



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

FACULTAD DE ECONOMÍA



“CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LAS REFORMAS LABORALES EN MÉXICO”

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN ECONOMÍA

PRESENTAN:

ANA LILIA BONIFACIO DEL PILAR
CLAUDIA FRISEL PÉREZ MONDRAGÓN

ASESOR:

DRA. EN E. MARÍA DEL CARMEN SALGADO VEGA

REVISORES:

DRA. EN C.S. SARA QUIROZ CUENCA
DR. EN E. SERGIO MIRANDA GONZÁLEZ

TOLUCA, ESTADO DE MÉXICO

SEPTIEMBRE 2013

AGRADECIMIENTOS

A nuestra *Alma Mater* la Universidad Autónoma del Estado de México, Facultad de Economía, por darnos la oportunidad de alcanzar nuestras metas.

Gracias a los profesores e investigadores que se esmeraron por dar lo mejor de sí, con el fin de contribuir a nuestra formación profesional, por los conocimientos aportados y las experiencias vividas a lo largo de estos cinco años de estudio.

A la Doctora en E. Ma. Del Carmen Salgado Vega, quien nos brindó la confianza y el apoyo necesario al dirigir esta tesis; agradecemos su interés, empeño, tiempo y dedicación constante. Sus consejos, observaciones y correcciones, fueron los motores que nos llevaron a cumplir nuestra meta más anhelada.

Agradecemos a nuestros revisores, ya que ellos fueron las piezas clave para el logro de nuestra tesis.

A la Doctora en C.S. Sara Quiroz Cuenca, por el interés, disponibilidad y dedicación, por sus experiencias y consejos.

Al Doctor en E. Sergio Miranda González, por sus amplias críticas, que sabemos fueron enfocadas a la mejora del trabajo final; por sus consejos y aportaciones.

Gracias!!!

Ana Lilia Bonifacio del Pilar

Claudia Frisel Pérez Mondragón

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicada:

Primeramente a Dios quien me ha permitido llegar hasta este momento; por acompañarme siempre y por la fuerza que me ha dado en cada circunstancia.

A mis padres Macrina y Juan por su gran apoyo, por todos estos años que han estado conmigo, por hacer de mí una mejor persona, por enseñarme que con dedicación y trabajo todo se puede en esta vida. Les agradezco enormemente su cariño, confianza y amor, pues sin ustedes esto no sería posible.

A ti mamá te doy las gracias por todo el cariño, la confianza, las llamadas de atención, y por los consejos brindados. Te agradezco por estar conmigo en todo momento, por todo lo que me has dado sin condición.

A ti papá que siempre has hecho todo lo posible por darme lo mejor, por tu confianza, apoyo, tiempo, dedicación y demás, te agradezco de todo corazón. Espero ser uno de tus grandes orgullos, ¡No te defraudare!

A mis hermanitas Arely y Maricela por haber estado siempre conmigo apoyándome, por su cariño y comprensión. Ustedes saben que las quiero mucho y que siempre las apoyare en todo momento.

Y no podían faltar mis amigos, pues ustedes fueron muy importantes para este logro. A ustedes Ana Karen, Claudia, Teresa, Cristina, Gregorio y Miguel, les agradezco el apoyo, el cariño, la confianza, los consejos, las risas, las experiencias vividas, los regaños, las peleas, y las llamadas de atención. Recuerden que siempre estarán presentes y contarán conmigo.

A todos ustedes de verdad, muchas gracias.

Con mucho cariño

Ana Lilia B.P.

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicada a:

A Dios por darme la oportunidad de vivir, la fortaleza de seguir adelante por permitirme estar y conocer a personas maravillosas que forman parte importante en mi vida.

A mí querido tío Ramiro por ser el pilar más grande en mi carrera, por impulsarme y fomentar el anhelo de éxito en mi vida, porque siempre estas y estarás conmigo, por todo tu inmenso apoyo y cariño, mil gracias.

A mis padres Arturo y Rosa por darme la fuerza y consejos que hoy me hacen cumplir una meta en mi vida y que siempre llevare en mi mente y me hará seguir adelante ante todo.

A mi padre Arturo que fue un ejemplo a seguir, me enseñó a hacer lo que me gusta y amar lo que hago, gracias padre porque sabes que te amo donde quiera que estés, me dejaste lo mejor de ti y aquí estoy de pie.

A mi mamá Rosa porque a pesar de tus disgustos y enojos sé que estas orgullosa de mi, gracias por lo que me has brindado.

A mis hermanos Edgar, Itzel y Erika por ser los mejores del mundo por todo su apoyo, impulso y fuerza y por creer en mí, mil gracias los amo.

A mis abuelos, tíos, primos que por falta de espacio no los menciono específicamente pero que ustedes saben que están presentes, porque estuvieron conmigo y me apoyaron y sobre todo que siempre creyeron en mí, gracias.

A mis amigos Ana Karen, Ana Lilia, Alicia, Cristina, María de Jesús, Patricia, Raúl, mi niño Ángel Raúl, Francisco, Rafael, mil gracias por su cariño, apoyo y confianza.

Siempre resultará difícil agradecer a todos aquellos que de una u otra manera me han acompañado en la elaboración de esta tesis, porque nunca alcanza el tiempo, el papel o la memoria para mencionar a quienes se lo merecen.

A todos muchas gracias.

Con mucho amor Claudia Frisel

INDICE

Introducción.....	6
Capítulo I.- Teorías sobre los modelos de producción	
1.1. Modelo fordista.....	11
1.1.1. La caída del modelo fordista.....	12
1.2. Modelo toyota.....	14
1.3. Modelo de flexibilización laboral.....	15
1.3.1. Orígenes de la flexibilización laboral.....	16
1.3.2. Críticas a la flexibilización laboral.....	21
1.3.3. Tipología de la flexibilidad laboral.....	22
1.3.4. La flexibilidad laboral en México.	27
1.4. Diferencias entre toyotismo y flexibilidad laboral.....	30
Consideraciones finales.....	32
Capítulo II.- Reformas laborales en México	
2.1. Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo (LFT).	35
2.2. Reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT).....	37
2.3. Propuestas de iniciativas de la reforma a la Ley Federal del Trabajo 2010, 2011 y 2012.....	46
Consideraciones finales.....	55
Capítulo III.- Indicadores de flexibilidad laboral	
3.1. Reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012.....	57
3.1.1. Principales cambios a la reforma laboral (30 de noviembre de 2012).....	57

3.2. Indicadores de flexibilidad en la LFT (noviembre 2012).....	60
3.2.1. El outsourcing o subcontratación.....	62
3.2.2. Modalidades de contratación.....	65
3.2.3. Salarios Caídos.....	68
3.2.4. Salario (pago por hora).....	70
3.2.5. Licencias (paternidad y maternidad).....	74
3.2.6. Trabajo a domicilio.....	77
3.2.7. Los sindicatos.....	80
Consideraciones finales.....	82
Conclusiones.....	84
Bibliografía.....	87

INTRODUCCIÓN

La globalización económica y financiera provocó que las economías nacionales desmantelarán la mayoría de sus mecanismos regulatorios, en materia de comercio e inversiones, para dar paso a la integración de un mercado global en donde la competitividad y productividad serán hasta el día de hoy, el principal mecanismo de confrontación comercial o productiva entre las diferentes economías.

Este proceso gestionará al interior de cada economía y de las empresas que compiten en el mercado global, un proceso de reestructuración productiva y laboral, que se han venido forjando en una rápida desregulación de los mercados de trabajo, bajo la justificación de que las viejas leyes y normas laborales, no responden a las condiciones actuales de trabajo para que las empresas eleven su productividad y competitividad.

En este panorama de cambios y reestructuraciones, es de suma importancia analizar el fenómeno de la flexibilización laboral, es decir, la eliminación de rigideces en el mercado de trabajo. Dicho fenómeno se relaciona con las reformas de los sistemas de políticas sociales, en especial con las reformas laborales durante las últimas dos décadas.

Diversos países en Europa y Latinoamérica han llevado a cabo una serie de reformas laborales desde los años noventa del siglo XX con el objetivo de reducir el alto desempleo, fomentar la competitividad del aparato productivo, hacer mejor uso del capital humano y dotar a la economía de mayor dinamismo.

Situación que no ha sido ajena a economías como la mexicana, donde en años recientes se ha venido discutiendo ampliamente la necesidad de cambios en el mercado de trabajo (ya que presenta estructuralmente un mercado laboral poco dinámico con bajas remuneraciones).

En la actualidad dichas reformas están siendo sujetas a una segunda generación de cambios, al incluir la flexibilización laboral; un peligro importante al plantear una reforma laboral que tiene como objetivo desregular o hacer más flexibles las normas laborales, es que los mínimos niveles de protección que brinda la Ley Federal del Trabajo (LFT), degeneren en condiciones de mayor vulnerabilidad a los trabajadores.

Recordemos que en México el sistema laboral tiene un origen histórico de movimientos obreros, en donde se luchó por obtener derechos sociales y políticos, reconocidos por el Estado, pasando por diversos procesos desde 1931 hasta 1970, que es cuando se crea la primera LFT, misma que establece en un solo ordenamiento legal, todas las normas sustantivas y adjetivas del trabajo, destacando su función equilibradora entre los factores de la producción y armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Posteriormente se empieza a dar un proceso de reformas a dicha ley, en materia de seguridad social, de capacitación y adiestramiento, de sindicatos, de condiciones laborales, de derecho procesal, sanciones y penas, entre otras.

Las reformas laborales llevadas a cabo en México, han presentado impactos positivos limitados sobre la competitividad de las empresas, razón por la cual no se han logrado sus objetivos fundamentales, que fueron crear más y mejores empleos formales de calidad, aumentar la población trabajadora con acceso a la protección social y disminuir el trabajo informal.

Dichas reformas no han profundizado respecto a sus modificaciones, pues el nuevo contexto económico requiere adecuar las regulaciones laborales a las nuevas condiciones de producción y desarrollo tecnológico, ya que estos comienzan a exigir nuevas formas de organización del trabajo.

La realidad muestra que con reforma laboral o sin ella, muchas de las propuestas contenidas en la LFT, ya operan en el mercado y en muchos casos, las mismas impiden al trabajador defenderse de la precariedad, inestabilidad e inseguridad en el empleo, por lo cual es importante que dichos cambios garanticen que los derechos laborales básicos se cumplan, para que la reforma laboral no se convierta en un mecanismo destructor de empleos.

En las reformas presentadas desde hace cuarenta años, no se contemplaban ampliamente las repercusiones a las condiciones laborales, aumentando la informalidad, la precariedad laboral y la tercerización de la economía, de ahí que año tras año, se proponía impulsar una reforma más.

Aunque es cierto que la realidad social y económica de México es muy distinta a la que existía hace más de cuarenta años, cuando se promulgó la primera LFT, sabemos que aún se requiere de una modificación a dicha ley, pero que vaya acorde a la realidad mexicana, a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de los trabajadores y empleadores.

Pese a que en la nueva LFT, se estipule que estas necesidades serán cubiertas al introducir diversos mecanismos flexibilizadores, es necesario realizar un análisis profundo, para identificar las repercusiones que dicha ley tendrá con los trabajadores y empleadores en un futuro.

Esta investigación tiene como objetivo, analizar los principales cambios que se generarán en la LFT y sus posibles efectos sobre las condiciones laborales de los trabajadores, al profundizarse o llevarse a cabo una segunda generación de reformas, mostrando que el propósito de dicha transformación, es fortalecer un modelo de flexibilización laboral con un marco regulatorio, que permita adecuar las condiciones de producción, y contar con una estructura legal que lo agilice.

La hipótesis es que los cambios generados a la LFT fortalecen un modelo de flexibilización laboral en México.

Esta investigación se compone de tres capítulos, los cuales mostrarán el progreso obtenido respecto a la legislación laboral, desde sus orígenes hasta nuestros días; las consecuencias que cada reforma ha traído consigo para los trabajadores, los empleadores y la economía; y la relación respecto al modelo de flexibilización laboral.

En el capítulo I, se expondrán los distintos modelos de producción, como son el fordista, el toyotista y la flexibilidad, haciendo hincapié en cómo se llegó a ellos y que logros tuvo cada uno.

Se determinan las similitudes y diferencias que presentarán dichos modelos, para lograr que diversos países como México, los adoptaran y fortalecieran para regir su mercado laboral, así como las críticas que surgieron en torno a ellos; y la evolución que México tuvo respecto al modelo de flexibilización laboral.

El capítulo II, se analizará en tres partes; la primera expone la descripción de los antecedentes que llevaron a la creación de la LFT, misma que está encaminada a cubrir los derechos y obligaciones en materia laboral de los trabajadores y de los patrones; en la segunda parte se exponen las 25 reformas aprobadas en el Diario Oficial de la Federación (DOF)¹, de manera general, destacando los principales cambios que éstas trajeron consigo; y en la tercera parte se presentan, las propuestas de reforma laboral que los principales partidos políticos (PAN, PRI y PRD) presentaron en el periodo 2010-2012, analizando los cambios más importantes que cada una de estas pretendía.

Finalmente, en el capítulo III se establecen algunos indicadores de flexibilidad laboral que demostrarán si la actual LFT aprobada en noviembre 2012 favorece o no el modelo de flexibilización en México, a través de la exposición de las ventajas y desventajas que estos traen consigo.

¹ Son 25 reformas sin contemplar la Ley federal vigente (reforma aprobada el 11 de Noviembre del 2012).

CAPITULO I. TEORÍAS SOBRE LOS MODELOS DE PRODUCCIÓN

Durante décadas los sistemas de producción han evolucionado junto con la tecnología, las necesidades del consumidor y de las empresas. Esto ha dado origen a diversos modelos de producción como son el taylorismo, fordismo, toyotismo, postfordismo y, no hace mucho en la década de los ochenta, la flexibilización, que ha dado un giro y tema de debate entre expertos.

Estos modelos surgieron de acuerdo a las características que en su momento, presentaron las empresas y su demanda; sin embargo actualmente con el fenómeno de la globalización, los países al buscar ser competitivos, están optando por el modelo de la flexibilización en el mercado de trabajo, trayendo como consecuencia, el cambio en los sistemas de producción que los rigen, principalmente en las relaciones laborales.

México a pesar de encontrarse en este proceso de globalización, a diferencia de otros países de América Latina, no ha tenido mucho éxito respecto a la competitividad que ha adquirido, debido a que las modificaciones de la ley que rige la relación entre trabajador y empresario han sido poco notorias.

En el presente capítulo, se analizarán de manera específica, los distintos modelos de producción, desde la forma en cómo se originaron hasta como concluyeron y/o prevalecen, con la finalidad de tener el soporte teórico que permitirá explicar que con la Ley Federal del Trabajo (LFT) y sus modificaciones, se puede dar paso a la flexibilización laboral de manera profunda en México.

1.1. Modelo fordista.

Este modelo apareció en el siglo XX, con la producción del primer automóvil en 1908, representando una combinación y organización general del trabajo altamente especializado y reglamentado a través de cadenas de montaje, maquinaria especializada, salarios más elevados y un número importante de trabajadores en plantilla, promovía extensivamente la especialización y la transformación del esquema industrial, así como la reducción de costos, hasta la década de los setenta (Hyman y Streeck, 1993: 310-311; citado por Safón 1998).

La era fordista se caracterizó por la dominación de los mercados de masas y por bienes estandarizados, que se mantuvieron durante largo tiempo; utilizaba trabajadores no cualificados, con una división del trabajo basada en una fragmentación de tareas cada vez mayores. Es decir, dicho modelo surgió de la eficiencia tecnológica y de la producción planificada, basada en la separación entre concepción y ejecución y de la eficiencia económica de fábricas de gran escala (Hirst y Zeitlin, 1991:13-14). Sin embargo, el modelo solo era rentable si el producto se vendía a precios bajos en relación a los salarios promedio de las economías.

