los trabajadores. Además, los incentivos coactivos establecidos para fomentar la agremiación (negativos, como en el caso de México, vía las cláusulas de exclusión por admisión o separación) o financiar a los sindicatos (el impuesto sindical obligatorio de Brasil) condicionan la libertad sindical, siendo preferibles otros incentivos de tipo positivo”.²⁵

Otra obligación que les pertenece a los gremios sindicales tienen que ver con la protección al trabajador, mediante la protección de los derechos conseguidos por los mismos trabajadores a lo largo del mundo sobre la seguridad social, la protección laboral por la vía de los hechos, la gestión de políticas salariales en favor del obrero. En la actualidad el papel del sindicalismo es crucial ante la ola de reformas laborales des-protectoras hacia los trabajadores, en donde se encuentra en juego la aceptación de empleos de mala calidad por medio de la inclusión y adopción de un modelo económico global y de mercados de trabajo con altos niveles de desempleo,

²⁵ Bensusán Areous, Graciela, Regulaciones laborales, calidad de los empleos y modelos de inspección: México en el contexto Latinoamericano, Op. Cit., Pp 27.

ausencia de seguros de desempleo, bajos salarios y de una ciudadanía laboral frágil, deteriorada por el debilitamiento y ausencia de sindicatos fuertes, y así mismo se debe adoptar un modelo como “En los países desarrollados, la presión sindical y la cultura de denuncia han sido un detonante esencial de la intervención estatal, pero también del cumplimiento voluntario por parte de los empleadores, por lo que una ciudadanía laboral y social de alta intensidad podría ayudar a contrarrestar las fallas en los mecanismos de *enforcement* y el deterioro de la legitimidad de la protección”.²⁶

Conceptos secundarios

2.4 Competitividad

La competitividad es un término meramente capitalista, enmarcado dentro de los estándares que se vislumbren a lo largo del mundo, en donde ser competitivo para un país requiere de una mayor productividad a nivel internacional, de sus productos, manufactura, insumos y producción de cualquier cosa hecha en el país en comparación con los demás países a nivel mundial.

La competitividad también es un factor que en la economía es muy consistente, ya que la depreciación de los tipos de cambio con economías más desarrolladas es alto, trae conjuntamente el aumento del costo de los créditos en divisas, la reducción de la demanda Nacional, la menor utilización de la capacidad instalada y el aumento de las tasas de interés, tienen un impacto considerable sobre las empresas, y pueden obligar a los países en desarrollo a apartarse de su trayectoria de crecimiento. Se produce, entonces, la caída de los salarios, la elevación del desempleo abierto y el desplazamiento de mano de obra desde el empleo formal

²⁶ *Ibíd.*, Pp 55.

hacia el trabajo informal y la agricultura disminuyendo la competitividad de cada país en desarrollo en comparación con países desarrollados.²⁷

2.5 Regulación laboral

La regulación laboral, a nivel mundial es uno de los aspectos determinantes dentro del mundo profesional y de empleo, pues este tema tiene como propósito reglamentar las condiciones de trabajo, los tipos y regímenes de empleo, es decir, formas de contratación, tipos de empleo y acciones a desarrollar dentro de los mismos, las relaciones laborales que deben de existir y predominar entre el empleador, empresa o gobierno para con los trabajadores, obreros y funcionarios en caso del gobierno, también se encuentra la regulación de las condiciones del trabajo, esto quiere decir, la seguridad e higiene, condiciones tanto de riesgo como de equipamiento de personal para laborar, etc.

Además de la seguridad y salud de los mismos trabajadores, que tienen que ver con el cumplimiento de responsabilidades de los empleadores con los trabajadores, pues en algunos empleos el riesgo es constante debido a estos riesgos el empleador tiene que hacerse responsable de accidentes y posteriores lesiones del trabajador, ya sea temporales o de por vida (en caso que el trabajador resulte con una lesión permanente).

La regulación laboral es un factor determinante para el buen funcionamiento laboral. Tan decisivo que “Estos aspectos tocan puntos críticos que pueden incidir de manera determinante sobre la calidad del empleo: la cobertura de la legislación relacionada con la forma en que se determina si un trabajo cae o no dentro de su esfera de protección; la regulación de la subcontratación, de manera tal que se desaliente su utilización como estrategia de elusión de la responsabilidad del empleador; la búsqueda de equilibrios entre la estabilidad y la movilidad laboral, manteniendo el trabajo indeterminado como regla general; la inclusión de los temas

²⁷ *Ibíd.*, Pp. 18.

de equidad de género y la necesidad de un diseño institucional que cree incentivos y posibilite la acción colectiva y el diálogo social.²⁸ Que muchas veces estas condiciones repercuten en la forma y en la manera contratación del trabajo, es decir, si los empleadores requieren adoptar todo este tipo de responsabilidades con los empleados al aceptar las condiciones ofrecidas para laborar o no, debido a que puede ser un empleo de alto riesgo para los trabajadores.

Sin embargo, lo que se debe de tener en cuenta es el verdadero significado de regulación o legislación laboral, pues este es un término muy específico, en donde “La legislación laboral parte del supuesto que predomina el trabajo asalariado subordinado, bajo formas típicas, seguras y de tiempo completo e indefinido, mientras que las formas atípicas y precarias suelen regularse como alternativas excepcionales”.²⁹

2.6 Rigidez laboral

El término rigidez laboral, es un término que tiene que ver con mecanismos de control gradual de la acción obrera, es decir, estos mecanismos se entienden cómo hacer efectiva la regulación laboral implementada, llámese leyes o regímenes laborales proteccionistas o flexibles.

La rigidez laboral también tiene que ver con el cumplimiento puntual de las leyes laborales, en relación con los contratos, seguridad social, seguridad e higiene, etc., todos estos en concordancia con las organizaciones gremiales o sindicatos para la vigilancia del cumplimiento de las mismas.

²⁸ *Ibíd.*, Pp 17.

²⁹ Bensusán Areous, Graciela, La efectividad de la legislación laboral en América Latina, Op. Cit., Pp 12.

A pesar de un aumento relativamente rápido y enérgico de la economía mundial entre 2002 y 2005, la tasa de desempleo mundial sólo descendió del 6,6 al 6,3 por ciento. A pesar de que la tasa de desempleo se usa generalmente para indicar la rigidez y vulnerabilidad del mercado laboral, en muchos países en desarrollo con alto nivel de pobreza y sin redes de seguridad, los pobres no tienen otra opción más que trabajar, aunque ese trabajo es a menudo irregular, improductivo y escasamente retribuido, no puede considerarse como desempleo pues no se ajusta a la definición estricta de desempleo.³⁰

2.7 Mercado laboral

El concepto de mercado laboral tiene que ver con el conjunto de relaciones que se dan entre empleadores llámese empresa, gobierno o industria y empleados o trabajadores, que se encuentran en busca de un trabajo remunerados, y éste se presenta en diferentes ámbitos, del comercio, financiero, inmobiliario, de materias primas, de la construcción, industrial, etc. En la mayoría de los casos los mercados de trabajo se encuentran regulados por el estado o gobierno en curso, mediante la legislación laboral, por medio de contratos colectivos, leyes de seguridad e higiene, riesgos de trabajo, etc.

Los mercados hoy en día se encuentran regulados por la ley de la oferta y la demanda, y por consiguiente estos mercados reciben el impacto en los cambios de los modelos económicos y laborales de las reformas estructurales, en donde se regresa al liberalismo,

Puede destacarse en este sentido la necesidad de las empresas de readecuar sus capacidades productivas frente a cambios en las condiciones internacionales de demanda, en términos por ejemplo de tareas y la conveniencia para los empleados de contar con arreglos de trabajo adaptados a sus condiciones

³⁰ Oficina Internacional del Trabajo, Cambios en el mundo del trabajo, Op. Cit., Pp. 23.

particulares (la flexibilidad temporal). La rigidez del mercado de trabajo también limita las posibilidades de reconvertirse de los trabajadores, afectando tanto la eficiencia de la economía como la equidad por los efectos nocivos en los trabajadores que no pueden reubicarse en la producción. Asimismo, un mercado rígido limita las posibilidades de incorporación de los más jóvenes y de las madres de niños menores, especialmente ante la falta de facilidades de cuidado infantil, en tal sentido, pueden plantearse políticas específicas para mejorar sus oportunidades, como en los “New Deals” británicos”.³¹

2.8 Seguridad social

Seguridad social, en la actualidad es un término, que se refiere a un modelo de regulación entre la relación capital-trabajo, dentro de la estructura productiva y de los riesgos del empleado, y este concepto tiene por objetivo prevenir y atacar el número de accidentes dentro del trabajo, así como la salud dentro y fuera del mismo.

También puede entenderse este concepto como la seguridad social o el marco social entre el ser humano y el empleo, para la creación de condiciones de seguridad y bienestar, para un pleno desarrollo de la personalidad del trabajador.

La seguridad social, puede comprenderse ahora, como el fruto de muchas medidas de carácter público que han dado buenos resultados para preservar a la población tanto en salud como en seguridad social, física y medidas de prevención de accidentes en el trabajo (en específico trabajadores, ya sea públicos o privados), y estas medidas son en específico la atención médica, el otorgamiento de cajas de seguros por invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, otorgación de retiros por accidentes de trabajo, invalidez, vejez y otros con fines análogos.³²

³¹ Cruces, Guillermo y Ham., Andrés. “La flexibilidad Laboral en América Latina: Las Reformas Pasadas y las Perspectivas Futuras”. Santiago de Chile. Naciones Unidas. 2010. Pp. 12.

³² Reynoso Castillo, Carlos. “Derecho del trabajo, panorama y tendencias”. México. Universidad Autónoma Metropolitana UAM. 2006. Pp. 647.

Pero no solamente se entiende este tipo de seguridad social, pues también existen las personas que son inscritas en programas de seguridad social, que tienen características específicas y que no siempre pueden tener capacidad contributiva, por ejemplo, estudiantes, personas de la tercera edad, etc.

Dentro de otras modalidades existentes también se encuentra el resguardo de seguridad contra enfermedades y maternidad, tienen como objetivo brindar protección a los trabajadores y beneficiarios de estos programas, para enfrentar las enfermedades debido a la falta de recursos económicos en caso de siniestro, riesgo de trabajo o maternidad.

De manera específica, la seguridad social, se orienta a garantizar la salud incluye elementos que ayudan a la población a conservar la salud mediante campañas sanitarias, y a prevenir los riesgos y las enfermedades que amenazan al trabajador en el ejercicio de sus labores y fuera de ellas, la asistencia médica, a través de la medicina institucional, etc.

Este tipo de beneficio se traduce en la prestación de servicios de salud dentro del trabajo como fuera de él, o incluso en prestaciones con dinero que comprenden cubrimiento de incapacidades, pensiones derivadas de un riesgo laboral o por enfermedad, la cesantía o enfermedad avanzada, aguinaldos indemnizaciones, etc.

En el caso de México, la seguridad social se estipula en la Ley Federal del Trabajo, en donde menciona que toda persona tiene derecho a la protección de su salud. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del Artículo 73 de la Constitución de los estados unidos mexicanos.³³

³³ *Ibíd.*, Pp. 649.

2.9 Calidad de vida

El concepto de calidad de vida juega un papel importante, ya que conforme a este se puede medir el estado de bienestar de la población y los trabajadores en específico, conforme a las condiciones en las que labora y su entorno. Así mismo también mide el bienestar de su familia, esto por medio de la percepción de los salarios por parte de trabajadores, lo cual les ayuda a cubrir las necesidades básicas para tener una buena vida, y por tanto los trabajadores y su familia no se verían afectados dentro de su nivel social, psicológico, económico y cultural.

Y se entiende por calidad de vida cuando:

“Es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos objetivos y aspectos subjetivos. En una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud percibida. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida. La calidad de vida se puede medir mediante el bienestar emocional, la riqueza material y bienestar material, la salud, el trabajo y otras formas de actividad productiva, las relaciones familiares y sociales, la seguridad y la integración familiar”.³⁴

El estado ideal, que se considera como de entera satisfacción, es tomado en cuenta en base a que se tiene una sensación de bienestar físico, social y psicológico, así como los aspectos materiales, de relaciones armónicas físicas, sociales, de comunidad y de salud.

Rubén Ardilla, nos proporciona una definición integradora, donde “La calidad de vida es un estado de satisfacción, general, derivado de la realización de las

³⁴ Ardilla, Rubén. “Calidad de vida: una definición integradora”. Revista Latinoamericana de psicología. REDALYC. Consultado el 15/02/2013 en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/805/80535203.pdf> Pp 161.

potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos objetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico, social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida”.³⁵

Y este tipo de bienestar, solo se podría alcanzar, por medio de un buen empleo, bien remunerado económicamente hablando, que a su vez, les pueda brindar una buena calidad, en cuando a, servicios, cómoda, hogar, educación, cultura, familia, tec.

A modo de conclusión, este capítulo nos muestra el marco conceptual de este trabajo, en otras palabras, nos explica a forma detallada los conceptos esenciales para entender la reforma laboral, de tal modo que estos estén basados en ideas centrales y secundarias.

Como principales ideas, tenemos la flexibilidad laboral, la productividad y la libertad de asociación, que en específico estos conceptos son la vertiente principal de la reforma laboral, ya que esta tiene por objetivo flexibilizar las leyes laborales en México, con el propósito de agilizar los mercados laborales en el país.

Por otro lado, se encuentra el concepto de productividad y este concepto está acompañado de la flexibilidad laboral, ya que debido al movimiento de los mercados laborales sin restricciones, las empresas podrán ser más productivas debido a la rotación de personal sin mensura.

Todo esto acompañado de la represión a la libertad de asociación, pues en base a esto, no existe una representación digna para los trabajadores que los defienda, frente a los abusos de patrones y los despidos injustificados.

³⁵ *Ibíd.*, Pp 163.

Los conceptos secundarios para entender esta reforma, son los siguientes: regulación laboral, rigidez laboral, competitividad, mercado laboral, seguridad social y calidad de vida.

Estos conceptos básicamente nos ayudan a entender de manera más detallada los objetivos de dicha reforma y las afectaciones que sufrirán los trabajadores, pues la reforma laboral, se lleva a cabo para hacer más competitivo el país en cuanto al trabajo, bienes, servicios y productos que genera el mismo país en comparación con los demás países a nivel mundial.

Por otro lado, la regulación laboral, nos ayuda a entender las leyes laborales que rigen al país, que anteriormente eran rígidas y en la actualidad son flexibles, esto con el objeto de agilizar los mercados de empleo del país y así disminuir el desempleo.

Pero en consecuencia, al agilizar los mercados de trabajo, quitándoles candados protectores a los trabajadores, de igual manera les afecta directamente, con respecto a su calidad de vida, debido a la incertidumbre laboral que tienen, teniendo como consecuencia el despido laboral en cualquier momento y a la inestabilidad económica, al no tener la certeza de un empleo digno, bien remunerado económicamente hablando y sin derecho a un retiro digno, por vejez o antigüedad laboral por años de servicio.

Y encima de todo, no contar con la certeza de la seguridad social, a causa de la pérdida de los servicios que brindan las instituciones de salud pública, como el IMSS e ISSSTE, debido a la baja en los servicios de salud, como: pérdida de la inclusión de las enfermedades crónico degenerativas, como: el cáncer, hipertensión, diabetes, jubilaciones y pensiones por accidentes de trabajo, etc.