Este modelo de producción se consideraba monótono, pues a los trabajadores se les asignaban tiempos fijos; sus puestos de trabajo eran estáticos, y no podían desperdiciar el tiempo en “tareas personales” (caminar o descansar pequeños instantes), porque no era rentable; tenían una fuerte dirección; y eran controlados en relación al tiempo y los movimientos.

Así se establece que, los elementos centrales de este modelo fueron; el aumento de la división del trabajo; la profundización del control de los tiempos productivos del obrero (vinculación tiempo/ejecución); la reducción de costos y aumento de la circulación de la mercancía e interés en el aumento del poder adquisitivo de los asalariados; las políticas de acuerdo entre obreros organizados y el capitalista; y la producción en serie (Catalano y Novick, 1992: 218; citado por De la Garza 2003).

1.1.1. La caída del modelo fordista.

En los cincuenta y sesenta los mercados locales e internacionales, se caracterizaron por una demanda creciente en cuanto a volúmenes, y estable en términos de calidad y características de los productos.

Piore M.J. y Sabel C. F. (1993), mencionaron que la mayoría de los sectores industriales estuvieron dominados por grandes empresas, integradas verticalmente y caracterizadas por el típico modelo fordista de organización de la producción. Dichas empresas a su vez optaron por un continuo crecimiento dimensional que cubriera la demanda potencial, y que anulara toda posibilidad de tener algunos competidores; contemplaban además, que las empresas de pequeña y mediana dimensión, fueran las productoras de los bienes diferenciados.

De esta manera hasta finales de los sesenta, la tasa de crecimiento de la demanda, en varios sectores de la economía occidental, apareció continua y predecible, logrando que las empresas, al sentirse "amenazadas", adoptaran estrategias dirigidas hacia la búsqueda de eficiencia productiva, relegando a las empresas de pequeña dimensión a un papel exclusivamente subalterno.

A principios de los setenta, surgieron en la economía occidental una serie de factores, que llevaron a las grandes industrias fordistas a una profunda crisis y a una redefinición de las características de los mercados y del modelo prevaleciente de competencia.

De ese modo, la competencia asumió aspectos fuertemente dinámicos que imponían a las empresas, la adopción de estrategias de gestión de una cartera de bienes diferenciados, bien definidas y en continua renovación, con el vínculo de no generar aumentos de costes unitarios, afirmando en este contexto, la competitividad del modelo de la pequeña empresa (Safón, 1998: 311-312).

Muchas pequeñas empresas concentraron su actividad en segmentos limitados de sectores con bajos niveles tecnológicos y no provistos adecuadamente por las grandes empresas; además dichos sectores adoptaron rápidas estrategias, en virtud de una baja participación de los costos irrecuperables (maquinaria multiuso, plantas de reducido tamaño, operarios y técnicos con especializaciones polivalentes). Estas empresas

adquirieron así una elevada capacidad de respuesta a la incertidumbre, a la variabilidad y a la fragmentación de la demanda (Sabel y Zeitlin, 1985: 133-176).

La situación de la economía y de los mercados, a principios de los setenta, se tradujo en una clara tendencia hacia la pequeña empresa, que encontró una renovada relevancia en las estadísticas, donde la estructura económica de los países industrializados fue modificada por procesos de descentralización productiva y por el veloz incremento de empresas de pequeña dimensión.

La mayoría de las grandes empresas fordistas redujeron, año tras año la escala de producción, dirigiéndose de manera cada vez más determinada a la subcontratación. Vinieron externalizadas tanto en la producción de pequeñas partes, como en la de componentes más complejos (Piore M.J. y Sabel, C. F., 1993).

Boyer (1994) argumenta que a nivel cuantitativo, la crisis de la gran empresa fordista, resultó ser un fenómeno circunscrito a los años setenta, donde la nueva fase de expansión del sistema económico occidental, estaba revitalizando de modo claro, las economías de escala y de especialización presentes en el paradigma organizativo y tecnológico de la producción en masa. Con esto, el fordismo estaba acabado y ahora faltaba un modelo que explicara los cambios ocurridos.

La crisis del fordismo como modelo de regulación, se pensó en dos niveles: el macro, que se enfocaba en lo relacionado con la incapacidad del estado interventor de continuar articulando consumo y producción en masa, al incrementar en mayor proporción el salario que la productividad y el de los procesos productivos, donde debido a las rigideces de la producción taylorista fordista, aumentó el tiempo de transferencias entre etapas del proceso.

Finalmente en los años ochenta comienzan a implantarse técnicas puntuales, sobre el modelo japonés, donde las empresas con mayor vinculación a los mercados internacionales, comenzaron a aplicar en forma parcial o aislada: círculos de calidad, just in time interno o externo en algunas etapas del proceso de trabajo; y cambios en la organización del trabajo en grupos, polivalencia, achatamiento de las pirámides de mando, reducción de niveles de cambio en el rol de las jefaturas; es decir este nuevo

modelo, se reduce a la adopción de una o muchas técnicas o sistemas como el just in time², el kan ban³ y la célula de manufactura⁴ (Salerno, 1992; citado por Hirata, 1992).

1.2. Modelo toyota.

El toyotismo tuvo su origen en la necesidad de lograr una forma de organización del trabajo que produjera a bajos costos, con volúmenes limitados de productos diferenciados.

A este modelo se le define a través de cuatro puntos importantes:

1. La necesidad de menos existencias, espacio, movimiento de materiales, aparatos informativos y trabajadores; y tecnologías más austeras. El suministro just-in-time de los materiales a elaborar, o ensamblar para que exista mayor flexibilidad en el mercado.
2. La participación de los subcontratistas, donde serían elegidos en función de que pudieran colaborar de acuerdo a los criterios que estableciera la empresa líder en proyectos a largo plazo, consiguiendo así una relación de confianza y transparencia entre las partes que propician los contratos a largo plazo.
3. Una fuerte participación de los trabajadores en decisiones relacionadas con la producción.
4. El objetivo de calidad total, eliminando defectos lo antes posible y en el momento en que se detecte.

El sistema de organización toyotista encuentra un apoyo en la tecnología, clave en el proceso y la estrategia de producción para conseguir la ventaja competitiva, así se aplica en la calidad total o cero defectos con la implantación de elementos para certificar la calidad en cada momento del proceso productivo (Coriat, 1992: 13-16).

² El Just In Time (JIT), se define como el sistema de manufactura donde todas las actividades se desarrollan de forma tal que los componentes y materiales requeridos en los procesos de producción están en el lugar correspondiente y en el momento exacto que lo necesitan

³ El kan-ban que significa "etiqueta de instrucción", es una herramienta que sirve como orden de trabajo, para cumplir dos funciones principales: tener control de la producción y mejora de los procesos.

⁴ La célula de manufactura es la agrupación de máquinas y trabajadores que elaboran una sucesión de operaciones.

El toyotismo no puede asimilarse a la idea neoclásica de flexibilidad⁵, ya que se basa en la flexibilidad dentro del proceso productivo, generando que la idea del mercado interno del trabajo sea más importante que la del externo y su flexibilidad, esto a razón de que en el mercado interno de trabajo, existiría una representación sindical, y se contaría con un nivel elevado de protección social y con una relación de dependencia estable; mientras que en el mercado externo se tienen pocas posibilidades de tener dicha representación, dada su inestabilidad y falla de espíritu corporativo.

1.3. Modelo de flexibilización laboral.

La flexibilidad laboral, se plantea como una política para contrarrestar el desempleo, surge a partir de los ochenta, no tiene un significado unívoco en la polémica teórica, pero puede ser considerada como un punto clave para entender los cambios en las relaciones laborales con motivo de los desequilibrios estructurales de antiguos modelos de producción y los cambios en el mercado de trabajo.

Se caracteriza por la utilización más diversificada de la tecnología y la utilización flexible del trabajador en aspectos como: la contratación, tiempo de trabajo y condiciones de trabajo, llegando a la des-contratación temporal o definitiva cuando convenga, disminuye el trabajo monótono y repetitivo pero elimina puestos de trabajo debido a la información y automatización de los procesos de producción (De la Garza, 2003: 152-163).

Se precisa como la capacidad de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción.

Algunos teóricos como De la Garza (1993), Chávez (2001), Blanchard (2004) entre otros, lo han vinculado con la tecnología reprogramable y algunos más con las nuevas formas de organización del trabajo, siempre coincidiendo en que deberían superar al taylorismo-fordismo.

⁵ La flexibilidad neoclásica es entendida como la eliminación de las trabas para que los mecanismos del mercado se encarguen de asignar el factor trabajo en cuanto a dinero y a empleo (De la Garza, 1993).

De esta manera es evidente, que existen demasiadas definiciones y diferentes formas en que los investigadores y autores de diversos estudios utilizan este, concepto, por tal motivo se explicarán las principales conceptualizaciones que abarca este término.

1.3.1. Orígenes de la flexibilización laboral.

Bouzas A. y De la Garza (1998) argumentan que la flexibilidad tiene tres orígenes:

1. El proveniente de la teoría neoclásica (el más antiguo).

De la teoría neoclásica viene la idea específica de flexibilidad en el mercado de trabajo, entendida como la eliminación de las trabas para que los mecanismos del mercado se encarguen de asignar el precio y empleo al factor trabajo; trayendo como consecuencia tres supuestos a esta teoría.

1. Existe una racionalidad de los agentes, es decir, los agentes económicos se guiarán por la búsqueda de la máxima utilidad; deben tener información completa acerca del mercado y conocer las ecuaciones que les permitan calcular sus funciones de utilidad en virtud de lo que decidirán cuando la relación entre medios invertidos y fines logrados, es óptima.
2. Existe control sobre las variables exógenas, es decir se construyen modelos suponiendo que se pueden controlar variables tales como instituciones extraeconómicas, culturas o conflictos sociales, a los cuales se les considera externalidades o fallas de mercado.
3. El cumplimiento de las condiciones de competencia perfecta, que harán que el mercado de trabajo tienda al equilibrio.

En esta concepción, la teoría de la productividad marginal, ocupa un lugar especial, a razón de que la oferta y la demanda determinan la distribución del trabajo y su precio.

Del lado de la oferta del trabajo, considerada como una decisión individual, los trabajadores como actores racionales, optimizarían la relación entre bienes que puedan comprar con su salario en términos del gozo que les proporcionaría con respecto de la satisfacción que el ocio les da; la teoría de la productividad marginal, dependería del

tamaño de la población, de la tasa de participación y de la jornada laboral de cada trabajador; donde a excepción de esta última, las otras se consideran constantes.

Ésta supone que los trabajadores tienen información completa del mercado de trabajo, salarios, honorarios, intensidad y demanda; actúan y deciden racionalmente donde trabajar, optimizando su información. No se toman decisiones en grupo y los trabajadores son intercambiables. De acuerdo con el tema de flexibilidad laboral, se argumenta que existe completa movilidad del trabajo.

Del lado de la demanda del trabajo, opera la ley de rendimientos decrecientes, es decir, después de cierto punto, agregar una unidad más de trabajo al proceso productivo, se traduciría en una cantidad decreciente del producto.

Al emplearse un exceso de trabajadores, los salarios sobrepasan al producto marginal (incrementando el producto, respecto del incremento en el trabajo). En el equilibrio, el producto marginal igualará al salario, a pesar de que los salarios de equilibrio varían en sentido inverso con la oferta de trabajadores. Si aumentan los salarios y todos los demás factores permanecen constantes, se reducirán las ganancias del capital, provocando emigración de éste hacia ramas que ofrezcan una mayor utilidad, se ocasionará una caída en la producción de la rama original, provocando la disminución en la demanda de obreros y finalmente caerán otra vez los salarios hasta que se logre el equilibrio.

También se considera que el patrón debe tener conocimiento total del mercado de trabajo al emplear o despedir trabajadores, no hay monopolios en la compra de la fuerza del trabajo, ni tampoco sindicatos que monopolicen la oferta de trabajadores.

En conclusión, la teoría de la productividad marginal postula que si sus supuestos se cumplen, entonces los salarios serán iguales al precio de la fuerza de trabajo, determinados por oferta y demanda. El salario de equilibrio será igual al producto marginal del trabajador y la demanda de trabajo dependerá del producto y del método de producción utilizado, al que considera como dado.

La teoría neoclásica ha sido criticada desde su origen por institucionalistas, quienes criticaban a los neoclásicos su propensión a declarar espurias institucionales y

organizacionales mediadoras en el mercado de trabajo, como los sindicatos o los sistemas de relaciones industriales; y por los marxistas que decían, que el capitalismo no compraba trabajo como tal, sino fuerza de trabajo, lo cual no especificaba el valor que el trabajador debería agregar durante la jornada laboral (De la Garza, 2003: 154-156).

2. La flexibilidad desde el postfordismo.

El postfordismo, considerado como continuador de la corriente institucionalista en la economía, incluía corrientes como; el regulacionismo, el neoshumpeterianismo y la especialización flexible, que tienen en común considerar que se llegó al fin de la producción en masa y se transita hacia un nuevo paradigma productivo, modo de regulación o paradigma técnico económico más o menos flexible.

- **El regulacionismo:** donde al igual que los institucionalistas, no creían en la tendencia automática para llegar al equilibrio cuando los mercados se desregulan, apareciendo así, diferencias de concepción entre la flexibilidad regulacionista y la neoclásica.

Dicha corriente trata de encontrar mediaciones entre producción y consumo, y explicaba los periodos largos de estabilidad del capitalismo en función de las instituciones reguladoras.

Los regulacionistas no declaran a priori como elementos de rigidez a los sindicatos, sino que les proponen pasar de una estrategia defensiva con respecto de la flexibilidad a otra ofensiva, buscando ciertas protecciones en cuanto a empleo y desempleo.

- **La especialización flexible:** planteaba que la “producción en masa” llegó a su límite coincidiendo con el surgimiento del nuevo paradigma tecnológico en un contexto de predominio de una economía de variedad, donde, parecería que se pasaría de la lucha marxista de clases, a la lucha entre PyMES (Pequeñas y Medianas Empresas) y grandes empresas, con un gran pacto entre obreros y patronos, en aras de ganar la batalla del mercado.

- El **neoshumpeterianismo**, que plantea un desarrollo económico basado en la innovación tecnológica, los procesos de aprendizaje y adaptación tecnológica, así como en las instituciones relacionadas con investigación, desarrollo, educación y capacitación. Su concepto central era el paradigma productivo, entendido como el conjunto de conocimientos en el que se basan las técnicas de los procesos productivos, circulatorios o bien de consumo (De la Garza, 2005: 7-8).

3. La nueva ola de la gerencia

Las doctrinas gerenciales de organización del trabajo han revolucionado desde hace más de diez años; dicha perspectiva ha criticado al taylorismo, pero a diferencia del regulacionismo, está se centra en el proceso productivo.

Las nuevas doctrinas gerenciales se concretaron en la organización del trabajo, sintetizándose en los conceptos de calidad total y justo a tiempo.

En ellas está presente la rigidez taylorista sobre todo en la idea de separar tajantemente la concepción de ejecución, enfatizando en los aspectos culturales de compromiso e involucramiento de los trabajadores con la empresa, la productividad y la calidad; en la recuperación del saber-hacer obrero, en la reintegración de tareas y la capacitación amplia.

De ahí que la idea de mercado interno de trabajo sea más importante que la de mercado externo y su flexibilidad, debido a que el mercado interno se refiere a puestos, categorías, departamentos, turnos y horarios de trabajo con polivalencia, mientras que el externo, se basa únicamente en el nivel de empleo y desempleo de los trabajadores, según las necesidades de la productividad.

En estas doctrinas se plantea que el éxito del proceso productivo no es un resultado espontáneo, sino producto del consenso y de la creación de identidades frente a incertidumbres inevitables en la producción (De la Garza, 2003: 158-159).

Por otra parte, Standing (1999) y De la Garza, (1993) mostraron, que flexibilizar el mercado de trabajo se refiere a flexibilizar la oferta y demanda de trabajadores, facilitando la contratación y despido, el uso de la fuerza de trabajo dentro del proceso

del trabajo e individualizando formas de pago de acuerdo con la productividad marginal; es decir, desde este aspecto, la protección del trabajador, la representatividad del trabajador vía sindicatos, la estabilidad laboral y la garantía de las percepciones salariales mínimas, son vistas como una "traba" que imposibilita el uso eficiente del factor trabajo y no permite la adecuada maximización de las ganancias.

Chávez (2001), expuso que para algunos organismos internacionales como el Banco Mundial (BM) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la flexibilidad consiste en eliminar o desregular el mercado laboral, con el objetivo de acabar con las rigideces causantes de un alto índice de desempleo, así como de un sector informal creciente; por lo cual se sostiene que la principal causa del desempleo en América Latina reside, en la inflexibilidad de los mercados laborales, traducido en que el sector formal de la economía no sea dinámico en términos de generación de empleos.

Por tanto, un mayor grado de flexibilidad laboral permitiría la creación de mayor empleo y la reducción del sector informal, de ahí que dichos organismos han promovido la aplicación de diversos mecanismos de flexibilidad laboral para disminuir el elevado desempleo prevaleciente desde la década de los ochenta.

En una perspectiva orientada hacia algunos sectores empresariales, partidarios de la corriente neoclásica, la concepción de flexibilidad consiste en la eliminación de todo tipo de obstáculos para que los mecanismos del mercado se encarguen de asignar el factor trabajo en cuanto a precio y empleo.

Desde un punto de vista social, la flexibilidad puede definirse como "la capacidad de los individuos, en la vida económica y, en particular en el mercado de trabajo, de renunciar a sus hábitos y adaptarse a las nuevas circunstancias".

Respecto al funcionamiento de la flexibilidad laboral, esta es vista desde tres niveles; a nivel micro (lugar específico de trabajo, un departamento o una empresa); a nivel meso (corporación, rama o zona) y a nivel macro (sistema de relaciones industriales y/o mercado de trabajo a nivel global) (De la Garza, 2003: 162).

Esta puede aceptar un nivel formal, codificado en leyes, reglamentos o pactos y otro informal propio de las costumbres, tradiciones e interacciones cotidianas.

En síntesis, la flexibilidad del trabajo, no es más que 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 varios contenidos dependiendo de las concepciones que están detrás de las interacciones entre los actores, instituciones, normas y culturas en el trabajo.

1.3.2. Críticas a la flexibilización laboral.

Pese a que el modelo de flexibilización, se estableció de manera fuerte y sigue prevaleciendo, existen diversas críticas a su concepto y a su práctica.

La primera crítica se basa en que la flexibilidad y sus fundamentos teóricos tienen varios significados;

1. Hyman, R. y W. Streeck, (1993), explicaron que habría una flexibilidad pretaylorista practicada por PyMES no modernizadas, que no obedecían a un proyecto organizacional y sujetos a la arbitrariedad en el mando de los pequeños patrones.
2. Por otra parte, existiría una flexibilidad toyotista con consensos entre obreros y patrones como en los postfordistas y en las nuevas formas de gerencia de organización del trabajo.
3. Finalmente, podría haber una flexibilización del mercado de trabajo de los neoclásicos, que debería llamarse desregulación de la oferta o de la demanda del empleo.

La segunda crítica fue que la flexibilidad del trabajo ocultó la derrota que sufrió la clase trabajadora con su inseguridad en el empleo, salario, intensificación de las jornadas laborales y el debilitamiento de las instituciones reguladoras y los sindicatos.

La tercera crítica argumentaba que la flexibilidad es una ideología de carácter preventivo, es decir, imposible de llevar a la empresa a sus últimas consecuencias, pero que actúa como espada de Damocles⁶ sobre los trabajadores.

Algunas otras críticas pretendían demostrar que las relaciones laborales en el mundo no han cambiado realmente, ya que las empresas totalmente flexibles, no pueden funcionar y otras negaron la existencia de una nueva era en los procesos de producción, señalando que el toyotismo realmente no se practica en Japón y que el justo a tiempo puede funcionar con el fordismo; se añade además que las gerencias no tendrán realmente una estrategia de reestructuración, sino que solo obedecen a contingencias, porque no poseen información total” (Wood, 1991: 28-43).

Y finalmente, la crítica a la flexibilidad laboral como remedio de salida a la crisis de productividad, debido a que ésta esconde un proyecto político de reducción de poder de los trabajadores y sus organizaciones frente a los patrones (Pollert, 1989).

1.3.3. Tipología de la flexibilidad laboral.

Aunado a las diversas conceptualizaciones de la flexibilidad, se detallaron diferentes tipos de ésta, sin embargo respecto a las que suelen aplicarse en el mercado laboral específicamente, tanto en una visión macroeconómica como sectorial y empresarial, se expone la clasificación básica de la flexibilidad del trabajo.

1. Flexibilidad externa, numérica o cuantitativa

Esta ponía énfasis en la desregulación del empleo, y desde un punto de vista interno, en el ajuste de la cantidad de trabajo.

De acuerdo con Fina (2001), esta flexibilidad se refiere a la capacidad de una empresa para aumentar o disminuir el empleo, sin incurrir en grandes costos u obstáculos normativos. De esta manera, si una empresa reducía o aumentaba fácilmente su plantilla de trabajadores, la flexibilidad externa era elevada; pero si la empresa pasaba por dificultades para llevar a cabo la reducción de su plantilla, entonces se consideraba que la flexibilidad externa era reducida.

⁶ La frase “Espada de Damocles”, refiere a una amenaza constante que puede llevar inesperada y repentinamente a un trágico desenlace.

Otro punto relativamente importante es que, en la medida en que una empresa haga uso intensivo del despido de personal, los contratos de trabajo tienden a ser de corto plazo. Por tal motivo, las empresas no suelen invertir en capital humano ni formar trabajadores con habilidades específicas, porque probablemente tienen que dejar la empresa a corto plazo.

Entre las modalidades de dicha flexibilidad, se distinguían diversas formas como: la contratación temporal; utilización de la “subcontratación” u “outsourcing”; el uso de las empresas de trabajo temporal; contratos de formación y aprendizaje; movilidad geográfica; trabajadores por cuenta propia; modificación de la normativa laboral para ampliar las causales de despido; despido temporal y jubilación anticipada.

De acuerdo con Ibarra y González (2010), dicha flexibilidad vista como estrategia, contempla importantes ventajas y desventajas:

Ventajas:

- La reducción de los costos medios por trabajador. Ante la existencia de flexibilidad laboral, ya no existe la necesidad de contratar a un individuo de manera permanente; por lo tanto, los costos laborales se reducen al disminuir el periodo por el cual deberá laborar dicho individuo, ocasionando que los costos totales de la empresa se distribuyan entre los puestos con actividades permanentes y temporales, reduciendo así los costos medios por trabajador.
- Se reducen o eliminan los costos salariales implícitos en el riesgo futuro de incurrir en costos de indemnización tras largos periodos de contratación. Este aspecto hace frente a procesos de progresiva sustitución de trabajo por capital.
- Facilita la adaptación de las empresas a cambios coyunturales. La cultura laboral actual busca que los trabajadores se adapten a ingresar y salir del mercado de trabajo según los niveles de producción de la empresa.
- Los procesos de selección de nuevos trabajadores son más ágiles y las decisiones se toman de manera expresa en menor tiempo. Se trata de reducir los costos de selección y contratación a través del proceso de reclutamiento.

- Incrementa la tasa de rotación de trabajadores a nivel macroeconómico y empresarial. El desempleo a largo plazo disminuye al existir mayor demanda de trabajo, las fluctuaciones entre el empleo y el desempleo aumentan porque el número de personas que ingresan y salen del empleo también es mayor. Ello se traduce en un mayor dinamismo en el mercado de trabajo.
- Los colectivos que anteriormente tenían menos posibilidades de ingresar al mercado de trabajo, ahora pueden tener mayores oportunidades, al existir más vacantes de empleo que generen costos inferiores.

Desventajas:

Estas se contemplan desde cinco enfoques:

- **Visión macroeconómica.**- se genera una demanda agregada de empleo.
La creación o destrucción de empleo se acentuará más en períodos de crecimiento económico, que en una economía rígida; la generación de empleo sería mayor de lo esperado en una economía sin flexibilidad; asimismo, en épocas de crisis la pérdida del empleo también sería mayor.
- **Visión del sector privado.**- en períodos de crecimiento económico aumenta el consumo, lo cual a su vez produce un incremento en el nivel de empleo.
Por el contrario, en periodos de recesión, el nivel de consumo cae drásticamente como consecuencia del alto desempleo y eso provoca el incremento del sector informal, desplazando a la economía formal.
- **Visión microeconómica.**- los altos índices de rotación de personal ocasionarían un costo importante a las empresas, debido a que no permiten los beneficios de la capacitación que podrían adquirir sus trabajadores.
- **Visión social.**- la precariedad del empleo se acentúa, lo que puede ocasionar mayores niveles de pobreza y una importante desmotivación para los trabajadores.
- **Vista estructural.**- la introducción de formas de flexibilidad que suponen cambios excesivamente rápidos en las condiciones laborales y salariales, pueden llegar a

romper, al menos en parte, la relativa coherencia y estabilidad observada durante el modelo de producción fordista.

2. Flexibilidad interna, funcional o cualitativa

Esta flexibilidad está basada en el uso de la fuerza de trabajo en el proceso del trabajo. Es la capacidad de la empresa para asignar a los trabajadores diversas tareas o puestos de trabajo dentro de la empresa.

Así mismo consiste en poder cambiar la organización del trabajo, adaptándola a las necesidades de las nuevas técnicas productivas o a las nuevas exigencias de los mercados de productos (Fina, 2001).

Para la OCDE (1987), dicha flexibilidad es una estrategia basada en el mercado de trabajo interno: la mano de obra es tratada de manera más homogénea y las modificaciones de las cualificaciones requeridas se obtienen por el reciclaje del personal, la redefinición de las tareas y la reconversión de los trabajadores.

Las formas de flexibilidad interna se clasifican en: cambios en el tiempo de trabajo; rotación de personal en diferentes puestos y tareas por realizar, así como polivalencia de actividades; uso de horas extras; trabajos en turno, en fines de semana; pausas en la jornada diaria y semanas de trabajo comprimidas; redistribución de los permisos anuales (permisos sabáticos, por maternidad); el teletrabajo y el trabajo a tiempo parcial (Echeverría, 2003).

Entre las ventajas que se atribuyen a este tipo de flexibilidad están:

- La empresa puede optar por empleados que sólo laboren las horas realmente necesarias según el tipo de empresa y necesidad de producción. De tal manera que si las metas de producción se pueden realizar en cinco horas, por ejemplo, la empresa sólo debe contratar al personal para que labore tales horas, logrando reducir sus costos laborales de manera significativa.
- Los colectivos más desfavorecidos para ingresar en el mercado de trabajo por primera vez (mujeres y jóvenes) pueden tener una mayor oportunidad gracias al menor costo que ahora conlleva contratar personal. Si esto no fuese así,

probablemente la empresa decidiría contratar personas con experiencia laboral y de mayor edad.

- Las personas pueden tener más tiempo libre para invertirlo en distintas actividades de toda índole; por ejemplo, en su capital humano, preparándolo para un mejor trabajo en el futuro y para ser más productivo en sus distintos puestos de trabajo.

La OCDE (1987), considera ciertos riesgos a escala macroeconómica.

Por una parte, mientras más progresa la flexibilidad interna, los mercados de trabajo tendrán un carácter más interno y mayores serán los riesgos de que los desempleados y los recién llegados al mercado de trabajo, sean excluidos del acceso a empleos bien remunerados, especialmente en épocas de recesión.

El resultado también dependerá de las preferencias (trabajo u ocio), de las actitudes ante el trabajo y de las posibilidades ofrecidas a los individuos, de abandonar las actividades periféricas por actividades estables, así como de la evolución que se produzca en la estabilidad, la seguridad y la remuneración de estos empleos.

3. Flexibilidad salarial en función del rendimiento

Se enfoca en los aspectos salariales, basándose en las formas de pago en función del desempeño, contemplando que el ajuste de los salarios, también va de acuerdo con la situación económica de la empresa.

Consiste en la capacidad de ajustar los salarios de acuerdo con la situación económica de la empresa, de tal manera que en situaciones de baja producción, los salarios puedan disminuir con el fin de evitar la pérdida de empleo; en el caso de una mejora en el nivel de producción de la empresa, ésta actuaría incrementando los salarios como forma, no sólo de retribuir al trabajador por su productividad, sino también para retenerlo.

De esta manera, y según Sarfati, H. y C. Kobrin (1992), la flexibilidad salarial se puede clasificar en políticas de moderación salarial, diferenciación de las remuneraciones en cada sector o empresa, eliminación de los salarios mínimos, eliminación de prestaciones por desempleo, modificación de los costos de despido, disminución de los

costos fiscales y sociales de las empresas, salario según rendimiento y doble escala salarial.

En el caso de los efectos positivos de la flexibilización salarial, se establece que:

- Es posible una adaptación diferenciada de los costos salariales en una situación de crisis o de poco crecimiento económico.
- Puede representar una oportunidad excelente para los trabajadores si obtienen aumentos salariales en tiempos de crecimiento económico.

A pesar de las ventajas que conlleva el uso de la flexibilidad salarial, existen numerosas desventajas, que pueden ocasionar que los planes de mayor productividad por parte de la organización se vengán abajo.

Una de ellas tiene que ver con la resistencia por parte de los trabajadores sindicalizados a una baja en los salarios, ya que consideran que esto puede provocar actos de sabotaje y ejercer actos de amenazas a aquellos trabajadores que sean contratados después de haberse efectuado tal acción.

Otra situación que afecta a la organización se relaciona con la motivación del trabajador al percibir bajos salarios. Es decir, un trabajador que reciba un recorte en su salario experimentará una baja en su motivación y en su nivel de productividad.

Sin lugar a duda, esta situación es el principal inconveniente para la empresa que ve cómo una disminución en el salario, puede repercutir de manera considerable sobre los beneficios de la organización.

1.3.4. La flexibilidad laboral en México.

La globalización exigió a los países como México, una fuerte adaptación a los nuevos procesos de competitividad y apertura comercial, a mediados de los ochenta los retos de modernización se hacían notar en el país, aunado a los procesos de crisis con un nuevo panorama, siendo necesaria una reestructuración económica basada en modelos emergentes de países de primer mundo.

En México se intensificó el proceso de modernización en los noventa con la firma del Tratado de Libre Comercio (TLC) y la incorporación de México a la OCDE. Dichas acciones marcaron un periodo de cambios estructurales, establecían criterios de apertura y una mayor desregulación del Estado en cuestiones económicas repercutiendo profundamente en el capital humano y la fuerza del trabajo (Pérez, 2002: 39-40).

La necesidad de flexibilizar el mercado de trabajo en México tenía como finalidad, aumentar los niveles de empleo y estar en mejores condiciones de competitividad ante el resto de economías emergentes, sin embargo a pesar de existir diversas reformas a la LFT, ésta no había sufrido grandes modificaciones. Es hasta ahora con la actual reforma, propuesta por el ex-presidente Felipe Calderón Hinojosa (FCH) y aprobada parcialmente por el Congreso de la Unión, que se dio paso a un avance más en flexibilización laboral.