3.1 El modelo de regulación laboral en México

El modelo de regulación laboral es un concepto aplicado en México y en todo el mundo, que tienen que ver con el arreglo que existe en las relaciones laborales entre capital-trabajo-estado, con respecto a las condiciones de trabajo, condiciones de los mercados laborales tanto regionales como internacionales, formas y procesos productivos e innovaciones tecnológicas, los modelos laborales existen en todo el mundo y cada país cuenta con sus peculiaridades y diferencias con respecto a las características particulares de cada país como procesos productivos específicos, tipos de mercados e innovación tecnológica existente, bienes, servicios y productos. Con respecto al modelo mexicano de regulación laboral existente antes del 2012, Graciela Bensusán Aerous, nos menciona en su texto “El modelo mexicano de regulación laboral” es un modelo proteccionista en donde se establecen los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, de tal modo que tiene partes tanto flexibles como rígidas, y que en gran parte existe rigidez legal pero al mismo tiempo una flexibilidad con respecto a la reestructuración económica.³⁶

Graciela Bensusán Aerous, nos describe las características particulares del modelo mexicano de regulación laboral, estas son características proteccionistas con miras a satisfacer las necesidades obrero-patronales con la intervención del estado en sus conflictos.

Características:

- a) La protección legal para todos los asalariados, independientemente de las condiciones de las unidades productivas, por medio de restricciones que reducen o eliminan, según el caso la discrecionalidad patronal en la duración del empleo y en la determinación de las condiciones de trabajo (salarios, jornadas, vacaciones, ascensos etc.);
- b) El

³⁶ Bensusán Areous, Graciela, El modelo mexicano de regulación laboral, Op. Cit., Pp. 247.

fortalecimiento de la acción colectiva a través del reconocimiento de poderes coactivos a los sindicatos (agremiación, contratación, cláusulas de exclusión, etc.) y del derecho de huelga, frente a libertades individuales restringidas, todo ello aunado al control estatal de la acción organizativa y reivindicativa. Por el contrario, se dejó un escaso margen para la injerencia patronal directa en el proceso de sindicalización, aunque este fue mucho mayor en la selección de la contraparte sindical en la contratación colectiva; **c)** La intervención tutelar del estado a favor de la parte más débil de la relación laboral, con amplios márgenes de discrecionalidad, sobretodo en la prevención de las huelgas y en la resolución de los conflictos individuales y colectivos, como resultado de la creación de un sistema de justicia laboral tripartito (representación de los trabajadores, los patrones y el gobierno) y dependiente del Poder Ejecutivo. Este espacio abrió el paso a la racionalidad material (criterios económicos, políticos y sociales) en la interpretación y aplicación de la legalidad, principalmente en los conflictos de naturaleza económica; **d)** No se previó forma alguna de participación de los trabajadores o de los sindicatos en la dirección y administración de las empresas ni en los procesos productivos, mientras, por el contrario, se institucionalizaba su presencia - que se diversificaría a lo largo de las siguientes décadas – en los órganos estatales de administración y justicia laboral (Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Instituto Mexicano de Seguridad Social, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las Empresas, etcétera)³⁷.

Las características de este modelo como podemos ver, son un tanto rígidas legalmente con respecto a la ley en cuanto a contrataciones, salarios despidos, etc., pero también se mira flexible en cuanto a las adecuaciones económicas de los mercados y que en gran medida estas leyes se rompen y por tanto no se cumplen, en la práctica como; no respetar salarios, contratación y despidos injustificados, la subcontratación u outsourcing.

³⁷ *Ibíd.*, Pp. 256.

3.2 La seguridad social en el campo laboral

La seguridad social es uno de los temas laborales poco tocados, no obstante muy atacados y modificados legalmente hablando, es decir, la seguridad social antes de las diferentes reformas a este sistema era uno de los sistemas que más prestaciones brindaba tanto a asalariados como a personas pobres del campo y las ciudades, la cual le daba muchas garantías como: la seguridad social en cuanto a la salud y enfermedades de la vejez y la protección de los mismos trabajadores en su centro de trabajo y fuera de él, lo cual está concebido en la antigua y nueva ley laboral, pero que en la mayoría de los casos se omite y no se cumple.

Las reformas hechas al sector de seguridad social han sido muy variadas y constantes con motivos muy marcados a reducir la protección a trabajadores y personas aseguradas, pues estas, “desde los años ochenta, las reformas al sector social han reestructurado la seguridad social, disminuyendo los derechos de los ciudadanos a esos servicios y trasladando al mercado algunas de las responsabilidades de la asistencia pública”³⁸, poniendo en tela de juicio el papel del estado como proveedor de tales servicios y a su vez el sector privado lo toma como beneficio, ya que al no verse obligado el sector público a brindar diferentes servicios sociales el sector privada no está obligado a proveerlos.

Dentro de la competencia tanto laboral como económica a nivel privado y con menos rasgos a nivel público, el brindar más servicios de seguridad social para los empleados y familiares es muy costoso, debilitando la economía de las empresas y sectores privados, obligando con esto a que las demás empresas del área privada se vean en la necesidad de responder con la misma táctica, es decir, al no brindar un servicio una empresa y sin que haya amonestaciones por parte del estado, las demás empresas continúan por el mismo sendero, provocando una cadena en la

³⁸ Diónn Michelle. “Globalización, democratización y reforma del sistema de seguridad social en México, 1988-2005” México Distrito Federal. Red de revistas científicas de américa latina y el caribe, España y Portugal REDALYC. Foro internacional, El colegio de México AC. Vol. XLVI Marzo del 2006. Pp. 51.

cual todas o la mayoría de las empresas no dan servicios de seguridad social en general y solo el sector público los proporcione.

Este tipo de reformas en general están enfocadas en base a los cambios estructurales que sufren los mercados laborales y económicos en el país pero, ha aumentado generalmente en todo el mundo y esto afecta directa o indirectamente a nuestro país, pues “se considera que la globalización ejerce dos efectos contrarios sobre los regímenes de asistencia pública. Por una parte, la competencia económica exige que la economía se haga más eficiente y por ende, que se recorte el gasto del gobierno en ese rubro. Por otra parte, se dice que las dificultades ocasionadas por la integración económica elevan las demandas de seguridad social a causa de los desajustes laborales”.³⁹

La competencia económica está más apegada a ejercer presión del sector privado hacia los gobiernos, con amenazas a la poca o baja inversión y poca productividad, no quedando otra a los gobiernos, más que disminuir el margen de acción y restricciones a las mínimas condiciones de trabajo y de seguridad social para disminuir la inversión privada en dichos servicios.

Trasladando estas obligaciones al mismo gobierno, que a la vez esté intenta deslindarse de las mismas para no invertir tanto en seguridad social y creando leyes como las reformas hechas hace poco a los sistemas de salud como el ISSSTE e IMSS, poniendo las obligaciones estatales en manos de las aseguradoras o mercado privado de seguridad social, al no garantizarlas el estado.

Las reformas hechas a los sistemas de seguridad social como el ISSSTE e IMSS fueron consistentes, es decir, las finanzas con las que contaban ambas instituciones eran ya muy frágiles, esto debido al aumento en los servicios y enfermedades que tenían que cubrir las instituciones, como la diabetes, hipertensión, el cáncer, etc., además el aumento en la longevidad de los trabajadores y el retiro de trabajadores a corta edad, son cuestiones que tuvieron que obligar a disminuir el margen de acción de tales instituciones y aumentar la necesidad de inversión en dichas instituciones y por tanto se hicieron evidentes dichas reformas al no quedar otro camino .

³⁹ *Ibíd.*, Pp. 53.

Todo esto sin contar con la aprobación de ningún derechohabiente, que a final de cuentas fueron los afectados y “Tampoco fue procedida por una auditoría integral a todos los seguros que administra el ISSSTE en especial, el de pensiones fovissste y tiendas y farmacias), además de que no garantiza mejores servicios. Al contrario. A pesar de la situación del comprometido fondo médico, “La reforma” contempla dilatar la participación de proveedores privados, incrementar la subrogación de servicios, fomentar la “competencia” entre los desfinanciados hospitales públicos y compactar el catálogo de prestación y servicios”.⁴⁰

3.3 La reforma laboral procesal de 1980

El sistema laboral en México, se encuentra encuadrado en una serie de procedimientos e instituciones las cuales tienen por objeto regular y cuidar que se cumpla la Ley Federal del Trabajo. Estas instituciones son: en primera instancia el Poder Ejecutivo y Las Juntas de Conciliación y Arbitraje locales y federales, por la parte administrativa y como representante del gobierno. En segundo lugar y del lado contrario al administrativo, se encuentran los patrones y empresarios. Y en tercer lugar se encuentran los representantes de los trabajadores sindicatos.⁴¹

Justamente la reforma procesal de 1980 ajustó las normas y marcos de acción a favor de los trabajadores y en favor de los procesos laborales, ya que en esta se acentúa el margen de acción de los actores en los juicios laborales: Juntas de Conciliación, el gobierno, trabajadores y representantes.

⁴⁰ Leal f., Gustavo. “México: el gobierno derechista de Calderón. “reforma” sin consenso. La seguridad social de los servidores públicos”. Venezuela. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal REDALYC Y Universidad Autónoma del Estado de México UAEM. 2007. Pp. 276.

⁴¹, Guerra Ochoa, María Teresa. “El Procedimiento en el derecho laboral” Biblioteca jurídica virtual del instituto de investigaciones jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México UNAM Consultado en 17/08/2015 en <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2505/13.pdf>

En específico “La reforma de 1980 modificó los títulos XIV, XV y XVI imponiendo un concepto de vanguardia para equilibrar en el proceso la desigualdad material de las partes en la relación de trabajo, institucionalizó la tutela al trabajador en la distribución de la carga (art. 784), y el juicio de despido agregó en el artículo 47 la obligación del empleador de dar aviso por escrito al trabajador de las causas del despido, o en su defecto tenerle por injustificado el cese”,⁴² pues no solo existía esta, también así se abrió paso a incluir en los derechos del trabajador la duración indefinida del contrato de trabajo, el pago al IMSS e INFONAVIT, el pago al triple del tiempo extra que se exceda de 9 horas, los ascensos por antigüedad no por actitudes, son estas todas las modificaciones hechas a la ley en 1980, sin mencionar que dentro de la misma no se tocó el tema del sindicalismo ni de contratos colectivos.

Delimitando la reforma procesal, como su nombre lo dice, trató de hacer eficientes los procesos laborales, agilizando y estimulando a las partes dentro de los mismos, como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dándole a éstas armas para agilizar los procesos de manera pacífica y armónica, esto en cuanto a los dotes jurídicos, en cuanto a los avances en materia de protección al trabajador se incluyó; la jornada diurna de ocho horas de trabajo, el descanso semanal (1 día por semana), Prohibición de disminución de salarios, la fijación de los salarios mínimos, la reglamentación del trabajo de los menores, la seguridad social, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, el asociarse en defensa de los intereses de los trabajadores y empleadores, la regulación para dirimir controversias en materia laboral, el derecho de huelga, el tripartismo como parte esencial de importantes instituciones del trabajo y de la provisión social.⁴³

Por el contrario, está reforma de poco sirvió, ya que la forma tripartita de focalizar los conflictos no sirvió, debido a que las juntas de conciliación y arbitraje ya sea locales

⁴² *Ibíd.* Pp. 209.

⁴³ Castro Estrada, Álvaro. “Impulso al fortalecimiento de la legalidad administrativa en el sector laboral”. México. Biblioteca jurídica virtual del instituto de investigaciones jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México UNAM. 2008. Consultado 10/10/2015, en <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/7/art/art3.pdf> Pp. 62.

o federales se encuentran estancadas con muchos casos sin resolver y muchos atorados por problemas burocráticos y clientelares por parte de los patrones.

3.4 El sindicalismo en México

El sindicalismo nació de manera necesaria para la protección de los trabajadores sobre los abusos que tenían y tienen los trabajadores por parte de su patrón o empleador, esta es una forma de negociación entre un representante de los trabajadores (sindicato) que tiene voz y voto para velar por los derechos de los trabajadores y sus intereses como empleados dentro del campo de trabajo, éste negocia con el patrón o empleador, teniendo éstos un mediador que en este caso es el gobierno y muy particularmente en el caso de México, éste está representado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La historia de los sindicatos es muy variada en cada país y región debido a sus características peculiares de cada zona y actividad económica, así como costumbres y formas de trabajo pero en específico:

El sindicalismo arraiga en Europa a finales del siglo XIX. El desarrollo de la internacionales obreras, la evidente politización de los acontecimientos violentos y en particular la comuna de París; el auge de la cuestión social de las múltiples perspectivas de las ideologías encontradas y, de manera particular, la necesidad creciente de sustituir las viejas mutualidades, disfraz oportuno de los sindicatos frente a la represión, por organizaciones más eficaces, provoca que derogados los delitos de coalición y de huelga en Francia (1884), se produzca la marcha ascendente del sindicalismo.⁴⁴

Optando los sindicatos por adoptar mejores maneras de representación para los trabajadores, como la adopción de leyes protectoras progresistas, mejores

⁴⁴ De Buen, Néstor. "Instituciones de derecho y del trabajo social" México 1997 1ra edición. Universidad Nacional Autónoma de México UNAM, Biblioteca Jurídica Virtual. 1997. Pp. 40.

estructuras administrativas para la solución de conflictos obrero-patronales, y la importante participación de obreros y trabajadores en soluciones de conflictos y alianzas con distintos sindicatos para la obtención de derechos y justicia social en el campo laboral.

Desafortunadamente en México los sindicatos que representaban la justicia para los trabajadores, se fueron diluyendo con respecto a su actuar, pues éstos a cambio de apoyos económicos o plazas en los mismo centros de trabajo, cambiaron su forma de defender al trabajador.

Los sindicatos se beneficiaron ya sea por parte del mismo patrón o incluso el gobierno al mediar de alguna forma con ellos para obtener ciertos beneficios económicos, por ello “El hecho de que los sindicatos dependieran de los apoyos del estado y que, por tanto sus dirigentes recurrieran más a la alianza política que a movilizar el apoyo de las bases, los volvió vulnerables a la presión del gobierno. De hecho, la habilidad de las organizaciones obreras “oficiales” para conservar su acceso preferencial a los recursos públicos dependió principalmente de su posición a controlar las acciones de sus afiliados de base”.⁴⁵

Este tipo de cambios en México trajo consigo la evaporación del sindicalismo, dividiéndose éste en varios tipos y formas, por ejemplo: los sindicatos charros; que sólo están para acatar las órdenes de los patrones, los sindicatos de diferentes colores nombrados así por su actividad o inactividad en conflictos y resolución de conflictos, entre estos el más nombrado es el blanco, el cual elige un bando para su acción y en general es el patrón o gobierno.