Podemos resumir el proceso de flexibilización en México a través de las siguientes etapas (De la Garza, 2003: 163-166):

- De 1980 a 1984: con la crisis del modelo de sustitución de importaciones, se presentó una crisis agraria y financiera, trayendo consigo, la necesidad de tener un nuevo sistema de organización de empresas y trabajadores.
- De 1984 a 1992: el modelo de la flexibilización avanzó impulsado por las grandes empresas y apoyado por el Estado a través de su aparato de administración de la justicia laboral; dicho modelo fue impuesto por medio de los cambios en los contratos colectivos del trabajo, en las grandes empresas en forma unilateral y con grandes enfrentamientos con los sindicatos.

De igual manera surgieron las primeras propuestas empresariales de modificar el código del trabajo en la misma tónica de considerar a la flexibilización como desregulación con unilateralidad empresarial.

- De 1992 a 1994: se firmó el acuerdo nacional para la elevación de la productividad y la calidad, el cual planteaba la necesidad de concertación entre empresas y sindicatos para modernizar las empresas. Se trató de refuncionalizar la relación

corporativa con los sindicatos, ya que había entrado en crisis al disminuir los espacios de negociación de los líderes, es decir, se declaró la necesidad de un nuevo sindicalismo y se extendieron los convenios por bonos de productividad impulsadas por la STPS, sin que el sindicato sea un interlocutor en la modernización de las empresas.

- De 1995 a 1996: con la crisis y su elevada inflación se frenó el efecto de bonos por productividad en el ingreso total de trabajadores. Se firmó el convenio por una nueva cultura laboral, entre la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y una organización empresarial Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex), donde se ponían de acuerdo sindicatos y empresarios acerca de los principios de flexibilidad del trabajo con miras al cambio laboral.

Es a partir de 1996, cuando se empiezan a observar de manera más profunda los avances y las formas que adquirió la flexibilidad del trabajo en México.

Era claro que la adopción de la flexibilidad laboral, debería significar un avance en los niveles de empleo, las condiciones de trabajo y en una mayor competitividad; sin embargo se observó que dicho modelo no había generado tales efectos. Por un lado en el caso de los contratos colectivos, la mayoría de estos no se habían flexibilizado porque ya antes de la oleada flexibilizadora de los ochenta, eran flexibles o ambiguos en temas que interesaban al empresario y por el otro, dicha flexibilización, solo significaba una mayor unilateralidad para las gerencias y, en una minoría de empresas, la interlocución con los sindicatos.

Actualmente, a más de cuarenta años, se contempla que no se han hecho cambios importantes en la legislación laboral, porque desde el punto de vista de los empresarios no ha sido necesaria, sin embargo en las últimas décadas esta legislación se ha visto afectada, debido a que la participación del Estado en la vida sindical y las condiciones de trabajo no ha sufrido grandes cambios, lo que afecta gravemente la protección por igual de los trabajadores (Duana, 2008).

Dicha situación ha generado que México sea un país poco dinámico en cuestión de generación de empleos, productividad y competitividad; afectando principalmente el desarrollo económico y social del país.

La búsqueda de un cambio en materia laboral, ha sido una tarea ardua para algunos organismos como: la Coparmex, la OCDE y el BM; y para los partidos políticos que han presentado múltiples iniciativas de reforma (muchas de ellas no aprobadas); pero no ha sido suficiente, pues la LFT no ha tenido cambios trascendentes, a pesar de las diversas reformas llevadas a cabo durante los últimos cuarenta años.

No obstante, sin haber una reforma laboral, se han ido introduciendo mecanismos de flexibilización en el país de manera informal, esto explica que es necesario reformar a la LFT para cubrir las exigencias que el mercado de trabajo actual requiere y no caer en el problema de la informalidad y precariedad laboral.

El último avance en materia de flexibilización, se observó el 1 de septiembre del 2012 con la iniciativa de reforma presentada por parte del ejecutivo federal, misma que surge con la finalidad avanzar en materia laboral, buscando principalmente mejores condiciones para los trabajadores y patrones, así como mayor competitividad.

1.4. Diferencias entre toyotismo y flexibilidad laboral.

El concepto del sistema toyota surge antes que el de la flexibilización laboral, por tal motivo, ambos son modelos que tienen características particulares, según su origen y desarrollo.

En el siguiente cuadro se presenta las principales características de la flexibilización laboral y el sistema toyota.

Cuadro 1.1 Diferencias entre toyotismo y flexibilidad laboral.

TOYOTISMO	FLEXIBILIDAD
<ul style="list-style-type: none"> •Este sistema tuvo su origen en la necesidad de Japón de producir pequeñas cantidades de muchos modelos de productos. 	<ul style="list-style-type: none"> •El concepto de flexibilidad tiene origen en los desequilibrios económicos estructurales y coyunturales de las naciones.

<ul style="list-style-type: none"> •Se basa esencialmente en dos grandes pilares: la innovación en la gestión del trabajo en los talleres y en los mecanismos de control interno de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> •Se basa en la eliminación de rigideces sobre el mercado de trabajo, es decir, en las relaciones laborales.
<ul style="list-style-type: none"> • Es una forma de organización del trabajo para lograr producir a bajos costos, volúmenes limitados de productos diferenciados. 	<ul style="list-style-type: none"> •La flexibilización laboral se orienta a incrementar la competencia, productividad entre las empresas y apertura económica.
<ul style="list-style-type: none"> •Encuentra un apoyo en la tecnología clave en el proceso y la estrategia de producción para conseguir la ventaja competitiva. Se aplica en la calidad total o cero defectos con la implantación de elementos para certificar la calidad en cada momento del proceso productivo. 	<ul style="list-style-type: none"> •Utilización flexible del trabajador en lo que respecta a contratación, tiempo de trabajo y condiciones de trabajo, llegando a la des-contratación temporal o definitiva cuando convenga.
<ul style="list-style-type: none"> •Consiste en la detección de la demanda y la producción del bien en función de una necesidad específica. 	<ul style="list-style-type: none"> •Consiste en el libre juego de las fuerzas del trabajo donde oferentes y demandantes del mercado laboral se encuentren sin restricción alguna.
<ul style="list-style-type: none"> •Requiere de una mano de obra más calificada, ya que no se limita a armar mecánicamente sino que también ejerce el control técnico. 	<ul style="list-style-type: none"> •Disminuye el trabajo monótono y repetitivo pero se eliminan puestos de trabajo debido a la información y automatización de los procesos de producción.

Fuente: Elaboración propia, con base en Coriat (1992) y Aguirre (2010).

El cuadro 1.1 muestra una síntesis de las principales características del sistema toyota y la flexibilización laboral, que dan un panorama general del desarrollo de estos modelos en diferentes circunstancias y bajo diferentes orígenes, por lo que se afirma que ambos modelos no son iguales ya que el primero surge a partir de una nueva

necesidad de los consumidores y la evolución tecnológica detectada por los japoneses y posteriormente la flexibilidad laboral surge a partir de los cambios en el contexto económico, que va desde el desempleo hasta la apertura económica de las naciones.

Ambos modelos podrían parecerse en contexto de la necesidad de mano de obra calificada y polivalente, sin embargo la flexibilización laboral no solo abarca el aspecto de la mano de obra en la producción sino que también profundiza en las relaciones laborales.

A razón de esto, la investigación se basará en el modelo flexibilizador, analizando los pros y contras que este trae consigo.

CONSIDERACIONES FINALES

De acuerdo al tema abordado, se adoptará el modelo de flexibilización laboral como teoría que rige esta investigación, debido a que el punto de interés de este modelo es determinar que un sistema laboral flexible permitirá eliminar las rigideces que el mercado de trabajo exige, para dar paso a las nuevas formas de organización e incrementar la competitividad, es decir, la flexibilización le permitirá al trabajador y al empresario mayores oportunidades laborales, sin olvidar las obligaciones que cada uno tiene para con el otro.

Las rigideces a eliminar refieren principalmente a las relaciones laborales, debido a que estas suelen ser las causantes del aumento del desempleo, así como del sector informal creciente, que se traduce en que México sea un país generador de empleos poco dinámico.

Sin embargo eliminar estas rigideces no significa que sea en su totalidad, ya que el mercado de trabajo debe poseer algunos elementos de rigidez con el propósito de mantener una estabilidad del propio mercado e impedir la pérdida de ciertos mecanismos de seguridad que son fundamentales para evitar la descomposición de la estructura y calidad del mercado de trabajo, es decir no se puede tener un mercado de trabajo completamente flexible o completamente rígido.

La competitividad representa desde la etapa del modelo de flexibilización, el punto de interés primordial en dicho modelo, una forma de entrar a la modernidad, la capacidad de desarrollo profesional y social y la apertura económica.

La eliminación de rigideces para el logro de la competitividad y mejora en la productividad, se han pretendido reflejar recientemente con la última reforma laboral aprobada, ya que anteriormente las exigencias del mercado de trabajo y las necesidades de los trabajadores no eran del todo tomadas en cuenta, debido a que si se realizaban cambios drásticos en materia de flexibilidad, se afectaría de manera importante a empresarios y sindicatos.

Esta situación, solo trajo como consecuencia que después veinticinco reformas a la LFT, dichas modificaciones solo se han enfocado en cambiar pequeñas proporciones de las condiciones de trabajo y las conceptualizaciones que dicha ley contiene y no, en un cambio trascendente a la legislación laboral.

CAPITULO II. REFORMAS LABORALES EN MÉXICO

Este capítulo fue realizado con el interés de conocer las causas que llevaron a la creación de un documento que estipulara la manera de cubrir las necesidades y requerimientos de los trabajadores a través del tiempo, la evolución que éstos tendrían y la manera en cómo se aplicarían de acuerdo a las exigencias de las relaciones laborales.

La primera parte del capítulo está encaminada a la descripción de los principales antecedentes de la Ley Federal del Trabajo (LFT), la cual se puede conceptualizar como un ordenamiento legal fundamental para el logro del bienestar social, y que además es determinante en la operación y desarrollo económico del país, con el fin de analizar la forma en cómo se llegó al actual modelo de flexibilización laboral en el país.

En la segunda parte del capítulo se determinarán las reformas a la LFT, desde el día de su creación (1° de abril de 1970) hasta la penúltima reforma aprobada y publicada en el Diario Oficial de la Federación (9 de Abril del 2012) considerando que la característica principal de las reformas laborales es que al presentarlas, se busca una mejora social, económica y política con el firme propósito de lograr un equilibrio entre el trabajador y el patrón, y sin embargo son pocas las modificaciones realmente importantes a dicha ley.

Finalmente en el apartado tres del capítulo se analizarán las propuestas de iniciativas de reformas a la LFT en los últimos tres años (2009-2012) por tres partidos políticos del país (PAN, PRI y PRD), enfocándonos en los elementos más representativos a modificar por cada uno de estos, a través de un comparativo entre dichas iniciativas.

2.1. Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

En México, la legislación laboral es considerada producto de la Revolución Mexicana debido a los diversos acontecimientos que ésta trajo consigo.

A lo largo de 1914, y con la llegada de Obregón y Carranza a la capital federal, se desarrolló la revolución constitucionalista⁷, iniciando una fiebre legislativa protectora del trabajo; Alberto Fuentes, gobernador de Aguascalientes y Eulalio Gutiérrez, de San Luis Potosí, decretaron la jornada máxima, el salario mínimo y la supresión de tiendas de raya; Pablo González ordenó la abolición de las deudas del proletariado en Puebla y Tlaxcala; Manuel Diéguez de Jalisco, el descanso dominical obligatorio (Latapi,1999: 139-148).

Posteriormente al promulgarse la Constitución de 1917, además del avance en los artículos 3^o⁸, y 27^o⁹, con el artículo 123^o¹⁰, se da el inicio a la lucha por una legislación laboral democrática, que incluyera los derechos de contratación colectiva, de organización sindical, de huelga y de estabilidad en el empleo para todo el movimiento obrero avanzado y responsable (Peláez, 2010).

Entre los derechos que se conquistaron para los trabajadores se encuentran; horario máximo de trabajo diurno de ocho horas y el nocturno de siete; que las horas extras se pagarán doble; el derecho a recibir reparto de utilidades; para cada seis días de trabajo, deberían disfrutar de uno de descanso; tendrán derecho a huelga; obtendrán seguridad social para sus enfermedades y accidentes; así mismo los familiares tendrán derecho a recibir asistencia médica.

En 1924, Álvaro Obregón había auspiciado un código laboral federal con el propósito de que el congreso pudiera legislar sobre los trabajadores. Esto se logró hasta que Emilio

⁷ Denominada así porque se defendía el derecho a la Constitución de 1857.

⁸ El artículo 3^o relativo a que la educación básica debe ser gratuita, laica y obligatoria, tendiente al desarrollo armónico de las capacidades del individuo.

⁹ El artículo 27 se refiere a que las tierras y las aguas que forman parte del territorio de la nación y los recursos del subsuelo son en primera instancia propiedad de la misma.

¹⁰ El artículo 123, referente al trabajo y la previsión social, en enero de 1917, logra elevar por primera vez en la historia, al más alto nivel normativo, el carácter tutelar del trabajo, la garantía de estabilidad en el empleo; y la irrenunciabilidad a los derechos de los trabajadores.

Además dicho artículo declaró la constitucionalidad del derecho de huelga que meses antes había sido considerado como delito acreedor de pena de muerte;

Portes Gil formuló un proyecto de reforma constitucional, que modificó la fracción X del artículo 73 y el preámbulo del artículo 123 para que solo el Congreso de la Unión pudiera dictar leyes en materia de trabajo, denominado “federalización de la legislación laboral” y unificando el régimen laboral mexicano, obligando al dictado de una LFT (De Buen, 2007: 130-131).

Después, siendo presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931, fue expedida la primera LFT, que estuvo conformada por 685 artículos desarrollados en 11 títulos y 14 transitorios, la cual pasó a reglamentar el artículo 123 constitucional (Peláez, 2010).

Dicha ley generaba condiciones de trabajo mínimas en favor de los trabajadores, siguiendo el mandato constitucional únicamente en materia colectiva, colocaba a los sindicatos en una situación de absoluta dependencia del Estado, generando convenios colectivos que podrían celebrarse sin conocimientos de los trabajadores, como instrumento de protección para las empresas.

Dada la problemática respecto a esta ley, en 1960 el presidente Adolfo López Mateos, encargó al Dr. Mario Cueva que preparara un nuevo proyecto. Para esto designó una comisión integrada por De la Cueva, el secretario del trabajo y previsión social Salomón González Blanco, los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local del D.F., María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano.

Así durante casi dos años se reunieron a fin de terminar un primer proyecto de la nueva LFT; el proyecto se terminó pero no se presentó como iniciativa ya que Adolfo López Mateos desconfiaba de que el Congreso de la Unión lo aprobara (Arilla, 2009).

Al inicio de 1967, y siendo Gustavo Díaz Ordaz, el nuevo presidente, se designó una segunda comisión, integrada con las personas antes mencionadas y con Alfonso López, a fin de preparar un segundo proyecto, que una vez listo, el titular del ejecutivo decidió enviar a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularan las observaciones necesarias.

En diciembre de 1968, el presidente de la República envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de nueva LFT, y es hasta el 1° de abril de 1970 y a cargo de la Secretaría del

Trabajo que dicha ley se publica en el Diario Oficial de la Federación (DOF), reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos¹¹, compuesta ahora por 690 artículos, dividida en 16 títulos y 12 transitorios; la cual establecía en un solo ordenamiento legal, todas las normas sustantivas y adjetivas del trabajo, destacando su función equilibradora entre los factores de la producción y armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Así el sistema laboral mexicano, tiene su origen histórico en los movimientos obreros que lucharon por obtener derechos sociales y políticos reconocidos por el Estado, legalizados en el artículo 123 de la Constitución política y reglamentados por la LFT (Barrera, 2003).