Este tipo de matices surgidos en México, es debido a la gran capacidad y poder que tienen las grandes empresas en el país, teniendo estas el poder de negociar con el Estado las medidas y reglas en beneficio de ellos mismos, y en ese sentido se han cambiado las leyes al paso del tiempo, y también está relacionado con la extinción generalizada de todas las empresas propiedad del estado, con un plan de acción para envolver el conflicto en una marcha sin retorno para que “De hecho, al

⁴⁵ Graciela, Bensusán y Kevin J. Middlebrook. “Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones”. 1a ed. México 2013. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales CLACSO. Pp. 39.

preparar las empresas del estado para venderlas a los inversionistas privados, el gobierno a menudo impulso a los trabajadores fuertes recortes en contratación, salarios y prestaciones, así como alteraciones profundas en los términos contractuales, lo cual amplió de manera significativa las prerrogativas de la gerencia y restringió la influencia de los sindicatos en el manejo de las empresas”,⁴⁶ que estas a su vez tenían sindicatos muy grandes, poderosos, con gran margen de acción y con gran influencia política, pues estos les estorbaban para reformar las leyes en favor de los patrones que a su vez estos no le permitían al estado y a las empresas privadas poner sus reglas y condiciones de trabajo, pues estos sindicatos las detenían y ponían en evidencia su retroceso como derecho social laboral.

Pero con la extinción de las grandes empresas estatales y federales, la mayoría de los grandes sindicatos se extinguieron y con ellos su gran poder de negociación y de rechazo a reformas degradantes como la ya mencionada reforma laboral del 2012, por el contrario, los sindicatos todavía existentes no se encuentran enmarcados dentro de los ideales de justicia social en favor de los trabajadores, pues la mayoría de estos muestra que “Las estructuras sindicales favorecen a los trabajadores que están dentro de la empresa y consideran los mercados internos como un medio para garantizar la paz laboral, disminuir la rotación del personal y los costos de capacitación”,⁴⁷ mirándose estos en un margen de acción poco activo, favoreciendo al capital y las nuevas leyes, en donde se permite toda serie de reglas y leyes como la multi-habilidad, los contratos temporales o por capacitación con fecha de término, etc.

Este tipo de representación ya no es verosímil, pues de los mismos sindicatos ya no es posible desarrollar propuesta de acción para la ampliación de los derechos de los trabajadores o la permanencia e incrementación de los mismos, además, de la nula actividad que han tenido con respecto a la baja de sus derechos sociales con las

⁴⁶ Bensusán Areous, Graciela y Middlebrook, Kevin J., Sindicatos y política en México: ambios, continuidades y contradicciones, Op. Cit., Pp. 46.

⁴⁷ Varela Llamas, Rogelio; Castillo Ponce, Ramón A.; y Ocegueda Hernández, Juan Manuel. “El empleo formal e informal en México: un análisis discriminante”. México. Red de revistas científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal REDALYC Y Universidad Autónoma del Estado de México UAEM. 2013. Pp. 116.

recientes reformas, la laboral, a los servicios de salud, de pensiones, etc., es decir, “No existe por parte de las organizaciones una propuesta para incorporar a los participantes del mercado informal en el sistema de seguridad social. Lo que profundiza la segmentación de los mercados laborales, sin que se den cuenta que esta segmentación cuestiona su legitimidad como representantes de los trabajadores”,⁴⁸ y que prácticamente se enfrascan en su círculo interno sin brindarse apoyo entre sí como sindicatos, para sí poder mejorar ni aumentar los derechos y garantías que se merecen los trabajadores, sindicatos y sus agremiados.

3.5 El papel del mercado laboral formal e informal

Los tipos de mercados económicos que se han adoptado en México han hecho que la forma de emplearse de los ciudadanos se haya contrastado y dividido de forma drástica en tan poco tiempo, pasando de tener en México como el primer lugar al empleo formal, es decir el más alto y el que se registró desde los inicios como empleo, y cayó en el segundo lugar, tomando el primero lugar el empleo informal con las más altas tasas de gente económicamente activa empleándose en este rubro.

El mercado laboral formal es; el que cuenta con registro ante el sistema nacional de empleo y cuenta con todas las prestaciones de ley como seguro médico, aguinaldo, ahorros, etc. y paga sus impuestos, el empleo informal es todo lo contrario, éste solo cuenta con la remuneración económica que reciben los trabajadores o empleados por realizar un trabajo, no se encuentra registrado en ningún lado, por tal motivo no pagan impuestos y este tipo de empleos tampoco reciben garantías y prestaciones de ley como el formal.

⁴⁸ Ruiz Duran, Clemente. “Reforma laboral y debilidad institucional”. Revistas Científicas y Arbitradas de la Universidad Nacional Autónoma de México UNAM. México. 2005. Pp. 53.

Para la generación de empleos formales, es indispensable el crecimiento económico en el país y con ello se debe mantener y mejorar el crecimiento económico del país y a su vez esto aumentaría la demanda laboral.

La mejor opción para el desarrollo económico del país es la adopción de un modelo económico sustentable con características sociales y económicas activas, pues en México el modelo adoptado desde hace pocos años con la inversión del capitalismo y la globalización en los mercados, no ha sido un modelo a seguir, ya que es poco cumplido y en la práctica no tan eficiente, pues “El nuevo modelo económico de México tampoco ha generado suficientes empleos en el sector formal como para absorber una creciente oferta de mano de obra, ni ha logrado recuperar las altas tasas de crecimiento económico promedio que se había conseguido con las políticas de sustitución de importaciones”.⁴⁹

Tras el seguimiento y la adopción de diferentes modelos económicos adoptados por el país, nos damos cuenta que el modelo económico actual no funciona y que es necesario rediseñarlo, ya que el crecimiento del mercado laboral formal ha disminuido por el nulo incentivo de dicho mercado, teniendo como contrapartida el aumento del empleo informal, en donde la mayoría de actividades que se realizan no benefician en lo mínimo al país, siendo también este una forma de empleo poco confiable para quienes se encuentran en él, pues este no brinda ninguna seguridad al empleado y además es de manera temporal, pues es variable la actividad y nula su permanencia activa como empleo.

Este tipo de empleo informal es como una plaga, pues se expande debido a las diferentes formas de reproducción de la economía y en sus distintas ramas, ya que dentro de este se comercian muchos productos de origen desconocido, el cual es de mala calidad y de procedencia ilícita, pues no cuenta con normas específicas para su importación, además de que el mismo al no contar con registro no se pagan impuestos por su importación y venta en México, afectando los ingresos fiscales del país.

⁴⁹ Bensusán Areous, Graciela y Middlebrook, Kevin J., Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones, Op. Cit., Pp. 45.

Este empleo se acrecienta con el consentimiento de las elites en el poder a cambio de favores económicos, ya que al percibirlos permiten su subsistencia y el crecimiento de más y más generación de corrupción y daño a la economía del país y nula seguridad en este mercado de trabajo.

En el país, las constantes crisis económicas y el poco incentivo de empleo permitió la elevación del empleo informal esto aunado con:

La evolución de las relaciones sociales políticas y económicas del país han propiciado la falta de transparencia, la permanencia a grupos clientelares que marcaron la historia institucional y social, ya que es una sociedad poco habituada a una concepción del espacio público como ámbito de responsabilidad colectiva. Estas carencias acumuladas a lo largo de la historia social y cultural del país, no se pueden resolver solo con la modernidad tecnológica y la reestructuración institucional. A pesar de los intentos gubernamentales y ciertos avances del sector privado, no existe una presencia fuerte, estructurada y responsable de la sociedad civil.⁵⁰

Capaz de hacerse cargo de contrarrestar el empleo informal y generar políticas para el crecimiento de empleos formales en conjunto con el crecimiento económico del país.

Al paso del tiempo y con los empleos formales a la baja y el nulo incentivo al incremento del salario, las cifras del empleo informal se han disparado.

Esto debido a que los empleados en este rubro ven una salida de escape al desempleo, en donde las remuneraciones económicas son similares a las de los empleos formales, solo que sin garantías sociales y de salud, y con el lanzamiento de políticas de generación de micro negocios hechas por el gobierno en curso, que al paso del tiempo se vuelven informales o desde sus inicios, pues estos buscan la máxima ganancia económica y al formalizarse el costo es considerable al no generar un alto ingreso económico. (Este empleo)

⁵⁰ Casalet, Mónica. "Los desafíos de la economía del conocimiento en el contexto institucional: de la jerarquía a la flexibilidad organizativa". México. Revista mexicana de sociología, Universidad Nacional Autónoma de México UNAM. 2004. Pp. 569.

En efecto, siguiendo la metodología recomendada por la OIT, las estimaciones del empleo informal del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), informan que este alcanzó a un 60% de la ocupación total, tanto en los últimos trimestres de 2011 como en el tercer trimestre de 2012, y que registró un 59.1% en el segundo trimestre de 2013. Su reducción en el mediano plazo ha pasado a ser uno de los objetivos estratégicos de la actual administración, y el último registro disponible muestra que la tasa de informalidad laboral, en enero de 2014, fue de 58.79% del empleo total, con lo que anuló una disminución del 1.69 puntos porcentuales respecto del mismo mes del año anterior.⁵¹

Del mismo modo, nos damos cuenta con respecto a las cifras mostradas con anterioridad, que el modelo económico actual poco ha ayudado al crecimiento económico del país, que va de la mano con la generación de empleos, y que visto desde la reforma laboral, la flexibilidad aplicada a la ley no va a generar crecimiento económico, tal vez a corto plazo empleo pero de carácter temporal y sin garantías de conservación del mismo, pues la flexibilidad solo traerá movilidad al mercado laboral pero sin estabilidad a los empleados y trabajadores.

De alguna forma se debe considerar que el empleo informal solo es una vía rápida pero no consistente para salir del desempleo, pero que al final no garantiza ni genera ningún beneficio a la economía del país, “Es decir, hay que rechazar como mistificantes la tesis que el autoempleo en América Latina es una salida de largo plazo para el mercado de trabajo; este autoempleo es de baja productividad, precario en muchos aspectos y reducido a unas cuantas ramas de los servicios y de la industria. Una economía no puede basarse en este tipo de actividades,⁵² ya que no generará ninguna garantía tanto económica como laboral y sobretodo fiscal.

Para cambiar de rumbo y mejorar la activación económica y el mercado laboral en el país, se está aplicando en México la reforma laboral de 2012, se asemeja a una

⁵¹ Tinoco, Elizabeth. “El empleo informal en México: situación actual, políticas y desafíos”. Oficina regional para América Latina y el Caribe de la Organización Internacional del Trabajo OIT –Programa de promoción de la formalización en América Latina y el Caribe FORLAC. México 2014. Pp. 3.

⁵² De la Garza Toledo, Enrique. “Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo”. Buenos Aires, Argentina. Edit. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales CLACSO, Biblioteca virtual. 2001. Pp. 19.

teoría estructural que se aplica específicamente para América Latina, en la cual existe un sector moderno que se esfuerza en querer asemejarse a economías de escala y elevados niveles de productividad; este es un sector que se caracteriza por demandar fuerza de trabajo calificada y está estrechamente relacionada con las corrientes del comercio y las finanzas internacionales, que en México se asimila bastante al empleo formal, y precisamente se quiere lograr con la reforma de 2012, y por otra parte, el sector tradicional, donde se encuentra un escaso desarrollo humano incorporando a trabajadores menos calificados y estos a su vez se integran básicamente en pequeñas y medianas empresas, y en comparación en nuestro país se asemejan a los empleos informales.⁵³

Incluso el empleo informal tiende a manejarse desde diferentes vertientes, en donde confluyen para llevar a cabo el empleo de forma informal, como la obtención del empleo de forma más rápida, la implementación de micro negocios vistos desde otra perspectiva como un patrimonio propio para dueños y como creación de mercados internos en el país. Además, las ventajas que estos negocios proporcionan, es sólo agilizar la economía pagando salarios similares a los empleos formales y sin impuestos.

Y nos damos cuenta que con respecto a la aplicación de la reforma y haciendo mención al modelo que se quiere adoptar con respecto a la teoría estructural, el modelo moderno en México es insuficiente para incrementar las tasas de empleo y por consiguiente estimular la migración de los trabajadores del empleo informal al formal, debido a las restricciones de ley y la baja estabilidad que se puede obtener en un empleo formal con las características que ofrecen los empleos en México.

Además de que con la reforma laboral aprobada, estos dos tipos de empleos se ven cada vez más ligados de una u otra forma ya sea directamente con los pequeños negocios o indirectamente con la contratación de personal temporal que migra del empleo formal al informal y en menor cantidad a la inversa, pues también “Es posible que una de las formas más importantes de la relación del empleo informal con el sector formal se dé a través de la subcontratación; se subcontrata inclusive, hasta el

⁵³ Varela Llamas, Rogelio; Castillo Ponce, Ramón A.; y Ocegueda Hernández, Juan Manuel., El empleo formal e informal en México: un análisis discriminante, Op. Cit., Pp. 115.

propio personal de las empresas, así como el trabajo realizado por proveedores y maquiladores con los que la empresa establece alguna forma de supervisión con el subcontratista para la calidad de la producción”,⁵⁴ siendo ésta la más importante y más notoria, pero en realidad los dos empleos están severamente ligados entre sí, desde los insumos para las grandes empresas hasta la comida que ingieren los empleados de gobierno, fabricas negocios, etc.

Es necesario para salir del bache del crecimiento del mercado informal, la creación de políticas incluyentes en la economía activa, para atraer a los trabajadores informales a la formalidad, con menos restricciones fiscales, con apoyos a la creación de grandes empresas como las grandes cadenas comerciales, en donde estas cadenas se expandan en el país y se genera un mercado interno más fuerte con productos nacionales para la activación de economías estatales y regionales, además del consumo de mercancías importadas pero en menor cantidad.

Estas políticas se deben de realizar conjuntamente con órganos internacionales, encargados de mejorar o corregir las deficiencias o inexperiencias de los países en desarrollo como el nuestro, adoptando así los acuerdos hechos por estos mismos acoplándolos a las condiciones que vive nuestro país, pues “En 2013 la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe inicio el programa de promoción de la formalización en América Latina y el Caribe, (FORLAC). Este programa tiene tres componentes: a) generación y disseminación de conocimiento en torno las políticas de formalización, b) asistencia técnica a países específico y c) fortalecimiento de trabajadores y empleados en formalización”.⁵⁵

Este tipo de políticas que han promovido los órganos internacionales en el mundo y en los países latinoamericanos, como México, poco se han tomado en cuenta, pues

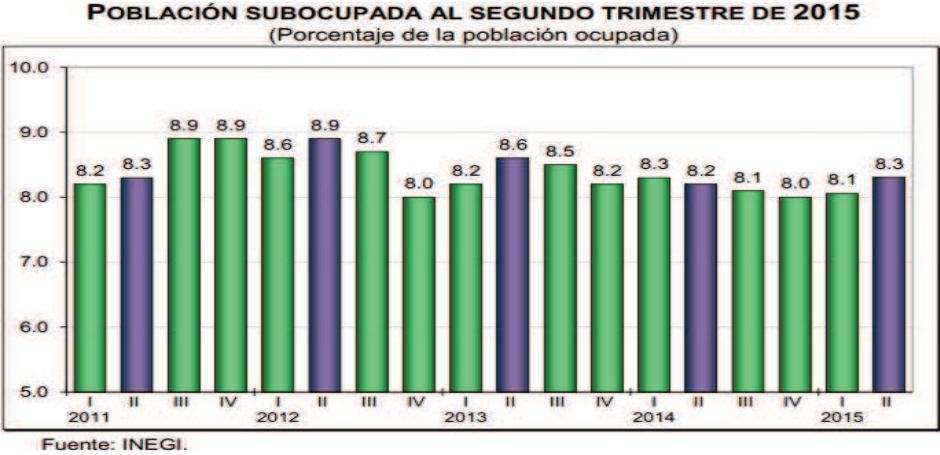
⁵⁴ Guadalupe Espinosa, María Elena; Straffon, Beatriz; Junco, Juan Manuel y Savag, Daniela. “El empleo informal desde una perspectiva de género y pobreza en México”. México, Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES, Universidad Nacional Autónoma de México UNAM. 2010. Consultado el 15/10/2015 en http://web.inmujeres.gob.mx/transparencia/archivos/estudios_opiniones/cuadernos/c11.pdf Pp. 39.

⁵⁵ Tinoco, Elizabeth, El empleo informal en México: situación actual, políticas y desafíos, Op. Cit., Pp. 3.

nos damos cuenta que el empleo informal lejos de reducirse se sigue incrementando.

De acuerdo con resultados del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y tomando en cuenta los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para el mes de agosto; la población sub-ocupada (entendido la sub-ocupación como empleo temporal o informalidad) alcanzó 4.2 millones de personas en el segundo trimestre de 2015, para una tasa de 8.3% respecto a la población ocupada, proporción mayor a la de igual trimestre de 2014, que fue de 8.2 por ciento.⁵⁶

Grafica 3.1

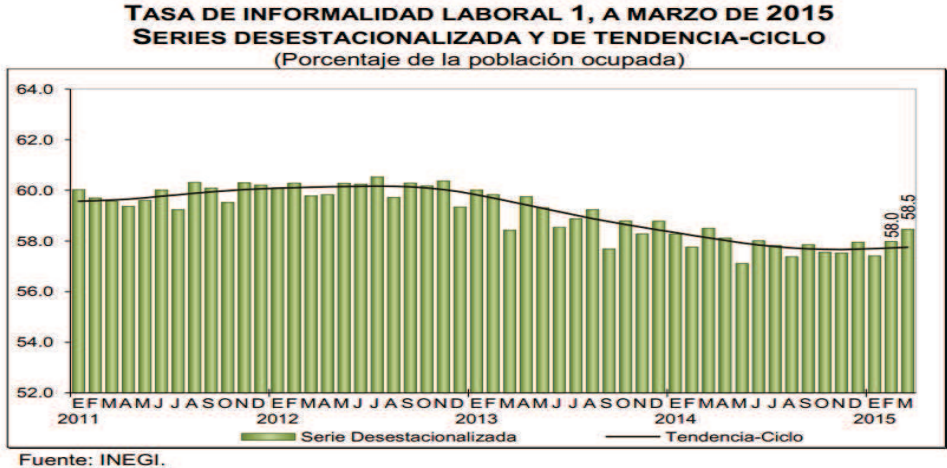


Con respecto a la tasa de informalidad, se refiere a la suma, sin duplicar, de los que son laboralmente vulnerables por la naturaleza de la unidad económica para la que trabajan, con aquellos cuyo vínculo o dependencia laboral no es reconocido por su fuente de trabajo. Así, en esta tasa se incluye, además del componente laboral en micro negocios no registrados o sector informal, a otras modalidades análogas como los ocupados por cuenta propia en la agricultura de subsistencia, así como a

⁵⁶ Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo ENOE. agosto de 2015. Consultado el 13/11/2015 en: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/enoe_ie/enoe_ie2015_08.pdf Pp.1

trabajadores que laboran sin la protección de la seguridad social y cuyos servicios son utilizados por unidades económicas registradas. Esta tasa se ubicó en 58.0% de la población ocupada en marzo pasado, en tanto que en igual mes de 2014 su tasa fue de 58.3 por ciento.⁵⁷

Grafica 3.2



Por otra parte, la tasa de ocupación en el sector informal considera a todas las personas que trabajan para unidades económicas no agropecuarias operadas sin registros contables y que funcionan a partir de los recursos del hogar o de la persona que encabeza la actividad sin que se constituya como empresa, de modo que la actividad en cuestión no tiene una situación identificable e independiente de ese hogar o de la persona que la dirige y que por lo mismo tiende a concretarse en una muy pequeña escala de operación. Dicha tasa representó 27.7% de la población ocupada en el mes que se reporta; tasa inferior a la del tercer mes de un año antes, que se ubicó en 28.1 por ciento.⁵⁸

⁵⁷ *Ibíd.* Pp. 9.

⁵⁸ *Ibíd.* Pp. 9.

3.6 Análisis de la propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo 2012

La propuesta y hoy en día ley, que emitió el ex-presidente Felipe Calderón Hinojosa, se encuentra basada en una serie de acontecimiento a favor de la misma y con apoyo de los tres partidos que encabezaban en ese entonces las cámaras de diputados y senadores, y que llevó a cabo su aprobación, cada partido apoyaba la reforma desde diferentes puntos de vista, “Tanto el PRD como los otros partidos de izquierda mantuvieron su compromiso con las reformas destinadas a democratizar y transparentar el mundo sindical, mientras el PRI seguía dispuesto a aceptar cambios para flexibilizar la regulación del mercado laboral – siempre y cuando las reformas no afectaran los recursos institucionales de los líderes sindicales tradicionales”,⁵⁹ por otro lado el ex –presidente Calderón y su partido (PAN), buscaron una reforma que abarcara las propuesta hechas por los demás partidos de forma más amplia, conservadora y en favor de las empresas, partido central del empresariado.

La reforma se puso sobre la mesa desde varios años atrás y siempre se intentó llevar a cabo, sólo que en todos esos intentos nunca tuvo éxito y no se le prestó tanto interés, siendo que en la mayoría de esos intentos se encontraban inmersas la parte más interesada en dicha reforma: los trabajadores, centrales obreras, sindicatos y gobierno.

Los hechos más destacados por los cuales se llevó a cabo dicha reformas son las presiones que se tuvo por parte de las organizaciones empresariales, una de ellas registrada por Enrique Toledo de la Garza, en donde éste menciona que está presión se realizó desde 1988, por parte de la COPARMEX y la CONCANACO, en donde se debatía la necesidad de flexibilizar la ley laboral argumentando la globalización del mercado internacional, la modernización de los procesos productivos, la elevación de la productividad y pues obviamente la necesidad de asegurar el crecimiento económico como motivo para proveer mayor confianza a los

⁵⁹ Bensusán Areous, Graciela y Middlebrook, Kevin J., Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones, Op. Cit., Pp. 92.

inversionistas en México⁶⁰, esto con miras a llevar al país cada vez más a la ola de la mundialización de las grandes cadenas productivas y la inversión extranjera en grandes cantidades.

De ahí, que esta reforma se formulara sin tomar en cuenta a todas las partes, pues sólo se expresó desde la entonces presidencia y la cual estuvo influenciada por la parte más beneficiada en dicha reforma que fueron los empresarios y patrones, esto se ve en la serie de conceptos y disposiciones que se estipularon en la ley, que la versión anterior de la ley marcaba como un delito, y que en la actual se aceptaron y plasmaron como: las contrataciones temporales, la subcontratación u outsourcing, las operaciones de despido justificado, etc.

A detalle, la reforma del 2012 benefició a un integrante de los tres interesados (empresarios), ya que esta reforma autorizó que

“ Los intereses empresariales buscaban introducir un rango más amplio de contratos individuales temporales y periodos de prueba, facilitar los despidos y reducir las indemnizaciones por despido injustificado, endurecer los requisitos para poder emplazar a huelga, imponer el arbitraje obligatorio y prohibir las huelgas por solidaridad, restringir severamente la antigüedad (y dar prioridad a la capacitación y desempeño ocupacionales) como criterio de permanencia y ascenso, y en general, reducir la influencia de los sindicatos en los centros de trabajo e introducir mayor flexibilidad en los términos contractuales y en las prácticas laborales”.⁶¹

Este tipo de reformas son una arma de dos filos, es decir, por una parte se quiere dar cabida a la inversión extranjera entregando las condiciones laborales a merced de los empresarios para actuar conforme les dé la gana, y por otro lado se está perjudicando severamente las condiciones del trabajo de los ciudadanos mexicanos. Además estas grandes empresas podrán mover a su manera el actuar de los empleados con las multifuncionalidades en el empleo y despidos sin justificación, logrando con esto una incertidumbre laboral generalizada.

⁶⁰ De la Garza Toledo, Enrique. “Sindicatos, flexibilidad y productividad” Universidad Autónoma Metropolitana UAM, Campus Iztapalapa, México. Consultado el 20/07/2015 en: <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/congresos/sindprodflex.pdf> Pp. 25.

⁶¹ Bensusán Areous, Graciela y Middlebrook, Kevin J., Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones, Op. Cit., Pp. 108.

Es inverosímil creer que los cambios a la ley traigan mayor empleo, de calidad y con justicia social para México, “No es factible sustentar tampoco, que en sustitución impostergable del estado protector es necesario alentar el modelo económico neoliberal que promueve, a toda costa, la apertura comercial ilimitada y la libre competencia. Frente a los retos del cambio, ha vuelto a quedar en evidencia la falacia insustentable de la transnacionalización de las economías de grandes emporios comerciales, que al determinar el equilibrio financiero en todo el orbe, congela o deteriora impunemente las condiciones del trabajo”.⁶² Es necesaria la modernización en todos los campos y sin duda laboral es uno de los que más lo requiere, debido a todas las transformaciones en el campo comercial y laboral, el manejo de la tecnología, la utilización de formas más adecuadas de organización y administración del trabajo, pero también hay que entender que es importante la fuerza de trabajo, como empleados; salvaguardar sus vidas y condiciones de trabajo y como ciudadanos; amparar todas las necesidades como persona, salud física, económica y de bienestar con su familia y en el trabajo, mejorando así su calidad de vida.

Es importante tomar en cuenta que dentro del país las reglas y decisiones se deben tomar para beneficio de los mismos ciudadanos y tomar conciencia que las malas decisiones no implementaran bienestar en su población, pues este tipo de transformaciones ha tenido bastante trayectoria en México.

La noción de flexibilidad se ha convertido en la palabra clave que traspasa las diversas formas de reestructuración productiva en el país en los últimos 16 años. Pero esta noción para el Management ha adquirido dos significados polares, por un lado el sentido de desregulación del trabajo, un dejar hacer a la gerencia con la fuerza de trabajo de acuerdo con las necesidades de la producción y del mercado y, por el otro lado, la flexibilidad vinculada con las nuevas formas de organización del trabajo que incorporan las ideas de involucramiento de los trabajadores y de identidad con la empresa.⁶³

⁶² Santos Azuela, Héctor. “Transformación y diagnóstico del derecho del trabajo”. México. Revista Alegatos Núm. 74. Universidad Autónoma Metropolitana campus Azcapotzalco UAM-A. 2010. Pp. 10.

⁶³ De la Garza Toledo, Enrique, Sindicatos, flexibilidad y productividad, Op. Cit., Pp. 2.

Este tipo de concepciones que se plantean en la reforma se tienen que rediseñar en base a una política laboral más incluyente, en favor de los cambios tecnológicos, con una limpia y equivalente representación (sindical), con mira hacia la modernidad pero enfocada principalmente en una cuestión social para y con los trabajadores.

No obstante, la reciente ley se aprobó sin tomar en cuenta a los trabajadores y sus dirigentes sindicales, pues estos no contaban con acuerdos, dando con esto la espalda a todo pacto social entre empleados, gobierno y los mismos empresarios. Pues esta ley viola los derechos de trabajadores que habían permanecido desde muchos años atrás y que “Aprobaron así una reforma laboral que, sin dejar de avalar las restricciones a la flexibilidad laboral impuestas al calor del proceso legislativo, satisfacía las principales demandas patronales y preservaba para los líderes sindicales aliados el suficiente control en cuanto a los procedimientos sindicales estipulados por la LFT para la elección de las directivas y la negociación colectiva”.⁶⁴ Es contraria la ideología existente en las nuevas forma de representación para los trabajadores, en la actualidad la mayoría de los sindicatos se encuentran coaligados tanto con el gobierno como con los patrones a cambio de recibir favores o recompensas económicas, y con la actual reforma se está estimulando este tipo de representación que actualmente se considera corporativismo, la cual no debería de existir, porque lejos de brindar protección a los empleados está beneficiando a empresarios, para así poder hacer con los derechos de los trabajadores y los mismos empleados lo que les venga en gana; violar sus derechos sindicales, y sociales, y seguir con la manipulación del empleo de manera decadente sin protección ninguna a conservar el empleo ni poder tener una retiro decoroso debido a su trabajo.

La reciente reforma, es una forma de incentivar y dejar de lado la lógica de la representación, pues.

⁶⁴ Bensusán Areous, Graciela y Middlebrook, Kevin J., Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones, Op. Cit., Pp. 92.

No hay que olvidar que la lógica del sindicalismo dominante en México no ha sido la de defender recursos de organización colectivos, que aseguren un poder de negociación al servicio de los agremiados. Como se hizo en otros países, sino exclusivamente sus privilegios como cúpula, pues hace tiempo dejaron de representar a los trabajadores y no tuvieron que rendir cuentas ante ellos. Además por su naturaleza marcadamente corporativa, no se han diseñado estrategias destinadas a conseguir el respaldo de un público más amplio ni se han preocupado por defender el conjunto de los trabajadores con o sin empleos formales.⁶⁵

Estas instituciones de continuar con el desarrollo de sus actividades de la misma manera, con el paso del tiempo sólo servirán de velo para cubrir todas las fechorías y desajuste que harían empresarios y patronos violando los derechos de trabajadores y cayendo cada vez más en la descomposición social que traería el régimen laboral actual.

Este tipo de política laboral aprobada en 2012, debería de reconstruirse, mirando tal vez hacia el pasado, en donde las políticas estaban hechas para los trabajadores y sus familias y en benéfico de los mismos, tal vez con la adopción de un nuevo modelo económico, tomando como ejemplo de las grandes potencias primermundistas, optando por mejorar los derechos y beneficios de los ciudadanos en general y pensando en generaciones futuras, para así encontrar las mejores reglas y normas laborales para sacar a delante el país, e incluso regresar a políticas y modelos incluyentes de carácter social como;

La racionalidad política Keynesiana caracterizada por: a) el empleo asalariado estable, regulado y remunerado, con capacidad de ahorro, b) los sistemas de protección social entendidos como una extensión de la relación salarial (salario indirecto) y c) la unidad familiar como la institución que vehiculariza el acceso a bienes y servicios que provienen tanto de la remuneración del empleo como de las prestaciones sociales, que truecan hacia el paisaje de una racionalidad política de orden neoliberal, la cual introduce: a) cambios radicales relacionados con el trabajo tanto a nivel tecnológico como en las formas de contratación, b) nuevas formas de gestión de los riesgos, basadas en estrategias de responsabilidad

⁶⁵ Ruiz Duran, Clemente. Reforma laboral y debilidad institucional, Op. Cit., Pp. 54.

individual; c) cambios en valores culturales y transformaciones en los modelos de reproducción.⁶⁶

Todo esto asociado con los cambios tecnológicos y la modernidad en procesos y técnicas de modernización, pero en base a un estudio social basado en las necesidades de la población del país, con sus respectivas variantes económicas, de producción y actividad económica.