2.2. Reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT).

A pesar de que antes de ser aprobada la LFT de 1970, se llevaron a cabo diversas correcciones y consultas, para que esta no fuera rechazada ni modificada, no fue suficiente ya que desde 1970 hasta 2012, se han presentado 25 reformas aprobadas y publicadas en el DOF¹², hacia esta ley.

Dichas reformas, sin duda pretendían mejorar el sistema laboral en el país, de ahí que algunas de ellas eran similares respecto a otras. Sin embargo no todas mostraban una trascendencia importante ya que sus modificaciones no eran tan representativas.

En el cuadro 2.1 se observan de manera esquemática dichas reformas laborales, enfatizando en los cambios más trascendentes respecto la LFT.

¹¹ Originalmente el artículo 123 Constitucional regulaba lo concerniente a todos los trabajadores. Actualmente, dicho artículo se divide en dos Apartados:

Apartado A: que regula las relaciones laborales entre trabajadores (obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, etc.) y patrones particulares

Apartado B: este regula las relaciones de trabajo entre los servidores públicos de la Federación y el estado.

Dicho apartado fue reglamentado en principio a través del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el cual fue abrogado a través de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, publicado el 28 de diciembre de 1963 en el Diario Oficial de la Federación.

¹² Reformas aprobadas y publicadas antes de la presentada por Felipe Calderón Hinojosa

Cuadro 2.1 Principales reformas aprobadas a la LFT

Reforma Laboral	Contenido reformado
<p>1) 24 de abril de 1972</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪Se crea la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit). ▪Se adicionaba la fracción III al artículo 97, exponiendo, que podía destinarse una parte del salario (20% máximo) al pago de abonos para cubrir préstamos respecto a la adquisición, construcción, reparación y ampliación de casas, y no solo a pensiones alimenticias y pago de rentas. ▪Se modificaba del artículo 136 al 151, argumentando que toda empresa sin importar el giro, estaría obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, situación que se cumpliría siempre y cuando dicha empresa aportará al Infonavit, el 5% sobre los salarios ordinarios de los trabajadores. ▪Se especificaba que los recursos del Infonavit, serían administrados por un organismo integrado en forma tripartita¹³ que tendría a su cargo, la coordinación y el financiamiento de los programas de construcción de casas habitación, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.
<p>2) 09 de enero, de 1974</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪Se adicionaba al artículo 90, un tercer párrafo, en el cual se consideraba de utilidad social, el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario. ▪Se modificó el artículo 97 contemplando que el salario podría destinarse al pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (Fonacot), destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios; y el artículo 132, al adicionar la fracción XXVI, argumentando, que se debía enterar de los descuentos a la institución bancaria acreedora.

¹³La forma tripartita, está conformada por representantes del Gobierno Federal, por los trabajadores y los patrones.

		<ul style="list-style-type: none"> ▪Se adicionó el artículo 103 Bis, exponiendo, que el Ejecutivo Federal reglamentaría la forma y términos de establecimiento del Fonacot.
3) 30 de septiembre de 1974		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se estipuló que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo se integraría con un Procurador General y con los auxiliares necesarios para la defensa de los intereses de los trabajadores. ▪Se adicionaban los artículos 399 Bis y 419 Bis, expresando que los contratos colectivos y los contratos-ley serían revisables cada año. ▪Respecto a las autoridades del trabajo y servicios sociales, se cambió la denominación al capítulo VIII. Procedimiento ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami), en lugar de Comisiones Nacionales y Regionales.
4) 23 de diciembre de 1974		<ul style="list-style-type: none"> ▪Se modificaban los artículos 601, 622 y 623; respecto a la forma, lugar y momento en que se establecerían las Juntas Locales y las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA). ▪En el caso de los Representantes en las JCA y Permanentes, se modificaron diez artículos¹⁴, para establecer el funcionamiento, la fecha de celebración y publicación de las convenciones, y las normas a cumplir en la tramitación de las recusaciones.
5) 24 de diciembre de 1974		<ul style="list-style-type: none"> ▪Se establecía como responsabilidad de los inspectores de trabajo, el no denunciar a los patrones que incumplieran con el pago del salario a sus trabajadores. ▪Las Juntas Federales de Conciliación, los trabajadores, patrones y sindicatos, federaciones y confederaciones, podrían denunciar ante las autoridades del trabajo las violaciones a las normas de trabajo.
6) 24 de diciembre de 1974		<ul style="list-style-type: none"> ▪Se reformó el artículo 878, al establecer que se impondría multa de quinientos a diez mil pesos al patrón que no cumpliera con sus obligaciones respecto a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

¹⁴ Los artículos; 650, 656, 659, 660, 661, 663, 668, 669, 670, 674.

<p>7) 31 de diciembre de 1974</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪Se establecían los derechos de la mujer y el menor, individualmente. ▪Se prohibía a los patrones negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad y sexo. ▪Se modifican los artículos 154 y 155, estableciendo el orden en que los patrones otorgarían nuevas vacantes a los trabajadores, por ejemplo, de acuerdo a la nacionalidad, tiempo trabajado, etc.
<p>8) 7 de febrero de 1975</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪Se adicionó al artículo 527, seis fracciones que incluían a; la industria de fabricación y ensamble de vehículos automotrices, la industria de productos químicos-farmacéuticos y medicamentos, la industria de celulosa y papel, la industria de aceites y grasas vegetales, la industria empacadora y enlatadora de alimentos y la industria embotelladora de refrescos, aguas naturales, y aguas gaseosas con el fin de que las autoridades federales aplicaran las normas de trabajo relativas a éstas.
<p>9) 31 de diciembre de 1975</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪Se modificó el artículo 87, proponiendo que el pago del aguinaldo fuera en proporción al tiempo trabajado y no hasta cumplir un año de servicios, e independientemente de que el trabajador se encontrara laborando o no, en la fecha de liquidación del mismo ▪Se reforma el artículo 501, que refería a que los derechos de recibir indemnización en los casos de muerte del trabajador, serían destinados a su cónyuge supérstite¹⁵ (ya no específicamente viuda), hijos y ascendientes y se eliminaba parte de la fracción III del mismo artículo que establecía qué si al morir el trabajador tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendría derecho a la indemnización.
<p>10) 2 de julio de 1976</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪Se modificó al artículo 28 que expresa qué para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se

¹⁵ Supérstite, es la persona que en situación de relación, ya sea de dependencia, afinidad, consanguinidad, filiación o pupilo a causa de la desaparición física de la persona con la que se vinculaba, queda a cargo de todo efecto.

	<p>consideraría como norma, el derecho a disfrutar de una vivienda decorosa e higiénica.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En los artículos 600 y 606, se designaban responsabilidades no solo a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), sino también a la Junta Especial de la Jurisdicción Territorial. ▪ Se establecieron disposiciones en materia de descuentos al salario mínimo, para el pago de abonos a cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fonacot y disposiciones en materia de formulación de objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP).
<p>11) 30 de Diciembre de 1977</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se adicionó un Capítulo XVI denominado trabajos de médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad, incluyendo del artículo 353-A al 353-I, que básicamente abarcaban los conceptos como: médico residente, unidad médica, residencia, entre otros; los derechos especiales de los médicos que deberían consignarse en los contratos de ley; las obligaciones que los mismos tienen; las causas especiales de las recisiones de trabajo, las causas de terminación de la relación del trabajo; y las disposiciones estipuladas en relación a la jornada laboral.
<p>12) 28 de abril de 1978</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se ampliaban los beneficios del trabajador, en base al periodo de días de descanso, vacaciones y demás, mismos que deberían incluirse en el escrito de las condiciones de trabajo. ▪ Se adicionó como obligación del patrón, el dar aviso escrito a la autoridad pertinente de los accidentes que ocurran, así como del fallecimiento del trabajador proporcionando los datos personales del trabajador y de la empresa. ▪ Se debería contar con instalaciones de seguridad e higiene de acuerdo a las labores específicas que realiza el trabajador, para cumplir con las disposiciones necesarias, así como disponer de los medicamentos y materiales de curación para los primeros auxilios.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪Se adicionó del artículo 153-A al 153-X refiriendo a los derechos de los trabajadores y de los menores como: brindar y pagar las cuotas de capacitación o adiestramiento, a que las instituciones que brindarán la capacitación demuestren su registro; así como las obligaciones que son: asistir a los cursos de capacitación, atender las indicaciones de los capacitadores y presentar los exámenes de evaluación requeridos. ▪Se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento en cada empresa, con el fin de que estas vigilarán la operación del sistema y los procedimientos para mejorar la capacitación, logrando que de obtener un título académico en la empresa, este debía ser avalado y registrado adecuadamente. ▪Se creó la “Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo”, así como las Comisiones Consultivas Estatales, para promover las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo; y la “Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento”, que buscaba la promoción de empleos, la colocación de trabajadores, la capacitación o adiestramiento de los mismos y el registro de constancias de habilidades laborales.
<p>13) 4 de enero de 1980</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪Se añadía al artículo 47, la cláusula que establecía que el patrón debía dar aviso al trabajador de su rescisión, y si éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes, debería hacérselo saber a la junta respectiva. ▪Se derogaron los artículos del 452 al 471 relativos a los objetivos y procedimientos de huelga y se modificaron los títulos 14,15 y 16 que consistían en la denominada “reforma procesal laboral”. <p>El título 14 abarcaba los principios y términos procesales de las competencias, la actuación y procedimiento de las juntas, los incidentes y la acumulación, la continuación del proceso y la caducidad, las pruebas, las resoluciones laborales y los procedimientos de huelga.</p>

	<p>El título 15 enfatizaba en el procedimiento del embargo, de remates, de tercerías y preferencias de crédito, así como de los procedimientos paraprocesales¹⁶ y;</p> <p>El título 16 se enfocaba en las sanciones que impondría la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) por violación a las normas del trabajo específicas.</p>
<p>14) 20 de octubre de 1980</p>	<p>▪Se adicionó al título 6° un capítulo XVII denominado trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por la ley, incluyendo 13 artículos; donde se exponía la aplicación de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo; y se determinaba que serían las Juntas Especiales, las competentes para conocer sobre los conflictos laborales de dichas instituciones.</p>
<p>15) 07 de enero de 1982</p>	<p>▪En caso de incapacidad total permanente, jubilación o de muerte del trabajador se entregaría además del total de los depósitos constituidos, una cantidad adicional igual a él o a sus beneficiarios.</p> <p>▪Se modificaron y adicionaron varios artículos de la ley del Infonavit. El artículo 97 expresaba que se podía descontar el 1% del salario al trabajador, cuando este lo aceptara con anticipación y contará con un crédito Infonavit; a su vez la empresa en base al artículo 136 estaría obligada a aportar el 5% sobre los salarios de los trabajadores para proporcionar viviendas cómodas e higiénicas.</p>
<p>16) 22 de octubre de 1982</p>	<p>▪Se adicionaba un artículo 13 transitorio que trataba de que las “Comisiones Regionales” y la “Conasami” establecerían el incremento de los salarios mínimos, del campo y profesionales vigentes, a través del procedimiento.</p>
<p>17) 31 de diciembre de 1982</p>	<p>▪Se reestructuraron las responsabilidades que tendrían: la Conasami, la Dirección Técnica de la Comisión Nacional, los presidentes de las comisiones y el consejo de representantes, respecto a la fijación de los salarios mínimos.</p>

¹⁶ Los procedimientos paraprocesales, son aquellos asuntos que por mandato de la ley, por su naturaleza o a solicitud de la parte interesada, requieran de la intervención de la junta, sin que este promovido jurisdiccionalmente algún conflicto entre las partes afectadas.

<p>18) 30 de diciembre de 1983</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La obligación patronal y la situación respecto a los depósitos del Infonavit, eran reestructurados nuevamente. ▪ Se creó la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas con motivo de la firma del acuerdo de cooperación laboral de América del Norte.
<p>19) 30 de diciembre de 1983</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se reforman además, el artículo 539-A y el 539-E relativo a quienes asesorarían a la STPS, para que ésta desempeñara sus funciones sobre las empresas o establecimientos contemplando si estas tienen o no jurisdicción local.
<p>20) 13 de enero de 1986</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se reforma el artículo 141 al ampliar el porcentaje necesario de incapacidad parcial permanente (pasando del 30% al 50%); de invalidez definitiva, en los términos de la Ley del Seguro Social; de jubilación; o de muerte del trabajador para poder entregar el total de los depósitos constituidos al trabajador o a sus beneficiarios.
<p>21) 22 de diciembre de 1987</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El artículo 74° adicionaba como día de descanso obligatorio, el que determinarían las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.
<p>22) 21 de enero de 1988</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se reformo la denominación de algunos términos como; áreas geográficas, Conasami y oficios o trabajos especiales.
<p>23) 23 de enero de 1998</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se pretendía adaptar el concepto de nacionalidad de los trabajadores a las nuevas disposiciones constitucionales y legales. ▪ Solicitaba a los trabajadores de los buques y los tripulantes, además de tener calidad de mexicanos por nacimiento, que deberían estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos.
<p>24) 17 de enero del 2006</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se modificaba el artículo 74 concerniente a los días de descanso obligatorio, con el fin de lograr "fines de semana largos". Recorre el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo y el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre.

<p>25) 09 de abril del 2012</p>	<p>▪Se modificaron algunos términos conceptuales como: la Secretaría de Industria y Comercio sustituyéndose por la Secretaría de Economía; el de gobernador del Estado o territorio por el de jefe de gobierno del DF; el de la Secretaría de Salubridad y Asistencia, por el de la Secretaría de Salud y el de la Secretaría de Energía, Minas e Industria Paraestatal, por el de la Secretaría de Energía.</p>
--	--

Fuente: Elaboración propia, en base a Gamboa (2012) y a las reformas de la LFT en la Cámara de Diputados (1972-2012).

Estas reformas teóricamente han representado una proporción significativa en más de cuarenta años que tiene la legislación laboral en el país.

Es cierto que se han adicionado y modificado diversas fracciones, artículos y secciones relativos a los días de descanso, a las obligaciones y derechos respecto al Infonavit, a los derechos de las mujeres y los menores, a la capacitación y adiestramiento, en materia de seguridad e higiene, en las sanciones a quienes incumplan con lo que establece la LFT y hasta en el tema del derecho procesal.

Dichas reformas han sido escasas, hace falta profundizar en las condiciones laborales, en los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, en el trabajo de las mujeres, de los menores y en los trabajos especiales, en las relaciones individuales y colectivas de trabajo, en las responsabilidades y sanciones, entre otras.

Desde 1970 hasta a 1988, se lograron veintidós reformas laborales, situación que representó un “avanzado proceso de modificaciones a la legislación laboral”, pero que hasta ese momento quedo solo en eso, pues desde ahí no se tocó más a la LFT.

En los años noventa y con la introducción de la flexibilidad laboral al país se esperaba la presencia de una iniciativa de reforma que diera paso a un proceso flexibilizador, pero no fue así, tuvieron que pasar diez años para que la LFT, volviera a modificar sus artículos, y es con el presidente Ernesto Zedillo que llega la reforma 23°, el 23 de enero de 1998, misma que no cubría las aspiraciones por una mejora en la ley laboral, dado que solo reformo el concepto de nacionalidad de los trabajadores a las nuevas disposiciones constitucionales y legales en la materia, dejando a la LFT de nueva cuenta sin cambios trascendentes y con una enorme regulación por parte del Estado.

Después de ocho años llega una nueva reforma, pero al igual que la anterior, solo traía cambios mínimos a la LFT, en este caso, solo modificaba los días de descanso obligatorios y conmemorativos, y seis años después con la última reforma (antes de la reforma de FCH), solo se modificaban ciertas conceptualizaciones de esta ley.