Las cifras mostradas con anterioridad demuestran que tanto las políticas antisociales como la reforma laboral del 2012 y la adopción de un modelo económico globalizado o internacionalizado, no son una buena vía de salida para el crecimiento económico, social y laboral del país, pues se tendría que reevaluar los modelos económicos a adoptar y las políticas para así ver y mejorarlas en cuanto a las características con las que se cuentan en el país para así adoptar un modelo económico e implementar alguna política, pues “Un país tiene el potencial para crecer cuando está retrasado tecnológicamente pero avanzado socialmente; es la intención de capacidad social y oportunidad tecnológica lo que determina el grado de adaptabilidad y de ahí el avance de productividad del que puede ser capaz”.⁶⁷

Recapitulando un poco, podemos mencionar que este capítulo muestra las diferencias existentes en el modelo mexicano de regulación laboral pasada y actual con la reforma laboral, las diferencias entre las leyes rígidas y protectoras que se tenían y las actuales leyes flexibles acorde al modelo competitivo que busca adoptar el país.

Por otra parte, nos muestra la adaptación de la ley con respecto a la seguridad social, debido a la competencia económica, especialmente con la disminución de

⁶⁶ Neffa, Julio Cesar, De la Garza Toledo, Enrique y Muñiz Terra, Leticia. “Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales”. Argentina, Buenos Aires. Consejo Latinoamericano de ciencias sociales CLACSO. 2009. Pp. 53.

⁶⁷ Casalet, Mónica, Los desafíos de la economía del conocimiento en el contexto institucional: de la jerarquía a la flexibilidad organizativa, Op. Cit., Pp. 566.

servicios prestados por las instituciones de salud pública y la baja de prestaciones a empleados como: servicios médicos, derechos laborales, etc.

De igual manera, nos da una mirada a la anterior reforma procesal de 1980, la cual fue innovadora para su época, de forma proteccionista y en favor de los trabajadores, la cual como su nombre lo dice, agilizo los procesos laborales, para su pronta solución, mediante la aplicación del tripartitos 1- Gobierno 2- empresas y patronos 3- sindicato y trabajadores, así como la inclusión de derechos laborales como: las jornadas de ocho horas de trabajo, los salarios mínimos, la seguridad social, etc.

Respecto al sindicalismo, nos muestra su historia y las bases del surgimiento del mismo en México, con respecto a la necesidad de la representación para los trabajadores frente al patrón y el gobierno, hacia la solución de conflictos obrero-patronales y así la obtención de derechos laborales.

Y de forma contraria, nos muestra la decadencia del sindicalismo en México, debido a la extinción del mismo y al gran poder económico de los patronos y empresas, que lo utilizan para negociar su actuar en la vida laboral, y en seguida, muestra los tipos de sindicatos que se han formado en México; de color (blancos, rojos, etc.), charros, etc.

El siguiente aspecto, nos habla del mercado laboral formal e informal, sus similitudes y grandes diferencias respecto al trabajo, derechos y obligaciones que da cada uno de ellos, además, muestra las cifras negativas para el mercado formal, debido a las distintas restricciones para el ingreso al mismo y su nulo crecimiento, pero de forma contraria, nos muestra el apogeo y crecimiento del mercado laboral informal, gracias a su fácil acceso y su nulo control por parte del Estado.

Del mismo modo, nos evidencia las desventajas laborales de pertenecer al mercado laboral informal, pero de igual manera, sigue en crecimiento en comparación con el formal.

Posteriormente nos da una mirada profunda al análisis de la reforma laboral de 2012, dándonos a conocer los principales motivos por los cuales se llevó a cabo y la influencia de los grupos empresariales en México.

También, nos muestra los principales cambios que trajo la reforma como: el *outsourcing*, la flexibilidad laboral, la disminución de derechos sindicales, etc., pero sobre todo, nos habla de la reivindicación del país, con respecto, a mirar el sendero que está tomando el país, con políticas anti sociales y desfavorables para el país y su economía, y de igual forma, nos muestra opciones para re-direccionarlo hacia políticas más incluyentes, tomando como ejemplo los modelos económicos pasados y de igual forma adecuarlos a la modernidad económica y tecnológica que está sufriendo el mundo, para así aplicarlos en el país, que tengan carácter social y en beneficio de los mexicanos.

Capitulo IV Resultados y consecuencias de la reforma a la Ley Federal del Trabajo (2012)

4.1 Omisión a la democracia sindical como: estatutos sindicales, democracia y transparencia sindical

Primeramente, describiré los cambios hechos a la Ley Federal del Trabajo en 2012. La cuestión sindical siempre ha sido una de las más polémicas dentro del ámbito laboral, debido a su relevancia con los trabajadores y al impacto que puede tener con el gobierno y sus leyes, ya sea a favor de los trabajadores o, como está ocurriendo en la actualidad en México, solo como simples observadores a favor del poder económico y político.

Es evidente que con los cambios de época, vienen cambios tecnológicos, laborales, de cultura, etc., y sin duda alguna, también en las formas de representación de los trabajadores. Algunos han sido para beneficio de los trabajadores pero en su mayoría han cambiado no para defender los derechos de sus representados sino para proteger los rezagos de los poderes que confluyen dentro de una actividad económica.

Este tipo de representación ha crecido debido al margen de acción con el que cuentan los grandes capitales, patrones, empresarios e incluso el mismo gobierno, pues es sabido que “Desde mediados de la década de 1980 proliferaron en particular los sindicatos fantasmas (sindicatos cuya existencia puede ser desconocida para los afiliados de base, pero que están registrados legalmente con el apoyo de la patronal, como medio para evitar la formación de organizaciones obreras más responsables) y los contratos de protección patronal (acuerdos negociados entre un patrón y una dirigencia sindical espuria, cuyo principal objetivo es defender la prerrogativas de la gerencia en cada centro de trabajo y mantener el

nivel mínimo de la ley las condiciones de trabajo), y se convirtieron en grandes obstáculos para las organizaciones de los trabajadores”.⁶⁸

Sin embargo, así como existen sindicatos a favor de empresarios, capitales y gobierno, existen los sindicatos a favor de los trabajadores, a favor de la necesidad de defender y resguardar los derechos conseguidos por los trabajadores desde hace ya muchos años. Desafortunadamente para el gobierno mexicano el actuar de estas organizaciones sindicales es contrario a los propósitos del mismo, pues los argumentos que siempre se han planteado para reducir el margen de acción de los sindicatos es que estos no están de acuerdo con la modernización y los nuevos modelos económicos que se necesitan implementar en el país, debido al rezago tecnológico y funcional de las relaciones de trabajo.

De tal forma, que los sindicatos sociales y comprometidos con los trabajadores, han manifestado su postura en base a las afirmaciones hechas por el gobierno, que están sujetos a los cambios y a la modernidad, sólo que no aceptarán sacrificar los derechos laborales denigrando su figura como empleados, por consiguiente el gobierno con la aprobación de la ley federal del trabajo, fijó su postura de no incluir en esta discusión los puntos que se reformaron en esta ley, pues es “El hecho de que la apertura económica ocurriera mientras muchos elementos del régimen autoritario permanecieran intactos, también implicó que las organizaciones obreras y otros grupos populares tuvieran escasas posibilidades de exponer sus necesidades o influir sobre los debates sobre políticas nacionales para definir una estrategia económicas más incluyente”⁶⁹, demostrando con esta actitud que se está tomando en cuenta solo los intereses de empresarios y patrones y no a los directamente afectados (trabajadores).

⁶⁸ Bensusán Areous, Graciela y Middlebrook, Kevin J., Sindicatos y Política en México: Cambios, Continuidades y Contradicciones, Op. Cit., Pp. 49.

⁶⁹ *Ibíd.*, Pp. 41.

Los artículos mencionados a continuación son los que fueron reformados, es en estas líneas donde se hace mención de la baja inclusión que dejó la ley para con los sindicatos.

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.

Artículo 365 Bis. Las autoridades a que se refiere el artículo 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 registros que se les soliciten, 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.

La actualización de los índices se deberá hacer cada tres meses.

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- 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 votación directa y secreta;
- 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.

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 sindical. La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino.

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

En todo momento cualquier trabajador tendrá el 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.

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 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.

Artículo 377. ...

Las obligaciones a que se refiere este artículo podrán ser cumplidas a través de medios electrónicos, en los términos que determinen las autoridades correspondientes.

Artículo 391 Bis. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos 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.

De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los contratos colectivos de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículo 399 bis y 419 bis

Artículo 451.- Para suspender los trabajos se requiere:

I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.⁷⁰

Los artículos mencionados con anterioridad, dieron paso a modificaron los estatutos de los sindicatos, en primer lugar se modificaron los requisitos necesarios para formar un sindicato, se debe de hacer pública su información como institución; nombres y número de agremiados, publicar el estado de sus finanzas (recepción y gastos de cuotas sindicales), así como la rendición de cuentas del patrimonio sindical, informar la pertenencia a alguna central obrera, también se pide que la elección de los comités ejecutivos se dé en forma transparente, mediante el voto libre y secreto, la publicación de los contratos colectivos que se tengan con la

⁷⁰ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. "Ley Federal del Trabajo" Última reforma publicada el 12/06/2015, consultada el 03/08/2015, en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf Pp. 96.

empresa, también se menciona el objeto por el cual se puede estallar una huelga con los debidos motivos, siempre y cuando las Juntas de Conciliación y Arbitraje la aprueben y que todos los trabajadores estén de acuerdo con la huelga.

Desafortunadamente para los sindicatos representativos, el arma más importante y que tenían como última instancia era la huelga, pero con los cambios a la ley ésta se ha condicionado y se ha prácticamente eliminado la implantación a huelga o sólo con la aprobación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y estando a favor todos los trabajadores.

Todos estos cambios han dejado de lado la visión de “El Nuevo sindicalismo e implicaba; sindicatos más representativos y democráticos, descentralizar las decisiones de las relaciones laborales al nivel empresa; mantener de cualquier manera la alianza histórica entre sindicatos y estado; colaboración sindical con la gerencia; una nueva cultura laboral de los obreros proclive a la productividad”.⁷¹

Es contraria la ley con los ideales sindicales de defensa de los trabajadores, pues con la reforma laboral no se les tomó en cuenta y su margen de acción ha sido reducido a la aprobación del gobierno en todo su actuar, trayendo como consecuencia el mirar hacia la implementación o adopción de algún otro modelo de representación más acorde con los cambios del país y que no tenga tantas restricciones a la ley y sobre todo que se desempeñe de forma óptima y en favor de la defensa de los trabajadores para que vele por el bienestar laboral, ya que,

“En este nivel no son siempre las cúpulas sindicales las mejores armas capaces de la negociación y la lucha, sino formas semejantes a los comités de fábricas, sean o no parte de los sindicatos, pero descentralizadas en los lugares de trabajo, aunque articuladas para facilitar la comunicación y la extensión de las luchas. Está visto que ni el empleo ni el salario digno se resuelve con el libre mercado; en esta medida el campo del mercado de trabajo tiene que ser un espacio de acción obrera que reciba nuevas regulaciones y protecciones; en este sentido los trabajadores deben insistir en el concepto de estándares mínimos de laborales, más bajo de los cuales es indigno trabajar independientemente del mercado”.⁷²

⁷¹ De la Garza Toledo, Enrique, Sindicatos, flexibilidad y productividad, Op. Cit., Pp. 5.

⁷² De la Garza Toledo, Enrique, Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo, Op. Cit., Pp. 30.

Cuadro comparativo 4.1

Sindicalismo	
Antes del año 2012	Después del año 2012.
Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos.	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
Estatutos sindicales: - Acta de asamblea constitutiva. - listado con número, nombre y domicilios de sus miembros. - Copia de estatutos. - Acta de asamblea constitutiva con la elección de la directiva.	Modificación de estatutos sindicales: - Número de registro. - Nombre del sindicato. - Nombre de los integrantes del comité ejecutivo. - Número de socios. - Central obrera a la que pertenece, según sea el caso. La actualización de los índices se deberá hacer por lo menos cada tres meses.
- Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros; - Período de duración de la directiva;	El procedimiento y la elección de la mesa directiva y el número de miembros miembros, salvaguardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta
Época de presentación de cuentas	Época de presentación de cuentas y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento.
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.	Se deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes
El contrato colectivo contendrá: - Los nombres y domicilios de los contratantes; - Las empresas y establecimientos que abarque; - Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada; - Las jornadas de trabajo; - Los días de descanso y vacaciones; - El monto de los salarios;	Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas
Emplazamiento a huelga, por conseguir y defender derechos laborales, por solidaridad hacia otros sindicatos en su movimiento, revisiones salariales etc.	Se designará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de treinta días, para que emitan su dictamen respecto de la forma en que, según su parecer, puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie a los nombrados por la Junta o rinda dictamen por separado; y

4.2 Legalización de la subcontratación u *outsourcing*

Dentro de la reforma laboral, también se regularizó y aceptó la figura de la subcontratación u *outsourcing*. En la redacción anterior de la Ley, esta estaba prohibida por su mal manejo en cuanto a la relación laboral, pues no cuenta con protección en el trabajo y su nulidad en cuanto a la creación de antigüedad laboral y con esto la negación al derecho a un retiro decoroso.

Esta figura de la subcontratación nos habla de que las reglas laborales se adecuaron a un entorno económico global y de rotación personal sin necesidad de preguntarse por la vejez de los trabajadores y de la incertidumbre en el empleo, pues podrían ser despedidos en cualquier momento sin causa alguna, además, de que se “Habría que ir hacia la máxima flexibilidad en cantidad de trabajadores y su salario, de acuerdo con su propio mercado, pero sobre todo con el mercado del producto que hoy se pone más fluctuante e incierto que en los años ochenta. Lo anterior se traduciría en agilidad para achicar o expandir la planta laboral, pagar de acuerdo con la productividad se añadiría la movilidad interna dentro del proceso del trabajo y polivalencia. Una forma que sintetizaría esta forma de flexibilidad sería el *outsourcing*”,⁷³ como pieza clave para la máxima competitividad productiva a cambio de la inseguridad del empleo.

Para entender este tipo de empleo, se tiene que tener en claro que es una forma de contratación de manera temporal y sin responsabilidades del centro de trabajo en donde labora el trabajador, pues la ley marca que el empleado si es subcontratado por alguien más y le ocurriera algún percance dentro de donde labora, el patrón no se haría responsable, pues el patrón del centro de trabajo no es el jefe directo para el empleado, pues éste sólo contrató a una empresa para realizar un trabajo y este queda exento de cualquier responsabilidad con el empleado subcontratado, en México se tendría que tener en claro que en este empleo, se centra en

⁷³ Enrique de la Garza Toledo. “La situación del trabajo en México, 2012, el trabajo en la crisis”. México. Edit. plaza y valdés. 2012. Pp. 399.

“El objetivo de este tipo de subcontratación es muy claro: reducir costos laborales, desde el momento en que se ha demostrado internacionalmente que las empresas subcontratadas pagan menos, tienen menos prestaciones y protecciones para sus trabajadores. Pone énfasis en el *outsourcing* como vía de crecimiento es apostar a una de las “vías bajas”. Habría que especificar que la subcontratación puede desarrollarse en forma más o menos clásica a través de empresas terceras que realizan una parte de la transformación o la circulación con sus trabajadores dentro de sus propias instalaciones o en la del sub-contratante”.⁷⁴

Esta es una de las tácticas de la globalización y los grandes empresarios para así poder simplificar gasto y maximizar ganancias a través de la mano de obra barata y sin obligaciones contractuales.

Los artículos que se reformaron para legalizar esta práctica del outsourcing son los mencionados a continuación:

Artículo 15.- En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:

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

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

Artículo 15-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

⁷⁴ *Ibíd.*, Pp. 411.

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 tareas iguales o 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 que se celebre entre la persona física o moral que solicita 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 esta 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-C y siguientes de esta Ley.⁷⁵

De forma simplificada, en estos artículos, se hace mención a la legalidad que se le ha brindado a una forma de contratación que antes del 2012 en México estaba prohibida, por sus características lesivas a los derechos de los trabajadores y que hoy en la actualidad la subcontratación u *outsourcing* es legal y permitida en la Ley Federal del Trabajo, haciendo mención que como su nombre lo dice

⁷⁵ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, Op. Cit. Pp. 5.

subcontratación temporal, sin derechos de antigüedad en una empresa mayor en la cual se está contratado laborara pero de la cual no es parte de ella y sobre todo podría gozar de un salario más bajo que los que laboran en su mismo centro de trabajo.

Las políticas aprobadas para la incentivación de este tipo de contratación, tienen que ver con que se economizarían los gastos de las empresas, y con esto incrementar el empleo temporal pero con bajos sueldos, pero

“De igual importancia es que en México destine mayores recursos a las políticas activas de mercado de trabajo y muy especialmente, a la capacitación para y en el trabajo, hoy en su última expresión al compararlas con el gasto en otros países de la región, como Chile, Argentina, Uruguay y Brasil. Siendo la capacitación en el trabajo una obligación patronal, es sabido que mientras existan tasas tan altas de rotación laboral difícilmente habrá incentivos para que los empleadores inviertan en la capacitación de sus trabajadores, de ahí que más que promover a ultranza una mayor flexibilidad de contratación, lo conveniente sería promover la estabilidad y asegurar una capacitación permanente para los trabajadores, facilitando una rápida reinserción laboral en caso de pérdida del empleo. En suma, seguros de desempleo y políticas activas de mercado de trabajo son indispensables si se quiere construir consenso para flexibilizar en algún grado las formas de contratación”.⁷⁶

Y así poder mantener un mejor mercado laboral donde los ciudadanos se esmeren en capacitarse para conseguir mejores empleo y mejor remunerados, donde se crean políticas para solidificarlos y con esto crear mercados internos fuertes para incluir a todos los rangos sociales y regiones del país.

⁷⁶ Bensusán Areous, Graciela. “Los desacuerdos sobre la postergada reforma de la legislación laboral” Universidad Autónoma Metropolitana campus Xochimilco UAM. Consultado en 18/09/2015 en <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:T5OVJH3gERsJ:www.colef.net/seminariosociales/wp-content/uploads/2010/06/Los-desacuerdos-sobre-la-reforma-laboral.-Libro-PML2.docx+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=mx&client=aff-maxthon-newtab> Pp. 23.

4.2.1 Trabajadores a comisión

En este subcapítulo, se menciona la entrada de la LFT a la modalidad del empleo a comisión, temporal o discontinuo, que viéndolo desde un modo lógico es una forma de subcontratación, pues es sólo de manera temporal y los trabajadores tienen derechos laborales sólo mientras perdura la actividad laboral y al despedir el patrón al empleado no tiene responsabilidad con el mismo.

Esta contratación eventual es: “La capacidad de la gerencia para ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción; pero esta forma puede tener otros contenidos dependiendo de las concepciones que están detrás y, sobre todo, de las interacciones entre los trabajadores, instituciones, normas y culturas dentro y fuera del trabajo”.⁷⁷

Y que simplemente esta forma de contratación es una manera de interactuar entre patronos y empleados muy sobre saliente en todo el mundo, como cuando se contrata a algún empleado de la construcción, de reparación o instalación de algún servicio que proporcione para ellos como auto empleo o micro empresa.

Los siguientes artículos muestran la base de esta forma de contratación;

Artículo 39-F. Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

Artículo 40.- Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

⁷⁷ De la Garza Toledo, Enrique. “Reflexiones acerca de la reforma laboral”. México, UAM Universidad Autónoma Metropolitana – Campus Xochimilco. 2003. Pp. 101.

Artículo 41.- La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.⁷⁸

En estos artículos mencionados con anterioridad establecen las bases que demuestran que las relaciones de trabajo dentro de este ámbito son por tiempo indeterminado, podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios sean requeridos para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo o en ambos caso, o visto desde otra perspectiva como empleados por temporada, y pueden ser prestados los servicios por día, hora o semana.

4.2.2 Trabajo a domicilio; utilización de tecnologías de la información y comunicación sin regulación

En la actualidad existen muchas formas de empleo y con la modernidad, desarrollo de la tecnología y desarrollo de las diferentes áreas económicas, de investigación y de actividad económica, los empleos se han diversificado, y una forma diferente y moderna de empleo ya adquiere relevancia en pocos años de desarrollo, el empleo que tiene como herramienta la utilización de tecnologías de la información y la comunicación, este tipo de empleo se puede desarrollar de tres formas a) dentro de un centro de trabajo en donde se realicen tareas de investigación científica, periodística, etc., o b) se realicen el trabajo a domicilio, ya con la creación de algún producto o transformación de alguna materia prima, investigación personal o

⁷⁸ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, Op. Cit., Pp. 11.

periodística personalizada, generación de servicios especiales como telefonía móvil, etc. o c) a distancia, que es específico, éste se centra en contratar servicios de algún programador computacional, o servicios de comercio electrónico, etc.

Este empleo ya se encuentra regulado por la actual Ley Federal del Trabajo y que desde el punto de vista laboral, es una forma de subempleo con rasgos de informalidad, ya que no se tienen registro de los empleos ni se cuenta con ninguna garantía laboral.

En seguida se enuncian los artículos de la Ley Federal del Trabajo (LFT) que se encargan de regular dicha actividad económica:

Artículo 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.

Artículo 312.- El convenio por virtud del cual el patrón venda materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio.

Artículo 313.- Trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón.

Artículo 314.- Son patrones las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración.⁷⁹

Los puntos mencionados con anterioridad en específico enuncian la forma de dar a conocer una forma más de subcontratación o empleo informal, en donde solo se hace mención de los mismos pero la cual no se regula en general esa actividad

⁷⁹ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, Op. Cit., Pp. 69.

económica, pues por su esencia meramente temporal y sin registro no se puede regular.

Para que este tipo de empleo se considere como empleo a distancia con la utilización de las tecnologías de la informática y la comunicación, tienen que cambiar ciertos rasgos que se mencionan a continuación: “Este tipo de trabajo debe tener la característica de ser permanente y no eventual, debe ser prestado por personas físicas, no por empresas, ya que en este caso, no será considerada una relación laboral sino un contrato de prestación de servicios, la subordinación cambia en este tipo de trabajo, pues el trabajador se ve libre de realizarlo en el tiempo y horario que el disponga, los controles del trabajo cambian ya que la supervisión no será la misma que en un centro de trabajo, aquí los controles serán por los resultados de productividad, calidad y prontitud”.⁸⁰

Pues debido a la forma y tipo de trabajo, solo se debe de considerar como outsourcing o subempleo, con los riesgos que trae con ello, sin que se puede reglamentar debido a sus características particulares y un beneficio que tiene es que es en muchas veces mejor remunerado económicamente en comparación con empleos formales de baja categoría como: limpieza, mantenimiento, etc.

4.3 Recisión laboral u operación de despido

Este apartado habla de la legalización de la terminación de los contratos de trabajo u operación de despido hacia los trabajadores sin responsabilidad con el patrón, es decir, en este punto, la reforma a la LFT de 2012, en los artículos siguientes se especifica la parte en donde se hace legítimo el despido de los trabajadores, con la justificación de falta de conocimiento, capacidades e incluso hasta destreza mental o física, según sea la capacitación o periodo de prueba, y empleo el cual desempeñe el trabajador.

⁸⁰ Garmendia Cedillo, Xóchitl. “Teletrabajo”. Derecho informático, subdirectora de análisis e investigación, consultado el 01/04/2016 en: <http://www.tfjfa.gob.mx/investigaciones/pdf/Teletrabajo.pdf>

Los siguientes artículos dan el visto bueno a la terminación de las relaciones laborales con justificación hacia el patrón y sin ninguna responsabilidad con el empleado:

Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, 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 técnicas o profesionales especializadas.

Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

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 vigencia 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 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.⁸¹

En el párrafo antes citado, se mencionan los artículos que en específico nos dicen cuál es la justificación que tienen los empresarios o patronos para terminar una relación laboral o despedir a un empleado o varios. Se argumenta las necesidades de los empresarios para con un empleo, mencionando que estos pueden contratar de forma temporal a un empleado y sin más ni menos despedirlo objetando que sólo se empleó por un periodo de prueba o capacitación y que simplemente no cuenta con las conocimientos y habilidades que se necesitan para la vacante y despedirlo sin tener el patrón alguna responsabilidad para con el empleado.

Este tipo de cambios a las leyes poco contribuyen al desarrollo social y disocian la virtud del trabajo en México, pues estas políticas sólo traen al país incertidumbre laboral y constante rotación de trabajo. Es necesario establecer líneas de acción en defensa del capital humano y su fuerza de trabajo, para salir adelante como sociedad y país, y

“Por último, como en otros ámbitos de la vida nacional, es indispensable fortalecer el estado democrático de derecho en el mundo del trabajo para dar certeza a trabajadores y empleadores. Esto supone garantizar una burocracia estatal competente y eficaz y la voluntad política de hacer efectivo el sistema legal. El acceso a una justicia imparcial, oportuna y eficaz y una inspección del trabajo competente es indispensable. Por el contrario, la fiscalización por medios privados de verificación y el cumplimiento voluntario, que han venido promoviendo los gobiernos del PRI y el PAN suponen una abdicación de la responsabilidad estatal”.⁸²

De acuerdo con las cifras mostradas por el INEGI, es evidente que con los cambios que se realizaron a la LFT en virtud de los años que lleva en vigor y con el modelo

⁸¹ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, Op. Cit., Pp. 10.

⁸² Bensusán Areous, Graciela, Los desacuerdos sobre la postergada reforma de la legislación laboral, Op. Cit., Pp. 26.

ha tenido que buscar un doble empleo, esto debido a las necesidades económicas que viven y que por consiguiente su primer empleo no solventa.

4.4 Salario por unidad de tiempo o pago por hora

Este apartado que se reformo en la LFT, tiene por objetivo la modificación a la forma de percibir el pago por el trabajo, es decir, este apartado presenta las diferentes formas de fijación del salario, las cuales se deben de establecer entre el patrón o empleador y el empleado, dentro de estas se encuentra el salario mínimo que lo establece la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM), y el salario por unidad de tiempo o pago por hora.

Con el minúsculo incremento a los salarios mínimos y la implementación de una nueva forma de pago a los empleados, el estado trata de reducir todavía más el incremento de honorarios que perciben los trabajadores, pues con está arma los empleadores podrían utilizarla a su favor, dividiendo el horario a laborar y sólo pagar al empleado por horas trabajadas economizando las ocho horas que se establece en la LFT y con esto minimizar gastos.

Por tanto, el Estado ha dado pauta a que los empresarios tomen está medida a favor de ellos mismos y puedan así pagar a sus empleados de la forma que quieran afectando directamente a los trabajadores, pues en México

“El estado neoliberal no trata ya de inducir el crecimiento de la demanda agregada a través de su gasto ni llevando los salarios a la alza, si no que está se deja a las libres fuerzas del mercado. Al dejar de inducir la demanda, el estado neoliberal afecto a algunas formas principales de intercambio que permintian la reproduccion del corporativismo: el estado deja de ser el medio para conseguir, como parte de la gran negociacion politica, los aumentos salariales y las prestaciones al alza y se maneja el salario como variable de ajuste para controlar la inflacion”.⁸⁴

⁸⁴ Celis Ospina, Juan Carlos y Toledo de la Garza, Enrique. Reconfiguración de las relaciones entre estados, sindicatos y partidos en américa latina, “Corporativismo y neoliberalismo: el caso de México”.

Política que se demuestra en seguida que no ha dado frutos, pues el salario mínimo se encuentra igual que la economía estancada.

Los artículos siguientes fueron reformados en la LFT, para con esto establecer la existencia de diferentes formas de remuneración económica a los trabajadores:

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 prestación 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 de 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 hará constar la cantidad y calidad del 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 del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Artículo 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.⁸⁵

Colombia. Consejo Latinoamericano de ciencias sociales CLACSO, Escuela nacional sindical. 2014. Pp. 225.

⁸⁵ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, Op. Cit. Pp. 20.

En estos artículos se expresa la inclusión de la forma de pago por hora, por unidad de obra y por salario mínimo que es el ya existente, estas formas se deberán pactar debidamente con anterioridad entre empleador y empleado, y se podrán utilizar en general en las formas de subcontratación o *outsourcing*, que es en donde se dan los empleos de forma temporal y por cierto tiempo u obra.

El tema económico dentro de las leyes laborales es un tema muy delicado y en este caso los salarios, forman parte de un tema que afecta directamente a la economía de empresarios, y estos a su vez, influyen directamente en la decisión de los mismos, pues,

“La revision de la política de salarios minimos y contractuales, estrechamente ligados en tanto los incrementos de las negociaciones dificilmente pueden ser superar los fijados por la CNSM, es una condicion indispensable para ampliar el mercado interno. Tanto el procedimiento de fijacion de los salarios minimos, controlado por el poder ejecutivo, como la negociacion colectiva a nivel de las empresas o establecimientos son inadecuados para establecer un mejor vinculo entre la evolucion de los salarios y la productividad. Mientras en el pais siga apostandose a competir a travez de bajos salarios, se estara desincentivando la inovacion tecnologica y organizativa asi como la inversion en capacitacion”.⁸⁶

El apostar a una política que no incentive la creación de nuevos y mejores empleos como la ya mencionada reforma a la LFT, es poco probable que permita mejorar las condiciones de los ciudadanos. Para que se mejoren tendrían que aumentar el empleo y con ellos la actividad económica y los salarios, pero con el mínimo crecimiento del salario es insuficiente e incluso decreciente, pues éste debería de cubrir las necesidades de un jefe de familia que tenga que sostener a su familia en todos los ámbitos, alimenticios, sociales culturales y de educación. A continuación se muestra la tabla donde se ve la evolución del salario mínimo real y nos podremos dar cuenta que el incremento anual es mínimo y no es suficiente para solventar las necesidades primarias de una familia mexicana.

⁸⁶ Bensusán Areous, Graciela, Los desacuerdos sobre la postergada reforma de la legislación laboral, Op. Cit., Pp. 2.