Esta situación solo demuestra que mientras no se cubran las exigencias que el mercado de trabajo requiere, no se logrará avanzar en los derechos de los trabajadores. Es importante realizar reformas a la LFT, pero estas deben de ir acorde a la actualidad, a las necesidades del trabajador y del empleador.

Para determinar los efectos que generará el flexibilizar las relaciones laborales como actualmente se pretende, se debe considerar inicialmente estas exigencias, pues son la base para determinar los cambios que deben realizarse a la ley; posteriormente elegir el tipo de flexibilización del que se hablará, que en este caso será la flexibilización interna, externa y salarial; y finalmente analizar los elementos primordiales que cada una de estas conlleva.

2.3. Propuestas de iniciativas de la reforma a la Ley Federal del Trabajo 2010, 2011 y 2012.

En las últimas décadas México ha mostrado diversos cambios en el mercado laboral, presenta un panorama poco dinámico en cuanto a la generación de empleos formales y con remuneraciones, manifestándose en un incremento en el sector informal de la economía y la migración de trabajadores principalmente a los Estados Unidos.

De acuerdo con cifras dadas a conocer en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2012) al cuarto trimestre de 2012, la Población Económicamente Activa Ocupada (PEAO) es de 48.2 millones de personas, de la cual el 64.8% es asalariada, 4.5% con percepciones no salariales, 3.9% empleadores y el resto son trabajadores por su cuenta y no remunerados (26.7%).

La distribución de la PEAO por tipo de sector económico, muestra una fuerte tendencia a la terciarización de la actividad en México, ya que aquí se concentra el 61.4% (destacando el comercio), siguiéndole el sector secundario con 23.6% y finalmente la agricultura con 14.3%.

México se caracteriza por la precariedad salarial de la mayoría de la fuerza laboral ya que el nivel de ingresos de los trabajadores subordinados y remunerados (33.4 millones) que reciben un ingreso entre uno y hasta máximo tres salarios mínimos representa el 62.7%, pero si agrupamos aquellos que van desde uno hasta máximo cinco salarios mínimos encontramos que el porcentaje se eleva a 80.2%, y solo el 8.8% de la población ocupada recibe remuneraciones superiores a los cinco salarios mínimos. Esto nos da una idea de que la mayoría de la población recibe una remuneración muy baja.

Siguiendo con el análisis del último trimestre de 2012 de los trabajadores subordinados y remunerados, el 47.3% no tiene acceso a algún tipo de institución de salud, es decir cerca de la mitad de esta población; además el 28.5% realiza jornadas laborales mayores a 48 horas, con lo cual se muestran altos porcentajes de condiciones de precariedad.

De los trabajadores subordinados y remunerados, solo el 51.6 % cuenta con un contrato por escrito; el resto (cerca de la mitad de esta población) al no tener dicho contrato, reflejan las pésimas condiciones laborales en las que se encuentra México.

Los datos presentados anteriormente demuestran la existencia de una precariedad laboral conforme a la mayoría de los indicadores de empleo y ocupación, representan un gran margen en las condiciones laborales deseables para los trabajadores.

México a pesar de ser una de las principales economías emergentes, en materia laboral se encuentra rezagado, se ha convertido en un país poco generador de empleos, lo cual es preocupante para los ciudadanos que buscan un trabajo para subsistir y en sí mismo para el país, ya que ha aumentado la tasa de desocupación y el desplazamiento del sector formal al informal, debido a esto, es necesario trabajar para incrementar los empleos de calidad, combatir la informalidad y absorber el incremento de los jóvenes al mercado laboral.

Por lo tanto se puede resumir, que el país necesita impulsar una reforma laboral que solucione los principales problemas a los que se enfrentan las personas que buscan empleo, como es la discriminación, las pocas bases de seguridad y bienestar social hacia ellos; que modifique el desempeño de las instituciones, ya que éste es deficiente

y precario; que trabaje en los aspectos más vulnerables para afrontar los principales retos que presenta México respecto a la generación de empleos¹⁷; y que impulse el crecimiento económico, la productividad, la competitividad y el bienestar de los trabajadores.

Sabemos que el logro de una reforma laboral ha sido una tarea ardua en los últimos cuarenta años, sin embargo a pesar de que se han presentado diversas iniciativas de reforma, muchas no han tenido éxito y no han sido aprobadas. De acuerdo con la Cámara de Diputados, desde el 2000 hasta el 2010 quedaron pendientes en el Congreso de la Unión, 332 iniciativas para reformar integral o parcialmente dicha ley, como se muestra en el cuadro 2.2.

Cuadro 2.2. Iniciativas de reforma a la LFT.

PARTIDO POLITICO	NO. DE INICIATIVAS PRESENTADAS	PORCENTAJE
PRI	97 iniciativas	29.2%
PAN	87 iniciativas	26.2%
PRD	76 iniciativas	22.9%
PVEM	32 iniciativas	9.6%
OTROS	40 iniciativas	12.0%
Total	332 INICIATIVAS	100.0%

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (2010).

Las iniciativas de reforma buscaban un cambio en la LFT de 1970, sin embargo fueron pocas iniciativas las que causaron un mayor impacto al momento de su debate en los últimos dos años, debido al tipo de propuestas.

Entre las más importantes se encuentran:

1. Iniciativa del 18 de marzo del 2010 por parte del PAN.
2. Iniciativa del 10 de marzo del 2011 por parte del PRI.
3. Iniciativa del 11 de septiembre del 2012 por parte del PRD.

¹⁷ Actualmente el mercado de trabajo se ha debilitado a consecuencia de la crisis económica del 2008 y los flujos migratorios, siendo un gran reto la generación de empleos.

Cuadro 2.3 Comparativo de iniciativas de reforma, propuestas por los partidos políticos PAN, PRI y PRD (2010-2012).

Tema	Iniciativa del PAN (18 de marzo 2010)	Iniciativa del PRI (10 de marzo de 2011)	Iniciativa del PRD (11 de septiembre de 2012)
<u>Contratación</u>	<ul style="list-style-type: none"> ▪Permite la contratación por capacitación inicial, por temporada y a prueba, argumentando que ello fomentará la creación de empleos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪Establece la contratación a prueba, los contratos de capacitación inicial y los trabajos de temporada, mismos que fomentarán el empleo para jóvenes y mujeres que llegan cada año al mercado de trabajo. ▪Los periodos de prueba y los contratos de capacitación inicial sean improrrogables. ▪En estas modalidades de contratación se garantice a los trabajadores las mismas prestaciones que a los demás trabajadores en proporción al tiempo que hayan laborado. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los trabajadores pueden ser contratados por tiempo determinado o indeterminado, indeterminado discontinuo o por obra determinada. ▪Reducción de la jornada semanal, de 48 horas a 40 con pago de 56. ▪Incrementa la prima dominical de 25 a 50%; el aguinaldo de 15 a 30 días de salario; y las vacaciones de 6 a 10 días laborables, que incrementarán dos días por cada año subsecuente. ▪Se mejora el pago de los criterios para aplicar la prima de antigüedad. ▪Establece un seguro de desempleo

<p><u>Salario</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Con el salario por unidad de tiempo, el trabajador y el patrón podrán convenir el pago por cada hora de prestación del servicio (sin exceder la jornada máxima). ▪ Limita la generación de salarios caídos a un máximo de seis meses. ▪ El pago de salarios puede ser por medios electrónicos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En el salario por unidad de obra, la retribución en una jornada completa, dará por resultado el salario mínimo. ▪ Limitar los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses. ▪ Para fijar el importe del salario mínimo, se tiene que tomar en cuenta el INPC. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El salario mínimo deberá aumentar anualmente con base en la evolución del costo de la vida y su vigencia podrá revisarse antes de ese periodo de tiempo. ▪ El pago de los salarios podría ser por medios electrónicos. ▪ Crear el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.
<p><u>Perspectiva de género y discapacidad</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prohíbe la solicitud de certificado de ingravidez, con medidas protectoras a las madres trabajadoras. ▪ Establece disposiciones que facilitan el pago de pensiones alimenticias. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prohibición de exigir pruebas de no embarazo. ▪ Flexibilidad para las madres trabajadoras en el acceso a sus periodos de descanso antes y después del parto y en los periodos de lactancia. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prohíbe hostigamiento sexual, solicitar certificados de ingravidez o pruebas de embarazo, así como despedir a una trabajadora o coaccionarla para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener hijos menores.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los estatutos de los sindicatos deberán contener sanciones específicas para sus directivos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nuevas reglas para el recuento de los trabajadores en caso de huelga, tomando 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las elecciones y recuentos serán por voto libre, directo y secreto con padrones confiables, lugares

<p><u>Sindicatos, democracia sindical, contratación colectiva y huelga</u></p>	<p>en caso de incumplimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Auditoría externa en casos de sindicatos con más de 150 miembros. ▪ Elimina el descuento obligatorio de las cuotas sindicales ▪ Suprime la cláusula de exclusión por separación. ▪ Aumenta requisitos para las demandas de titularidad de contrato colectivo de trabajo. ▪ Obligación de rendir cuentas y publicidad de las mismas. ▪ El voto de los trabajadores será libre, directo y secreto. 	<p>como base un padrón elaborado por las juntas de conciliación</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El derecho de huelga y contratación colectiva. ▪ Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar el derecho o a entorpecer ejercicio legal. ▪ El respeto a la autonomía sindical. 	<p>protegidos y autoridades jurisdiccionales imparciales.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Acción legal para impugnar y trasparentar las elecciones sindicales, publicidad de registros, estatutos y contratos colectivos. ▪ Se promueve un sindicalismo fuerte, independiente y plural. ▪ Los sindicatos de trabajadores podrán decidir libremente el criterio organizativo, el radio de acción y el ámbito de representación territorial o gremial que más convenga a sus intereses, en función de las especialidades o actividades laborales de sus integrantes.
<p><u>Capacitación y productividad</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Supresión del escalafón ciego. ▪ Incorpora la multi-habilidad obligatoria, como condicionante de productividad e incremento de ingresos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Obligación patronal de proporcionar capacitación permanente. ▪ Se amplían las competencias de instancias responsables de la capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Crear en cada empresa las Comisiones mixtas de Productividad y Capacitación. ▪ Incremento de los salarios profesionales, vinculados con los indicadores de productividad.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Las vacantes con duración de más de treinta días se cubrirán por el trabajador más productivo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se crean las Comisiones Mixtas de Productividad y Capacitación Profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bonos de productividad como parte del salario. ▪ Los ingresos por concepto de reparto de utilidades quedan, libres de todo gravamen.
<u>Higiene y seguridad en el trabajo</u>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Faculta a las autoridades para clausurar establecimientos en caso de emergencia sanitaria. ▪ Obliga a utilizar las unidades de verificación. ▪ Elimina la actual tabla de enfermedades y valoración de incapacidades. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actualización de las “tablas de enfermedades de trabajo” y de “valuación de incapacidades permanentes” por parte de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actualización de las tablas de enfermedades y de valuación de incapacidades. ▪ Incluir nuevas enfermedades derivadas del avance tecnológico, la modificación de procesos productivos y la introducción de nuevas formas de organización.
<u>Subcontratación y condiciones de trabajo</u>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evitar la subcontratación fraudulenta, estableciendo obligaciones específicas tanto al tercerista como al beneficiario final. ▪ El otorgamiento de una fianza para responder por obligaciones patronales. ▪ Sanciones, cuando con el 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regulación de la subcontratación. ▪ Supervisión del funcionamiento de las empresas de outsourcing y registro de empresas subcontratistas ▪ Sanciones para las empresas que evadan los derechos de 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se establecen sanciones de hasta 5 mil veces el salario mínimo a quienes utilicen el régimen de subcontratación de forma dolosa. ▪ Se estipula que las responsabilidades patronales corresponden a quienes reciben en forma permanente los servicios del trabajador, independientemente de

	<p>objeto de simular salarios y prestaciones menores, las empresas prestadoras de servicios tengan simultáneas relaciones de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪El contrato que celebren el trabajado y un contratista o subcontratista deberá ser por escrito ▪Equipara el teletrabajo con el trabajo a domicilio. 	<p>los trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪La tipificación como fraude laboral a la empresa que evada la aplicación de los derechos laborales. ▪Formalizar por escrito la subcontratación para garantizar los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores involucrados. 	<p>quienes, aparezcan como patronos sin eximir a éstos de su responsabilidad solidaria.</p>
<u>Procuración de justicia</u>	<ul style="list-style-type: none"> ▪Elimina las Juntas de Conciliación. ▪Establece un procedimiento sumario en materia de seguridad social. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪Elimina las Juntas Federales y Locales de Conciliación. ▪Establece el servicio de carrera laboral. ▪Propone la utilización de herramientas tecnológicas, para facilitar la impartición de la justicia laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪Sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por jueces laborales integrados a los poderes judiciales.
<u>Trabajadores especiales</u>	<ul style="list-style-type: none"> ▪La obligación de los contratistas de otorgar fianzas para efectuar sus labores. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪Registro especial de trabajadores eventuales o de temporada. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪Disposiciones detalladas sobre trabajadores rurales, de confianza, de buques, actores, músicos,

	<ul style="list-style-type: none"> ▪Se establece un registro de los trabajadores eventuales o de temporada. ▪Penaliza la contratación de menores de 14 años. ▪Establece el descanso semanal de día y medio a trabajadores domésticos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪La obligación patronal de expedir constancias ▪Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores domésticos. ▪Utilizar los servicios de un intérprete en caso necesario ▪Brindar transporte gratuito 	<p>domésticos, de las universidades y centros educativos autónomos, tripulaciones aeronáuticas, ferrocarrileros, de los municipios, de los poderes en las entidades federativas, bancarios y en medios de comunicación.</p>
--	--	--	---

Fuente: Elaboración propia con base en las iniciativas de reformas a la LFT presentadas en la Cámara de Diputados.

Si bien es cierto, el principal objetivo de estas iniciativas fue armonizar las relaciones laborales, pero las diferencias de ideología entre partidos políticos, han frenado las reformas a la LFT y por ende, la inserción completa del país al modelo de flexibilidad laboral.

Estas tres iniciativas de reforma mostraron gran similitud entre ellas, permitiendo así, cubrir nuevos temas de interés como: el incorporar nuevas modalidades de contratación, la regulación del outsourcing, reducción de los juicios laborales, libertad sindical, avances en la capacitación y adiestramiento, higiene y seguridad en el trabajo, en la perspectiva de género y discapacidad y en los trabajadores especiales.

Sin embargo pese a estas similitudes, una gran diferencia que causo gran inquietud entre los partidos políticos, fue el tema de los sindicatos donde el PAN y PRD proponían el voto libre y secreto además de cuentas claras a sus agremiados, pero el PRI argumentó, que eso es violar la libertad sindical, dejando entre dicho que estas propuestas son planteadas bajo beneficio propio.

A pesar de los grandes intentos de reformar la LFT y pese a la existencia de iniciativas semejantes, no se había aceptado cambio alguno, no fue hasta el 1° de septiembre del 2012 y a cargo del ex presidente Felipe Calderón Hinojosa (FCH) quien presenta con la nueva figura de propuesta de iniciativa preferente la reforma a la LFT, argumentando que esta es necesaria debido a que las actuales condiciones sociales y económicas de México, son muy distintas a las de hace más de cuarenta años.

Dicha reforma estuvo basada en plantear la mayoría de las modificaciones propuestas por los partidos políticos PAN y PRI para cubrir más necesidades y lograr el objetivo de generación de empleos, la flexibilización de las relaciones laborales y la mejora en las condiciones de trabajo.

CONSIDERACIONES FINALES

La creación de la LFT, fue uno de los avances más importantes en materia laboral, ya que con este documento se logró tener derechos sociales y políticos, reconocidos por el Estado.