Tabla 4.1

EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO REAL*													Promedio anual
Pesos de la 2ª quincena de diciembre de 2010													
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
1994	81.26	81.01	80.63	80.21	79.81	79.25	78.73	78.19	77.53	77.07	76.60	75.81	78.84
1995	78.26	75.07	70.83	73.37	70.14	67.77	66.22	65.16	64.02	62.50	60.74	63.90	68.16
1996	62.33	60.95	59.59	64.65	63.26	62.19	61.29	60.52	59.74	58.97	58.03	65.61	61.43
1997	64.39	63.47	62.84	62.30	61.82	61.35	60.80	60.23	59.64	59.26	58.64	57.87	61.05
1998	65.24	64.06	63.42	62.92	62.43	61.45	60.70	60.16	59.23	58.09	57.06	62.89	61.47
1999	61.29	60.81	60.65	60.25	59.95	59.54	59.14	58.86	58.46	58.11	57.59	57.00	59.31
2000	61.89	61.46	61.11	60.65	60.36	59.91	59.67	59.37	59.07	58.66	58.13	57.34	59.80
2001	61.03	61.21	60.80	60.49	60.34	60.19	60.40	59.97	59.53	59.17	58.91	58.91	60.08
2002	61.66	62.02	61.68	61.23	61.02	60.69	60.55	60.32	60.01	59.48	58.81	58.34	60.48
2003	60.80	60.85	60.40	60.43	60.59	60.45	60.30	60.18	59.88	59.51	58.86	58.49	60.06
2004	60.58	60.19	59.92	59.86	60.06	60.02	59.77	59.19	58.66	58.00	57.33	57.21	59.23
2005	59.99	59.84	59.49	59.29	59.44	59.64	59.39	59.30	59.12	58.84	58.36	57.85	59.21
2006	59.62	59.49	59.60	59.76	60.00	59.99	59.91	59.45	58.58	58.08	57.83	57.36	59.14
2007	59.09	59.06	59.06	59.25	59.59	59.60	59.32	59.02	58.39	58.02	57.47	57.16	58.75
2008	59.16	59.09	58.48	58.31	58.36	58.10	57.72	57.31	56.96	56.40	55.60	55.01	57.54
2009	57.46	57.45	57.04	56.81	57.01	56.96	56.88	56.70	56.30	56.08	55.76	55.56	56.67
2010	57.49	57.18	56.69	57.12	57.73	57.98	57.94	57.69	57.43	56.81	56.27	56.00	57.19
2011	57.99	57.76	57.67	57.56	58.02	58.09	57.77	57.66	57.53	57.12	56.54	56.01	57.48
2012	57.80	57.74	57.77	58.00	58.17	57.79	57.37	57.20	56.87	56.58	56.23	56.23	57.31
2013	58.25	58.12	57.67	57.58	58.01	58.16	58.27	58.04	57.83	57.51	56.68	56.37	57.71
2014	57.98	58.01	57.91	58.13	58.48	58.40	58.24	57.97	57.71	57.33	56.60	56.22	57.75
2015	58.64	58.64	58.44	59.37	60.03	60.01	59.96	59.85	59.60	59.95	59.37	59.11	59.41

* Deflactado con el Índice Nacional de Precios al Consumidor para familias con ingresos de hasta un salario mínimo.

Fuente: Comisión Nacional de Salarios Mínimos.⁸⁷

4.5 Trabajadores domésticos

El siguiente aspecto, tiene por objeto la regulación de trabajadores domésticos, dentro de esta reforma no se modificó en gran medida lo ya antes establecido, solo se explicitó a forma detallada esta relación laboral doméstica.

En los siguientes artículos se habla de reglas que se deben de seguir para la regulación y establecimiento de las relaciones laborales con empleados domésticos:

⁸⁷ Comisión Nacional de los Salarios Mínimos CONASAMI. “Evolución del salario mínimo real”. Consultado el 05/04/2016 en http://www.conasami.gob.mx/evolucion_salario.html

Artículo 333.- Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.

Artículo 334.- Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

Artículo 335.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.

Artículo 336.- Para la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el artículo anterior, se tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse.

Artículo 337.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra;

II. Proporcionar al trabajador un local cómodo e higiénico para dormir, una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y

III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.⁸⁸

La perfil de empleado doméstico mencionado en los artículos pasados, nos muestra las condiciones en las que se debe desempeñar este trabajo, así como las necesidades de los mismos empleados que está obligado a brindar el empleador, además, especifica la remuneración que deben percibir estos empleados, y que ya se estipulada en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos CNSM.

Por el contrario, este empleo es raramente regulado en realidad, pues los empleados domésticos muchas veces pactan únicamente con sus empleadores sus honorarios y jamás se ha tenido un control sobre los mismos, pues muchos de estos no reciben las garantías que por ley les corresponden, respecto a vacaciones, aguinaldo, etc., esto debido al temor de perder el empleo los trabajadores, por las exigencias que se mencionados anteriormente.

⁸⁸ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, Op. Cit., Pp. 72.

Conclusiones

Recapitulando la información pasada, nos podemos dar cuenta que la actual reforma laboral no es de algún modo eficiente, debido a sus confusos propósitos, y que en la aplicación de la misma demuestra un incumplimiento de acuerdo sus objetivos. Es evidente que, de acuerdo a las cifras del INEGI, las intenciones por los que se llevó a cabo la reforma no se cumplen y por consiguiente degradan y degeneran las condiciones laborales del país.

Pues la cifras negativas del empleo a nivel nacional no sólo se han mantenido, pues también han disminuido, mostrando negatividad a la implementación a de dicha reforma, luego de la puesta en marcha de esta reforma, los empleos se han vuelto cada vez mas espontáneos, es decir, son empleos de entrada por salida, con contratos de capacitación o temporales, creándoles a los trabajadores sólo una percepción económica temporal y con la condición de solo ser eso, pues debido al tipo de contratación, no lee espera tener un retiro y menos una pensión por vejez o antigüedad laboral.

Del mismo modo, podemos decir que de acuerdo a la investigación anterior, los resultados de la implementación de la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 2012 no han traído beneficios para el país, y mucho menos para los empleados y sus familias. Esta reforma en su corto tiempo de implementación muestra cifras negativas para la creación de empleos, generación de bienestar social para la población, generación de empleos de calidad, formalización del empleo informal, democratización sindical y crecimiento económico.

Como primer punto podemos decir que esta reforma trajo consigo la degradación de las relaciones entre empleadores, trabajadores, representación laboral (sindicatos) y con el mismo gobierno. Al no negociar el gobierno con los directamente afectados por la reforma (trabajadores y sindicatos), se rompió el diálogo que se tenía desde hace muchos años y que era parte central del tema laboral, fragmentando así la tutela de las leyes en México para con los trabajadores:

Hasta finales de los años setentas México se caracterizaba por un régimen laboral basado en una legislación protectora y una política salarial progresiva que se expresaba en aumentos reales monetarios y en prestaciones diversas sobre todo en las empresas más importantes. La estabilidad en el empleo seguía siendo el modelo a seguir tanto porque los sindicatos pretendían ser un garante como porque las empresas preferían tener una plantilla estable de trabajadores, aunque siempre dejaran un excedente de trabajadores eventuales o a tiempo parcial que se movía al ritmo de los vaivenes del mercado. El gobierno por su parte confiaba en que ello formaba parte de un régimen de estabilidad laboral y de paz social.⁸⁹

Con la RLFT se rompe la estabilidad laboral y con ello la paz social entre trabajadores, familias y ciudadanos en México.

Debido a que esta reforma sólo tomó en cuenta a los patrones y empresarios, olvidando la parte fundamental del tema (trabajadores), y por otra parte se rompió el diálogo y la negociación que se tenía con los representantes de los trabajadores (sindicatos), que a lo largo del tiempo éste era el único medio que tenían los empleados para la defensa de sus derechos y así poder manifestar su descontento con respecto a las malas condiciones del trabajo, salarios, indemnizaciones, etc.

El siguiente punto tiene que ver con las formas de contratación que se adoptaron como legales con la RLFT y que anteriormente estaban prohibidas. Es la subcontratación u *outsourcing* va en contradicción con los objetivos de la reforma, pues este tipo de empleos no cuenta con garantías laborales y tampoco son empleos de calidad, en su mayoría son de bajo grado de responsabilidad en la empresa para la cual prestan sus servicios y a muchos de ellos se les discrimina.

Pues dentro de lo ya sabido, este tipo de empleo solo buscan la manera de minimizar gastos, equivalentes a la subcontratación de empresas que ofrecen menos salario a sus empleados y asimismo, disminuir la responsabilidad con los subempleados, ya que en los accidentes laborales las empresas mayores no se responsabilizan de estos subempleados, y por consiguiente este empleo ha

⁸⁹ Escobar Toledo, Saúl, Hernández Vicencio, Tania, San Juan Victoria, Carlos y Villafranco Robles, Citlalli. "Las reformas a la ley federal del trabajo: una perspectiva histórica" en: El orden del mercado y el desorden de la nación. México. Edit. UACM e ITACA. 2016. Pp. 191.

aumentado considerablemente debido a su baja inversión económica y su nula responsabilidad con tus empleados.

Además,

Hay que subrayar que con la subcontratación se ha creado un régimen laboral muy desventajoso para los trabajadores. Las condiciones de trabajo, sobre todo en materia de higiene y seguridad, las prestaciones de ley, y el pago de las cuotas a seguridad social no se respetan. El ejemplo más visible de este tipo de contratación lo encontramos en los trabajadores de limpieza que laboran en empresas públicas y privadas y que muchas veces son ejemplo evidente de maltrato y abuso laboral.⁹⁰

Estos empleos son de baja categoría para las personas que laboran, además de percibir un salario menor con respecto a las personas que trabajan en el mismo centro de trabajo, junto con maltrato, trabajo excesivo en horas reales de trabajo, nula protección a su seguridad dentro de la empresa donde laboran, así como mínimas prestaciones como trabajador.

Y nos podemos dar cuenta en el crecimiento de este tipo de empleo, debido al aumento de empresas terciarias, que se encargan de la limpieza, administrativos y contaduría, seguridad privada, de servicios, etc.

Por otra parte se adopta el salario por fracción o unidad de tiempo u hora. Este tipo de medida es contraproducente para los empleados, pues es una arma de dos filos, con este tipo de salario las empresas pueden contratar personal de manera provisional y sólo por tiempo limitados (outsourcing), además de que este pago reduciría las posibilidades de ahorro de los trabajadores para el retiro, la cancelación de servicios de salud por parte de los empleadores y empresarios, y con esto una disminución todavía menor en la salud a nivel sociedad, o solo para los trabajadores y sus familias.

En consecuencia, el gobierno ha dejado de lado su capacidad de conciliación con las masas de trabajadores, pues éste al no brindarles las condiciones necesarias

⁹⁰ *Ibíd.*, Pp 199.

para vivir dignamente con un salario decoroso no puede contener los rechazos al gobierno en curso a causa de las constantes crisis económicas y de empleo que vive el país debido a las condiciones que provoca el bajo salario real entre la población y que, por consiguiente, generen más informalidad como ha pasado al país de la implementación de la RLFT de 2012.

Sin embargo, en los sexenios pasados:

Una de las razones por las que las sucesivas administraciones presidenciales pudieron imponer políticas salariales tan restrictivas durante un periodo sostenido, y de que al mismo tiempo disminuyera abruptamente el número de huelgas, fue que muchos trabajadores carecían de una auténtica representación sindical comprometida con mejorar su bienestar económico. Esta situación tuvo consecuencias profundamente negativas, tanto para millones de familias trabajadoras como para la capacidad de México de desarrollar un mercado interno de consumidores capaz de soportar la innovación tecnológica y organizacional en las compañías.⁹¹

Pero en la actualidad, como lo mencionamos con anterioridad, el estado rompió toda conexión o negociación con los sindicatos y sus agremiados, y por consiguiente, esta política de disminución de salarios traerá consecuencias graves a la economía de las familias mexicanas.

Pues al fraccionar el salario, las empresas además de contratar empleados por temporada, capacitación, también podrá contratar empleados por tiempo u hora trabajada, y así se disminuirán las percepciones económicas que obtendrán por dicho trabajo, teniendo en consecuencia las baja de sus derechos con trabajador, nulas prestaciones de seguridad social, baja calidad de vida, insignificantes incentivos de capacitación y una inalcanzable jubilación o pensión, debido a la baja percepción económica, pues esta no les permitiría ahorrar para su retiro.

En otras palabras “La generalización del pago por hora puede considerarse un arma de destrucción masiva de empleos “decentes o dignos” y un instrumento letal que

⁹¹ Bensusán Areous, Graciela y Middlebrook, Kevin J., Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones, Op. Cit., Pp. 51.

presionara los salarios hacia la baja. También afectara otros derechos como la pensión por retiro pues el número de cotizaciones requeridas para conseguir esta prestación será mucho más difícil de alcanzar bajo la contratación por hora".⁹²

Y con esto, se hará todavía más volátil el empleo, es decir, no tendrá ninguna certeza el empleado con su trabajo, debido a que solo se ofrecerán trabajos eventuales, por temporada, días e incluso horas.

Por otra parte, esta denigración de derechos sindicales, contractuales y salarios bajos, traerá una ola de quejas e irregularidades, aumentando así los juicios de despido y quejas de violaciones de derechos, para lo cual las autoridades encargadas de la resolución de conflictos no están preparados para su solución, pues es sabido que en la actualidad un juicio de despido injustificado tarda mucho tiempo para su solución, debido al clientelismo que sufren las Juntas de Conciliación y Arbitraje JCA.

Pues la impartición de justicia laboral en México, está encuadrada en los órganos encargados de su solución, que para el caso de México son JCA, y estas establecen nuevas formas de operación y funcionamiento, pues agregaron a su funcionamiento reglas de personalidad como institución, medios de prueba y desahogo de hechos, caducidad de procedimiento, etc., y en general se adecuó el proceso individual en sus diferentes etapas para su mejor solución, pero como es sabido, desafortunadamente en el país sigue existiendo mucha corrupción y clientelismo, y el actuar para estas dependencias es mayor en favor de los empresarios debido a sus favores económicos.

Es por esto que es preciso modificar y reorganizar la forma de impartición de justicia y solución de conflictos laborales, pues es necesario que

Primero, aunque ya se ha propuesto no está de más reiterarlo es preciso profesionalizar y estructurar de diferente forma a los tribunales de trabajo.

⁹² Escobar Toledo, Saúl, Hernández Vicencio, Tania, San Juan Victoria, Carlos y Villafranco Robles, Citlalli., Las reformas a la ley federal del trabajo: una perspectiva histórica, Op. Cit. Pp. 200.

Sacarlos del ámbito del poder ejecutivo, sin llevarlos al poder judicial. Acabar con la representación del obrero y patrones como parte de la autoridad juzgadora. Integrarlos como tribunales autónomos, con servicio civil de carrera para el personal y con magistrados presidentes designados por el poder legislativo con los periodos y el procedimiento con el que se designa a los ministros de la suprema corte, o los poderes judiciales locales.⁹³

El derecho laboral en la impartición de justicia se tiene que modificar y aplicarse de forma equitativa, gratuita y sin intervenciones de nadie ajeno al proceso, sólo los encargado del mismo deberán atenderlo sin preferencias clientelares o económicas que desvíen el resultado.