Las reformas realizadas a la LFT a lo largo de más de cuarenta años, a pesar de ser pocas han tenido importantes avances en materia económica, política y social, siempre en la búsqueda del equilibrio entre el trabajador y el patrón, sin embargo hace falta profundizar un poco más en materia de condiciones y relaciones de trabajo.

Debido a que México no ha tenido grandes modificaciones que logren flexibilizar el mercado de trabajo (las relaciones laborales), ha sido considerado un país poco dinámico en cuanto a la generación de empleos, trayendo con esto la reducción de los niveles de ocupación, el aumento de la informalidad y la migración de trabajadores. Además, los bajos ingresos económicos de los trabajadores, el escaso acceso a los sistemas de salud, y las malas condiciones laborales, han generado una precariedad laboral en el país, que no le ha permitido desarrollo laboral.

Es necesaria una reforma laboral, que modifique las condiciones de trabajo, las relaciones laborales, los principios de la LFT, entre otros aspectos, para que se logre la flexibilización en el mercado de trabajo e impulse el crecimiento económico, la productividad, la competitividad y el bienestar de los trabajadores.

CAPÍTULO III. FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LFT), NOVIEMBRE 2012

La situación económica, política y social de México ha cambiado desde la creación de la LFT, por lo cual es necesario que las leyes laborales también sean modificadas, dado que las condiciones actuales lo requieren; sin embargo ha sido así, ya que la LFT no se ha reformado sustancialmente y ha regido más de cuatro décadas.

A pesar de existir veinticinco reformas a dicha ley, es notorio que los cambios realizados son escasos, por tanto, las relaciones laborales se han mantenido estáticas.

Al presentarse el 1 de septiembre de 2012 la iniciativa de reforma a la LFT, que vendría a modificar importantes temas en la legislación laboral, se generó gran polémica entre empresarios, partidos políticos, expertos en materia laboral y sindicatos, pues esta significaría la flexibilización del mercado de trabajo.

Un punto importante es que patrones y trabajadores comprendan los avances o retrocesos en materia laboral que la reforma trae consigo y conocer si esta cubre o no, sus derechos y obligaciones. Situación que no es tan simple debido a la extensa cantidad de artículos que dicha ley contiene.

Por tal razón, este trabajo tiene como objetivo, presentar los temas de mayor relevancia en la LFT que fueron reformados y/o adicionados y que influyen en las condiciones generales del trabajo y en las relaciones laborales,

El presente capítulo constará de dos partes, en la primera se presentarán las principales características de la reforma laboral presentada por Calderón, contemplando de manera general los cambios más relevantes a la LFT y en la segunda, se establecen algunos indicadores de flexibilidad laboral que demostrarán si la actual LFT aprobada en noviembre 2012 favorece o no el modelo de flexibilización en México.

3.1. Reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012.

El 1º de Septiembre de 2012, el presidente de la República Felipe Calderón Hinojosa envió a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, una iniciativa de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones a la LFT con carácter de trámite preferente¹⁸.

Alrededor de dicha iniciativa de reforma, se generó gran polémica entre partidos políticos, expertos en materia laboral, empresarios y sindicatos, esto a razón de que cada uno exponía diversas opiniones , contemplando que la reforma vendría a cambiar gran parte de la LFT que hasta abril del 2012 era vigente.

Sin embargo, el proceso de aprobación fue largo y complicado, trayendo como consecuencia que esta iniciativa se aprobara hasta el 13 de noviembre de 2012 y se publicara ante el DOF el 30 de noviembre del mismo año.

3.1.1. Principales cambios a la reforma laboral (30 de noviembre de 2012).

Los cambios más importantes que esta ley tuvo, estuvieron basados en adicionar, modificar y derogar diversos artículos; sin embargo muchos de ellos no fueron relevantes, ya que refieren a la modificación y/o eliminación de ciertos términos.

Entre dichos cambios, se encuentran:

1. La incorporación de nuevos artículos enfocados a temas como:

- El trabajo bajo el régimen de contratación, mismo que pretende aumentar la eficiencia al momento de contratación, utilizando actualización tecnológica, que le

¹⁸ La iniciativa preferente es una figura que se incorporó al sistema jurídico a partir del 10 de agosto de 2012, con la publicación del decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (9 de agosto), en materia política, en el que se adiciona un tercer párrafo al artículo 71 constitucional, que dice:

Artículo 71.

El día de la apertura de cada periodo ordinario de sesiones el Presidente de la República podrá presentar hasta dos iniciativas para trámite preferente, o señalar con tal carácter hasta dos que hubiere presentado en periodos anteriores, cuando estén pendientes de dictamen. Cada iniciativa deberá ser discutida y votada por el Pleno de la Cámara de su origen en un plazo máximo de treinta días naturales. Si no fuere así, la iniciativa, en sus términos y sin mayor trámite, será el primer asunto que deberá ser discutido y votado en la siguiente sesión del Pleno. En caso de ser aprobado o modificado por la Cámara de su origen, el respectivo proyecto de ley o decreto pasará de inmediato a la Cámara revisora, la cual deberá discutirlo y votarlo en el mismo plazo y bajo las condiciones antes señaladas.

permitirá en un mediano plazo un beneficio económico a la empresa, sin olvidar las prestaciones a las que tiene derecho el trabajador.

- Tipificar como delito el trabajo de menores de catorce años, si estos no se encuentran trabajando en el círculo familiar, y castigar a quienes fomenten la explotación infantil.
- Las nuevas modalidades de contratación entre las cuales están: el trabajo por temporada, el trabajo bajo periodos de prueba y el trabajo por capacitación inicial, que tienen como fin común, cubrir la demanda laboral de madres, jóvenes y personas que no pueden realizar una jornada completa o que no cuentan con la experiencia necesaria para trabajar o desarrollarse.
- Un capítulo que incluye los derechos de los trabajadores de minas, ya que anteriormente no eran contemplados en la LFT, por ejemplo, se exponen los requisitos para que el trabajador puede desempeñar sus actividades. Entre ellos contar con maquinaria, herramientas y equipo de seguridad necesarios; y se plantean sanciones para los responsables, que al no implementar dichas medidas, causen en algún trabajador incapacidad.
- Promover la conciliación entre las partes, asunto que permitirá dar credibilidad y confianza ante la JCA, para resolver los conflictos laborales en los juicios.
- El incremento en las sanciones para el cumplimiento de la ley, aspecto relevante, debido a que con esto se obliga tanto al trabajador como al patrón a cumplir adecuadamente con lo que establece la LFT.

2. Las modificaciones y/o adiciones a fracciones en relación a temas como:

- El trabajo decente, al amplificar su conceptualización, promovida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Las causas de rescisión de las relaciones de trabajo, mismas que incluyen el acoso y hostigamiento sexual.
- Los derechos de la mujer trabajadora, ampliando las semanas de descanso si el menor presenta problemas de salud.

- El pago de tres meses de indemnización y salarios vencidos (limitados a doce meses) al trabajador que haya sido despedido y cuyo patrón no compruebe las causas de rescisión en un juicio laboral.
- Los derechos de los trabajadores de campo, al incluir a los eventuales o de temporada, establecer el pago de sus prestaciones al final de cada temporada, y que se les brinde transporte cómodo y seguro.
- El teletrabajo, considerado como el que se realiza a distancia, por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.
- La rendición de cuentas de los sindicatos, con el fin de que toda persona que lo solicite pueda hacer consulta de esto.
- El registro sindical, al autorizar las herramientas electrónicas para proporcionar informes, notificar cambios de directiva y modificaciones estatutarias, así como altas y bajas de sus miembros.
- Las JCA, serán las únicas que operarán de forma excepcional toda actividad relativa a ellas, se eliminaron las Juntas Federales y Locales de Conciliación.
- La impartición de la justicia, es quizás la más reformada ya que se modifica la estructura de la primera audiencia; se crea la figura de los “funcionarios conciliadores” como parte del personal de las juntas; se establece un servicio profesional de carrera de los servidores públicos de la JFCA; y se incrementan los montos de correcciones disciplinarias, medios de apremio y multas para sancionar la interposición improcedente de recursos judiciales, y;
- Los contratos colectivos de trabajo, al establecer las nuevas reglas para la tramitación de la titularidad de estos contratos, debido a que así se asegura una legítima representación de los trabajadores.

3. La derogación de fracciones y/o capítulos, relativos a:

- Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la STPS, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que hayan decidido implantar, e informar que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

- El trabajador deba realizar un examen previo para recibir una constancia de capacitación que acredite si es apto para cubrir la vacante.
- El derecho a que el patrón separe del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.
- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social organizará un Instituto del Trabajo, para la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo.
- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuide de la oportuna constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, para aprobar, modificar o rechazar, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten.
- Se eliminan las Juntas federales y las locales de conciliación y los procedimientos ante estas, y;
- Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley, se resolverán de plano oyendo a las partes.

Con lo anterior, se observa que las modificaciones a la LFT representan un paso importante a la flexibilización laboral en el país, a la amplificación de los derechos de trabajadores y patrones, y sobre todo a un avance en materia laboral que va de la mano con las exigencias que el mercado de trabajo actual requiere.

Sin embargo de la totalidad de estos artículos, existen algunos que requieren de un análisis más profundo, mismo que se observará más adelante, ya que estos representaron un punto de debate muy importante, al ser considerados como los principales indicadores de flexibilidad.

3.2. Indicadores de flexibilidad en la LFT (noviembre 2012).

El análisis de ciertos indicadores de flexibilización, permitirán indicar si se cumple o no la hipótesis de que los cambios generados a la LFT fortalecen el modelo de flexibilización laboral en México.

Para contemplar dichos indicadores, se consideró en base al marco teórico, la tipología de la flexibilidad (flexibilidad externa, flexibilidad interna y flexibilidad salarial), las condiciones y el tipo de relaciones de trabajo (individual y colectiva), con el fin de obtener los principales temas de la reforma que merecen un análisis específico dada la relación con el modelo de flexibilidad.

Cuadro 3.1 Indicadores de flexibilidad

Artículos	Tema	Tipo de flexibilidad	Condiciones o relación de trabajo
15 A al 15-D	Outsourcing	Flexibilidad externa o numérica	Principios Generales
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 35 ▪ Del 39-A al 39-F 	Contratación <ul style="list-style-type: none"> • Por temporada • Periodo a prueba • Capacitación inicial 	Flexibilidad externa o numérica	Relaciones individuales de trabajo
48	Salarios caídos	Flexibilidad externa o numérica	Relaciones individuales de trabajo
83	Pago por hora	Flexibilidad salarial	Condiciones de trabajo
132	Licencia de paternidad	Flexibilidad interna o cualitativa	Derechos y obligaciones de trabajadores y patrones
311	Trabajo a domicilio	Flexibilidad interna o cualitativa	Trabajos especiales
371 y 373	Sindicatos <ul style="list-style-type: none"> • Estatutos • Rendición de cuentas 	Flexibilidad interna, externa y salarial	Relaciones colectivas de trabajo

Fuente: Elaboración Propia en base a la Cámara de Diputados (2012).

En el cuadro anterior se exponen los principales indicadores de flexibilidad en la LFT vigente de manera general, enfocándose al tipo de flexibilidad que refieren y a sus afectaciones en torno a las relaciones o condiciones de trabajo, según sea el caso.

Debido a esto, será importante analizar los indicadores de manera individual, con el fin de comprender a detalle, lo que cada uno implica en el modelo de flexibilización laboral.

3.2.1. El outsourcing o subcontratación.

Romero (2003), define el outsourcing o subcontratación como una técnica innovadora de administración que consiste en la transferencia a terceros, de ciertos procesos complementarios que no forman parte del giro principal del negocio, permitiendo la concentración de los esfuerzos en las actividades esenciales a fin de obtener competitividad y resultados tangibles.

Respecto a la tipología de la subcontratación, existen diversas acepciones, sin embargo, en el estudio de la LFT (noviembre 2012) se considerará la de Espino (2003) quien clasifica a la subcontratación en base al nivel de análisis de la decisión y acorde al tipo de actividades por realizar a nombre de la organización, quedando como sigue:

- **Outsourcing táctico:** implica la externalización o subcontratación externa de actividades simples, a través de la toma de decisión intuitiva y ágil.
- **Outsourcing estratégico:** es la externalización de actividades (incluyendo las más esenciales de la empresa, pero que no representan sus competencias clave o actividades principales.) en donde la relación con el proveedor es mucho más estrecha.

Dicha clasificación permitirá evaluar en la LFT a la subcontratación como indicador de flexibilidad en las relaciones laborales.

Con la reforma aprobada, se adicionaron en este tema cuatro artículos (del 15-A al 15-D), mismos que vendrían a legalizar la subcontratación en el país, debido a que anteriormente solo era practicada en el mercado informal, logrando así un abuso hacia los trabajadores, al no estar regulado jurídicamente y ser utilizado para memorizar obligaciones de los patrones.

Esta adhesión tiene como finalidad “un mayor control de la subcontratación”, para evitar la evasión y elusión del cumplimiento de obligaciones por parte del patrón, sin embargo, dicha finalidad generó una importante discusión.

Se plantean importantes ventajas y desventajas que tanto para el trabajador como para el empresario resultan importantes de analizar.

Ventajas:

- Deberá cumplir con ciertas condiciones como: no poder abarcar la totalidad de las actividades iguales o similares, deberá justificarse por su carácter especializado y no comprenderá tareas iguales o similares a las de otros trabajadores.
- Se combate la simulación que hacen algunas empresas bajo esta figura, ya que se obligaría a que los patrones que empleen este esquema brinden también seguro y prestaciones a los trabajadores.
- La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato, 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.
- Los trabajadores que se vean afectados por situaciones de insolvencia ahora podrán reclamar a las dos figuras (patrones e intermediarios).
- Mejora el enfoque estratégico de la organización, al ocuparse solo de su actividad principal.
- Para la empresa, este convierte los costos fijos invertidos en el servicio, en costos variables (reduce, controla el gasto de operación).
- La especialización (actividades principales) en la empresa por tareas en función de los servicios prestados.
- Un mayor entrenamiento y desarrollo profesional para los empleados dentro de las empresas prestadoras de servicios.
- El trabajador puede reclamar a patrones e intermediarios como responsables solidarios en las obligaciones contraídas con ellos y ya no solo a los primeros como antes solía hacerse.

Desventajas:

- Los patrones pudieran abusar en el manejo de la flexibilización respecto a sus necesidades laborales.

- Las reglas son poco claras, debido a que aún no se especifica cómo se obligará a las empresas a que den seguro y prestaciones a la gente que emplee bajo el outsourcing.
- Disminuir los niveles de empleo formal, pues no se establece la obligatoriedad de un registro de empresas que cumplan con los requerimientos y obligaciones patronales.
- Este modelo no está diseñado para distribuir utilidades a los empleados como lo hacen las compañías que directamente ofrecen los servicios.
- Amenazas a la confidencialidad, debido a que confiere toda la información de la empresa, al personal del outsourcing.
- La pérdida del control sobre la calidad de los servicios contratados.
- Si la decisión de subcontratar no está bien fundamentada dentro de la empresa, la aplicación de esta podría ser causante de un caos generalizado en todos los niveles de la organización.
- La falta de entrenamiento del socio de outsourcing puede provocar una disminución en la calidad del servicio y el perjuicio para la empresa sería grave.
- Se da una dependencia empresarial respecto de los contratistas que resulten del outsourcing, pues sectores de la empresa importantes descansan en el buen desarrollo o ejecución de los convenios respectivos.

Este indicador, refiere a un gran avance en materia de flexibilización, pues desde la caída del fordismo (setentas) e inicios del toyotismo las grandes empresas comenzaron a reducir, año tras año, la escala de producción, dirigiéndose hasta llegar a la subcontratación.