Como se mencionó es necesario modificar los parámetros o normatividad para así poder agilizar los conflictos obrero-patronales, pues

El derecho laboral deberá ser como como se describe en el artículo 685 y 68, público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y sin formalismo. Para ello deberá permitirse e instalarse mesas para la presentación de demandas por comparecencias y simplificarse las etapas y las audiencias. Clasificar los juicios y establecer procedimientos especiales y mayor rapidez en los casos de despido y en casos de juicio con cuantías menores al equivalente a un año de salarios, porque le cuesta al empleador si los pierde, desgastan a la autoridad, pero también cuestan y desaniman al trabajador con tanta lentitud en la impartición de justicia. Como en España deben de ponerse un plazo máximo de seis meses para estos juicios, obligando subsidiariamente al estado en el pago de los salarios caídos en casos en que los juicios de despido se prolonguen por más tiempo.⁹⁴

Como punto final podemos decir que nuestra hipótesis se ha comprobado, es decir; la Reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012 propuesta por el ex presidente Felipe Calderón Hinojosa, trajo resultados negativos al mercado laboral del país con la permanencia del empleo informal y el nulo crecimiento de empleos formales y la negativa creación de empleos, y que por consiguiente provoco disminución de los salarios reales a trabajadores con la adopción de salarios por hora, trayendo como

⁹³ Guerra Ochoa, María Teresa, El Procedimiento en el derecho laboral, Op. Cit. Pp. 219.

⁹⁴ *Ibíd.*, Pp. 221.

consecuencia el aumento de la pobreza, la desigualdad económica, social y cultural de los ciudadanos mexicanos.

En definitiva para mejorar las condiciones laborales y económicas del país se debe mirar al crecimiento de otros países desarrollados o en desarrollo superiores a México, para adoptar políticas similares para el crecimiento económico y social del país, pues “ La experiencia en el crecimiento productivo de múltiples países, especialmente del este asiático, demuestran el despliegue de políticas, arreglos institucionales y nuevos diseños organizativos dirigidos a mejorar la eficiencia, fomentando el intercambio de información y la promoción de relaciones de cooperación entre gobiernos e industria”⁹⁵, pero jamás dejando a un lado los intereses de los trabajadores, pues son ellos lo que reactivarían el comercio interno del país y dinamizarían la economía nacional.

No solo se debe de tener en cuenta al empresariado para la adopción de un modelo económico y laboral, pues las familias de los trabajadores en el país son las encargadas de la movilidad de todo el orbe económico y de mercancías, servicios, alimentos, etc. en el país, así como de sus productos dentro y fuera del mismo, y si se afecta económicamente al trabajador también se estará afectando su familia, llevando esto a una cadena donde todos los factores deben interactuar positivamente para así salir adelante económicamente.

También se debe de tomar en cuenta las propuesta de la informalidad, pues el país en su mayoría tiene a la gente económicamente activa trabajando en este rubro, y se debe de tomar en cuenta, para así poder cambiar su mercado o su forma de empleo de forma informal y así poderlos incluir a la formalidad, no con las mismas reglas si no adecuándolas a sus actividades, tomando la propuesta de “ La promoción del crecimiento con generación de empleo constituyen un requisito necesario para ello, y adquieren importancia como el desarrollo exportador y de cadenas productivas como el de actividades económicas orientadas al consumo interno, en las que operan la mayoría de las empresas de menor tamaño. Más de la

⁹⁵ Casalet, Mónica, Los desafíos de la economía del conocimiento en el contexto institucional: de la jerarquía a la flexibilidad organizativa, Op. Cit. Pp. 565.

mitad de los empleos se concentran en actividades terciarias”⁹⁶, fomentando un desarrollo empresarial nacional en mayor cantidad con miras exportadoras y fomentar el consumo interno del país de sus mismos productos fabricados en el país.

Además de retirar todos los topes y trabas que se encuentran en el camino para ejercer de manera transparente el derecho laboral, la transparencia sindical y evitar a toda costa el crecimiento de la corrupción que se ha ejercido en todo el aparato gubernamental, provocando la clientelismo en la plazas laborales del gobierno y empresas privadas.

Pues en la actualidad

El camino de la simulación reproduce y fortalece la corrupción. Provoca también costos “ocultos” en la vida laboral. Los patronos tienen que pagar el sostenimiento de sindicatos de papel y muchas veces el silencio de las autoridades. Los trabajadores se ven despojados de la seguridad social, de pensiones para el retiro, de parte de su propio salario (mediante el pago de cuotas sindicales) y de la protección frente a riesgos de trabajo. Todo ello crea una fuerte incertidumbre laboral. Estos costos “ocultos” disminuyen la productividad y provocan serios conflictos sociales que muchas veces están también “ocultos” porque no se reconocen como parte de la vida laboral, además del empobrecimiento de las familias, riesgos de trabajo no reconocido y bajos niveles de calidad de vida sobre todo en materia de salud y vivienda. Un mundo laboral ficticio oculta al mundo laboral caracterizado por la explotación del trabajo, con pocas reglas y muy baja protección, cargado de insatisfacciones, pocas expectativas y una violencia latente que se manifiesta en el seno familiar y en la calle⁹⁷.

⁹⁶ Tinoco, Elizabeth, El empleo informal en México: situación actual, políticas y desafíos, Op. Cit. Pp. 6.

⁹⁷ Escobar Toledo, Saúl, Hernández Vicencio, Tania, San Juan Victoria, Carlos y Villafranco Robles, Citlalli, Las reformas a la ley federal del trabajo: una perspectiva histórica, Op. Cit. Pp. 207.

Bibliografía.

- * Ardilla, Rubén. “Calidad de vida: una definición integradora”. Revista Latinoamericana de psicología. REDALYC. Consultado el 15/02/2013 en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/805/80535203.pdf> Pp 161.
- * Arrau C. Fernando. “La flexibilidad laboral en los países de economías avanzadas y de américa latina. El caso chileno”. Chile. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Departamento de estudios, extensión y publicaciones en http://www.bcn.cl/bibliodigital/pbcn/estudios/estudios_pdf_estudios/nro318.pdf 2005. Pp 1.
- * Bensusán Areous, Graciela. “El modelo mexicano de regulación laboral”. México. Universidad Autónoma Metropolitana – Xochimilco UAM-X. 2000.
- * Bensusán Areous, Graciela. “El sindicalismo en la globalización”. Los sindicatos mexicanos y la legalidad laboral. Revista mexicana de Sociología, Universidad Nacional Autónoma de México UNAM. México 1994.
- * Bensusán Areous, Graciela. “Regulaciones laborales, calidad de los empleos y modelos de inspección: México en el contexto Latinoamericano”. México. Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe. 2008.
- * Bensusán Areous, Graciela. “La efectividad de la legislación laboral en América Latina”. Instituto internacional de estudios laborales. Ginebra. Organización Internacional del Trabajo (instituto internacional de estudios laborales). , 2007.
- * Bensusán Areous, Graciela y J. Middlebrook, Kevin. “Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones”. México. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales CLACSO. 1a ed. 2013.
- * Bensusán Areous, Graciela. “Los desacuerdos sobre la postergada reforma de la legislación laboral” Universidad Autónoma Metropolitana campus Xochimilco UAM. Consultado en 18/09/2015 en <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:T5OVJH3gERsJ:ww>

w.colef.net/seminariosociales/wp-content/uploads/2010/06/Los-desacuerdos-sobre-la-reforma-laboral.-Libro-PML2.docx+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=mx&client=aff-maxthon-newtab

- * Bermúdez Cisneros, Miguel. “Derecho del Trabajo”. México Oxford University Press, 2000.
- * Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. “Ley Federal del Trabajo” Última reforma publicada el 12/06/2015, consultada el 03/08/2015, en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf
- * Casalet, Mónica. “Los desafíos de la economía del conocimiento en el contexto institucional: de la jerarquía a la flexibilidad organizativa”. México. Revista mexicana de Sociología, Universidad Nacional Autónoma de México UNAM. México 2004.
- * Castro Estrada, Álvaro. “Impulso al fortalecimiento de la legalidad administrativa en el sector laboral”. México. Biblioteca jurídica virtual del instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM. 2008. Consultado 10/10/2015, en <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/7/art/art3.pdf>
- * Comisión Nacional de los Salarios Mínimos CONASAMI. “Evolución del salario mínimo real”. Consultado el 05/04/2016 en http://www.conasami.gob.mx/evolucion_salario.html
- * Carbajal, Lizardo. “El método deductivo de investigación”. Consultado el 14/05/2015 en <http://www.lizardo-carbajal.com/el-metodo-deductivo-de-investigacion/>
- * Celis Ospina, Juan Carlos y De la Garza Toledo, Enrique. Reconfiguración de las relaciones entre estados, sindicatos y partidos en América Latina, “Corporativismo y neoliberalismo: el caso de México”. Colombia. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales CLACSO, Escuela Nacional Sindical. 2014.

- * Cruces, Guillermo y Ham, Andrés. "La flexibilidad Laboral en América Latina: las reformas pasadas y las perspectivas futuras". Santiago de Chile. Naciones Unidas. 2010.
- * Dávila Newman, Gladys. "El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso de investigación en ciencias experimentales y sociales". LAURUS, Revista de Educación. Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal REDALYC. Venezuela, 2006.
- * De Buen, Néstor. "El sistema laboral en México". Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Consultado el 30/03/2013, en <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2458/10.pdf>
- * De Buen, Néstor. "Instituciones de derecho y del trabajo social" México 1997 1ra edición. Universidad Nacional Autónoma de México, Biblioteca Jurídica Virtual. 1997.
- * De la Garza Toledo, Enrique y César Neffa, Julio. "Trabajo y modelos productivos en América Latina. Argentina, Brasil, Colombia, México, y Venezuela, luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal" Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales CLACSO. Buenos Aires, Argentina 1a ed. 2010.
- * De la Garza Toledo, Enrique. "Sindicatos, flexibilidad y productividad" Universidad Autónoma Metropolitana, Campus Iztapalapa UAM. México. Consultado el 20/07/2015 en: <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/congresos/sindprodflex.pdf>
- * De la Garza Toledo, Enrique. "La situación del trabajo en México, 2012, el trabajo en la crisis". México. Edit. Plaza y Valdés. 2012.
- * De la Garza Toledo, Enrique. "Reflexiones acerca de la reforma laboral". Universidad Autónoma Metropolitana – Campus Xochimilco UAM. México, 2003.
- * De la Garza Toledo, Enrique. "Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo". Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales CLACSO, Biblioteca virtual. Buenos Aires, argentina. 2001.

- * Di3n, Michelle. "Globalizaci3n, democratizaci3n y reforma del sistema de seguridad social en M3xico, 1988-2005" Red de revistas cient3ficas de am3rica latina y el caribe, Espa1a y Portugal REDALYC. Foro internacional, El colegio de M3xico AC. M3xico Distrito Federal. Vol. XLVI Marzo del 2006.
- * Escobar Toledo, Sa3l, Hern3ndez Vicencio, Tania, San Juan Victoria, Carlos y Villafranco Robles, Citlalli. "Las reformas a la ley federal del trabajo: una perspectiva hist3rica" en: El orden del mercado y el desorden de la naci3n. M3xico. Edit. UACM e ITACA. M3xico 2016.
- * Gamboa Montejano, Claudia. "Reforma laboral preferente". Estudio comparativo de texto vigente y texto propuesto de la iniciativa presentada en calidad de iniciativa preferente a la C3mara de Diputados Investigadora Parlamentaria. Septiembre del 2012. Consultado el 06/04/2013 en: <http://www.diputados.gob.mx/cedia/sia/spi/SAPI-ISS-54-12.pdf>
- * Garmendia Cedillo, X3chitl. "Teletrabajo". Derecho Inform3tico, subdirectora de an3lisis e investigaci3n, consultado el 01/04/2016 en: <http://www.tfjfa.gob.mx/investigaciones/pdf/Teletrabajo.pdf>
- * Gaceta Parlamentaria, a1o XIII, n3mero 2971, jueves 18 de marzo de 2010. Consulta 25 de mayo del 2012. En: <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/61/2010/mar/20100318.html>
- * G3mez L3pez, Roberto. "Evoluci3n cient3fica y metodol3gica de la econom3a". M3xico. Universidad de Guadalajara UG, Centro Universitario de Ciencias Econ3mico Administrativas. M3xico, 2004.
- * Guadalupe Espinosa, Mar3a Elena, Straffon, Beatriz, Manuel Junco, Juan y Savag, Daniela. "El empleo informal desde una perspectiva de g3nero y pobreza en M3xico". Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES, Universidad Nacional Aut3noma de M3xico UNAM. M3xico 2010. Consultado el 15/10/2015 en http://web.inmujeres.gob.mx/transparencia/archivos/estudios_opiniones/cuadernos/c11.pdf
- * Guerra Ochoa, Mar3a Teresa. "El Procedimiento en el derecho laboral" Biblioteca jur3dica virtual del instituto de investigaciones jur3dicas de la UNAM

Consultado en 17/08/2015 en
<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2505/13.pdf>

- * Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática INEGI. El ABC de los Indicadores de la Productividad. México, 2002. Consultada Mayo 12 del 2012. En: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/otras/abc-prod.pdf>
- * Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo ENOE, agosto de 2015. Consultado el 13/11/2015 en: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/iooe/iooe2015_04.pdf
- * Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo ENOE, agosto de 2015. Consultado el 13/11/2015 en: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/enoe_ie/enoe_ie2015_0
- * Leal f, Gustavo. “México: el gobierno derechista de Calderón. “Reforma” sin consenso. La seguridad social de los servidores públicos”. Venezuela. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal REDALYC Y Universidad Autónoma del Estado de México UAEM. 2007.
- * Neffa, Julio Cesar, De la Garza Toledo, Enrique y Muñiz Terra, Leticia. “Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales”. Argentina, Buenos Aires. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales CLACSO. 2009.
- * Nohlen, Dieter. “Ciencia política. teoría institucional y relevancia del contexto”. Edit. Universidad del Rosario. Facultad de Ciencia Política y Gobierno y Relaciones Internacionales. Bogotá, Colombia 2007.
- * Oficina Internacional del Trabajo. “Cambios en el mundo del trabajo”. Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra 2006. Consultado el 12/02/2013 en: <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-i-c.pdf>
- * Peláez Ramos, Gerardo. “Evolución de la Legislación Laboral en México”. Consultado el 09/02/2013 en: http://www.lahaine.org/b2-img10/pelaez_leg.pdf
Pp 16.

- * Reynoso Castillo, Carlos. “Derecho del trabajo, panorama y tendencias”. Universidad Autónoma Metropolitana UAM. México, 2006.
- * Romo Murillo, David y Abdel Musik, Guillermo. “Sobre el concepto de competitividad” Centro de estudios de competitividad de la ciudad de México. instituto tecnológico autónomo de México, ITAM. Consultado el 06/04/2013 en:
http://cec.itam.mx/medios_digitales/documentos/Concepto_Competitividad.pdf
- * Ruiz Duran, Clemente. “Reforma laboral y debilidad institucional”. Revistas científicas y arbitradas de la Universidad Nacional Autónoma de México UNAM. México. 2005.
- * Santos Azuela, Héctor. “Transformación y diagnosis del derecho del trabajo”. Revista Alegatos Núm. 74. Universidad Autónoma Metropolitana campus Azcapotzalco UAM-A. México, 2010.
- * Tinoco, Elizabeth. “El empleo informal en México: situación actual, políticas y desafíos”. Oficina regional para América Latina y el Caribe de OIT Organización Internacional del Trabajo –Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe FORLAC. México, 2014.
- * Varela Llamas, Rogelio, Castillo Ponce, Ramón A. y Ocegueda Hernández, Juan Manuel. “El empleo formal e informal en México: un análisis discriminante”. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal REDALYC Y Universidad Autónoma del Estado de México UAEM. México, 2013.