Sin embargo a pesar de que en el país ha sido practicada anteriormente, no se contaba con la legalidad; es decir solo se operaba de manera informal, lo que demuestra que a

través del tiempo el entorno laboral tiende a ser muy variable y a requerir de gran dinamismo y flexibilidad para afrontar mejor los cambios y las oportunidades laborales.

La aprobación del outsourcing, pese a que carece de estipulaciones más profundas, representa un gran avance en la flexibilidad externa dado que al ser legal, permitirá que los procesos de selección de nuevos trabajadores sean más ágiles y las decisiones más rápidas para reducir los costos de selección y contratación.

Desde un punto de vista económico, permitirá la protección del trabajador, la estabilidad laboral, la reducción de las causantes de un alto índice de desempleo y sobre todo, facilita la adaptación de las empresas a cambios coyunturales.

Sin embargo el verdadero reto será de las empresas, respecto al grado de responsabilidad con que asuman estos cambios laborales.

3.2.2. Modalidades de contratación.

La actual LFT estableció nuevas modalidades de contratación¹⁹ que pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial.

El trabajo por tiempo indeterminado establecerá un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, y así comprobar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

La capacitación inicial o periodo de prueba tiene como fin adquirir los conocimientos o habilidades necesarias para la actividad para la que vaya a ser contratado y tendrá una duración máxima de tres o hasta seis meses (dependiendo el cargo del que se trate).

Estas nuevas formas de contratación tienen el objetivo de mayor inserción laboral de los grupos vulnerables de jóvenes, mujeres y migrantes, trasladan a la modalidad de flexibilidad numérica o externa con la característica de contratación temporal y la de la

¹⁹ Artículo 35 y la adhesión de los artículos 39-A, 39-B, 39-C, 39-D, 39-E Y 39-F de la LFT vigente.

empresa para incrementar su productividad, sin incurrir en grandes costos u obstáculos normativos, favoreciendo el modelo de flexibilización.

Esta flexibilización se logra dado que la apertura de nuevas formas de contratación, representa un factor más para disminuir los niveles de desempleo y de trabajo informal; y cubrir mayores necesidades de los individuos.

Para analizar de manera más específica dichos beneficios y/o perjuicios que conlleva este indicador, se plantean importantes ventajas y desventajas como:

Ventajas:

- Las nuevas modalidades de contratación, impulsarán una mayor oferta de trabajo y darán acceso a más personas, sobre todo jóvenes y mujeres sin experiencia laboral, a trabajo con prestaciones sociales incluidas.
- Se propiciará la competitividad, al tener una mayor flexibilidad para ampliar la protección y dar prestaciones a un mayor número de trabajadores.
- Durante el período de prueba y/o la capacitación inicial el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones del puesto que desempeñe.
- Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, en más de una ocasión, o tratándose de puestos de trabajo distintos.
- Con la capacitación a empleados, se incrementará la productividad y eficiencia.
- Los trabajadores que presten servicios por temporada, tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado.
- El patrón tiene la libertad de elegir a los empleados que muestren verdadero interés en su trabajo, disminuyendo los costos de despido de trabajadores ineficientes.

- El patrón no tenga responsabilidad, si el trabajador no acredita o satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores y la competencia laboral.

Desventajas:

- Si no se aplican correctamente, incrementarían los despidos injustificados a trabajadores.
- No se estipula como estarán los salarios, para el periodo de prueba y capacitación inicial, logrando que se desconozca si el trabajador tendrá un salario que le permita sobrevivir.
- La creación o destrucción de empleo se acentuará más en ciertos periodos de tiempo, trayendo con esto un desequilibrio en la empresa a comparación de que en una empresa sin flexibilidad mantendría un promedio de trabajadores.
- La precariedad del empleo se acentúa dado que existirán trabajadores que solo laborarán en ciertos momentos sin lograr la especialización de sus actividades, situación que se reflejará en una importante desmotivación para los trabajadores.

Las nuevas formas de contratación reflejan un avance en la flexibilización laboral externa, pues se enfocaron en la capacidad de la empresa para aumentar los niveles del empleo, además de que los costos medios por trabajador se reducen cuando los costos laborales totales de la empresa se distribuyen entre los puestos con actividades permanentes y actividades temporales.

La discrepancia de estas nuevas formas de contratación, se manifiestan en que estas puedan ayudar al empleador para evaluar si la contratación que está por hacer es óptima y cumple con las necesidades de la empresa y las características del puesto; y permitirán que las personas que no tienen el tiempo necesario para ocupar un puesto por circunstancias específicas como madres, estudiantes y personas con discapacidad, también puedan beneficiarse, ya que tendrán el empleo acorde a sus necesidades.

Ahora las empresas tienen el derecho y la responsabilidad de invertir en capital humano, en formar trabajadores con habilidades específicas y en generar más

oportunidades de empleo; logrando que a largo plazo la empresa sea más productiva y eficiente.

Un inminente peligro, es el hecho de que a la empresa le resulte más “benéfico”, contratar a prueba, por capacitación, o temporada y argumentar que los trabajadores no son aptos para el puesto y volver a contratar bajo estas modalidades, manteniendo así una cadena infinita que los llevará a disminuir costos de contratación de empleados “viejos”, sin importarles si logran o no ser productivos, pero si a reducirles costos e incrementarles ganancias, sin ser sancionados, lo cual se puede reflejar en empleos precarios, a corto plazo y sin opciones de crecimiento laboral.

Por lo tanto, este indicador de flexibilidad externa, combina diversas formas de contratación para diversos segmentos del mercado de trabajo, y que podría generar mayor oportunidad de inserción de los grupos más vulnerables, siempre y cuando los empleadores cumplan con lo que estipulado en la LFT.

3.2.3. Salarios Caídos.

La reforma laboral incluyó modificaciones en materia de salarios caídos (artículo 48 de la LFT)²⁰ a trabajadores que ganan un juicio por rescisión. Este tema es importante ya que muchas veces provoca la descapitalización y desaparición de empresas.

En este contexto el tope de los salarios caídos traerá beneficios como crecimiento económico, inversiones, certeza jurídica para las empresas e impulso al mercado interno²¹.

Respecto a la terminación de la relación laboral y la ley que limita los salarios caídos, se reducen los costos laborales, sin embargo esto no garantiza fomentar la conciliación y los procesos expeditos en los juicios laborales en la JCA afectando a las pequeñas empresas.

²⁰ La LFT actual limita los salarios caídos hasta un máximo de 12 meses de sueldo, más el pago de intereses del 2% mensual hasta por los 15 meses siguientes.

²¹ Para mayor información véase artículo “Dictamen de reforma laboral, insuficiente”.

Esto refleja que en México la justicia laboral no es rápida y expedita, ya que la ley plantea normas y reglas necesarias de limitar los salarios caídos, por el poco dinamismo que presenta para resolución de conflictos en las JCA. Limitar los salarios caídos también trae ventajas y desventajas como:

Ventajas:

- Si en el juicio no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, y si al terminar este plazo no ha concluido el procedimiento o no se ha cumplido el laudo se le pagarán también los intereses generados sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual capitalizable al momento del pago.
- Los abogados, litigantes o representantes que promuevan diversas acciones con la finalidad de prolongar u obstaculizar la resolución de un juicio laboral, serán sancionados eliminando con esto, los abusos que existen en el litigio.
- Con el límite del número de meses de salarios caídos, se daría certeza a las empresas y a los trabajadores.

Desventajas:

- No se proponen mecanismos para agilizar los procesos en la Junta de Conciliación.
- Se facilitaría el despido injustificado, sobre todo de trabajadores con mayor antigüedad o mejores salarios y también de aquellos que ejerzan la representación y defensa laboral.
- Si el juicio laboral se prolonga más de un año sin resolución y sólo se pagan 12 meses de salarios caídos, el trabajador puede volverse víctima de una justicia lenta e ineficiente.
- No existe un número suficiente de juntas de conciliación, razón que puede afectar si los procesos se alargan o incrementan.
- Cuando el juicio dure años, sólo se pagará un año de salarios caídos.

Las modificaciones de la normativa laboral para las causales de despido, representan las características que pertenecen al modelo de flexibilización externa, numérica o cuantitativa al reducir costos salariales por terminación de la relación laboral o bien indemnización en un juicio por despido injustificado favoreciendo la resolución en el menor tiempo posible.

Un problema que va más allá de limitar los salarios caídos es que, las JCA sobrepasan su capacidad operativa, generando con esto lentitud en los procesos laborales; de esta manera el problema en este tema, son las instituciones que pueden ser las causales de los largos juicios laborales.

Por otro lado De Buen (2012), considera que limitar los salarios vencidos a un año, facilita los despidos injustificados, porque esto no resuelve el problema del desempleo, sino que simplemente ayuda a las empresas a soportar un poco menos con los despidos injustificados.

Por tanto con esta reforma se plantearon mecanismos flexibilizadores de desregularización del empleo específicamente la flexibilización externa con el objetivo de reducir costos para las empresas sin desproteger al trabajador.

Otros mecanismos de flexibilización externa son el aumento o disminución de trabajadores en la empresa, el uso intensivo de despidos y con ello, contratos temporales que no invierte en capital humano (menores costos). De ahí que este artículo, busca garantizar juicios rápidos principalmente para sancionar a los abogados o representantes que solo alargan la resolución, para beneficiarse económicamente a costa de trabajadores y empleadores.

3.2.4. Salario (pago por hora).

El salario es la retribución monetaria²² que debe otorgar el patrón al trabajador por la realización de un trabajo donde ambos se comprometerán mediante la formalización de un contrato de trabajo²³ que estipule las características de dicho pago (Ponce, 2004).

²² El salario es por esencia un pago monetario, además como parte adicional y opcional puede incluir remuneración en especie, dependiendo siempre de los términos del contrato.

El salario mínimo por su parte, refiere a la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo y deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos²⁴.

Actualmente la LFT afirma que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera, exponiendo siempre su naturaleza²⁵.

En el salario por unidad de tiempo, el trabajador y el patrón podrán convenir el monto siempre que se trate de un salario remunerador, incluyendo el pago por hora.

En el salario por unidad de obra 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.

El tema del salario fue uno gran punto de debate al incorporar el pago por hora que se fija por unidad de tiempo; aun así y pese a la polémica suscitada, se aprobó.

En este artículo se expone que el trabajador y patrón podrán convenir el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza que se trate. Además el ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, no podrá ser inferior al mínimo de una jornada diaria.

El pago por hora como indicador de flexibilidad trajo ventajas y desventajas como:

Ventajas:

- El salario que reciban los trabajadores bajo la condición de pago por hora, no podrá ser inferior al salario mínimo aplicable.

²³ Un contrato de trabajo está representado por dos partes, el trabajador y el empresario, obligándose el primero a trabajar y el segundo a remunerar los servicios prestados (Garate, 2007).

²⁴ Ver LFT Artículo 90.

²⁵ Ver LFT Artículo 83.

- Se deberán respetar los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza que se trate.
- Permite a los patrones establecer un salario por unidad de tiempo, es decir, determinar la retribución por servicios de forma mensual, quincenal, catorcenal, semanal, diario o por hora.

Desventajas:

- No se establece a cuanto equivale un “salario remunerador”, para los trabajos por unidad de tiempo.
- Podría generar un esquema de jornadas laborales reducidas, basada en el conformismo de los trabajadores por obtener un salario mínimo.
- No se establece la existencia de prestaciones en este trabajo.
- Los patrones decidirán el día y las horas en que requieran los servicios de los trabajadores atentando así contra su estabilidad e ingresos laborales
- No se garantiza que las empresas bridarán jornadas flexibles con este pago.

El pago por hora es uno de los principales indicadores de flexibilidad, sin embargo es importante analizar si al país le conviene adaptarlo; pues éste solo se ha aplicado en países desarrollados, los cuales cuentan con una economía diferente a la mexicana; respecto a mejores salarios, mejores oportunidades de trabajo, mejores condiciones laborales, entre otros²⁶.

Se requiere de esquemas por rama de industria para desempeñar un trabajo flexible que permita al trabajador obtener el pago por hora.

Es cierto que a nivel internacional los costos laborales bajos, pueden ser considerados una ventaja competitiva, pero no significa que esto sea lo mejor para los trabajadores ya que el valor de la canasta básica alimentaria es elevado y los salarios o se mantienen o incrementan muy poco.

²⁶ Países como Estados Unidos llegan a pagar la hora de trabajo hasta en 10 dólares.

Y aunque se estipule que un trabajador que labore menos horas de la jornada completa tiene derecho a recibir lo correspondiente al salario mínimo²⁷ (pues no se le puede dar menos de eso), no evitará que existan perjuicios con el trabajador (seguridad social).

No se contempla que con el pago por hora se fraccionaría el séptimo día, la antigüedad, la seguridad social y sobre todo el salario, ya que no se garantiza que existirán empleadores que brinden trabajo por unas horas, a diversas personas y durante un lapso de tiempo importante, para que el trabajador pueda obtener las prestaciones correspondientes.

Bajo el supuesto de que habrá empleadores que ofrezcan suficientes vacantes de trabajo por temporada, el trabajo bajo pago por hora, puede funcionar, para aquellos que están iniciando una vida laboral o que pueden trabajar solo cierto tiempo; situación que agrava aún más el logro de cubrir las necesidades del trabajador.

Es importante contestarnos las siguientes preguntas, ¿realmente beneficiará, el trabajo con pago por horas?, y ¿a los empleadores les convendrá tener trabajadores por dos, tres o cuatro horas y pagarles el salario mínimo de ocho?.

Contestando la primera cuestión, coincidimos en que el trabajo por hora, puede generar beneficios para los trabajadores que no pueden cubrir una jornada laboral completa, siempre y cuando se cumpla con el salario acordado en su momento y reciban las prestaciones a las que tienen derecho, logrando así, que esta parte de la población obtenga un ingreso en el mercado formal y a su vez, que se disminuyan los niveles de desempleo ya que se incrementaría la oferta laboral por parte de algunos empleadores.

En cuanto a la segunda cuestión, se considera que existen algunos casos en los que esta forma de trabajo también beneficiaría. Por ejemplo, existen empresas en las que se trabaja de acuerdo al nivel de producción conocido como “a destajo”, en estas el empleador pudiera contratar por algunas horas, a algunos trabajadores, dependiendo del tiempo que tarden en cubrir la producción solicitada.

²⁷ Los salarios mínimos legales, que nos rigen desde el 1 de enero del 2013, hasta nuestros días, son presentados por la Comisión de Salarios Mínimos (CONASAMI); y se basan en las zonas geográficas estipuladas, quedando como:

Zona A. \$64.76

Zona B. \$61.38

Sin embargo, para la mayoría de las empresas esto no funcionará, pues es difícil contratar trabajadores de entrada por salida, (por algunas horas) dado que inmediatamente no se sabe qué cantidad, tipo y por cuánto tiempo se requerirá de estos trabajadores.

La LFT menciona que si la persona trabaja menos horas de lo establecido, se le pagará el salario mínimo de la jornada completa, es decir, si el trabajador labora cuatro horas tendrán que pagarle \$64.76 o \$61.38 pesos (dependiendo la zona geográfica), pero recordemos que actualmente la mayoría de empresas pagan la jornada completa por más del salario mínimo, razón por la cual se considera que a los empleadores no les perjudicará contratar trabajadores por horas ya que pueden optar por pagarles solo el mínimo, ahorrándose una proporción del salario que debiera ser de un permanente.

La adhesión del pago por hora ha significado en la actualidad un importante avance en la flexibilidad específicamente en la salarial, situación que pudiera afectar a largo plazo la estabilidad de un trabajador dado que plantea que el ajuste de los salarios también va de acuerdo con la situación económica de la empresa.

La flexibilidad salarial a través del pago por hora es una oportunidad excelente para los trabajadores si obtienen aumentos salariales en tiempos de crecimiento económico, mas no garantiza que las empresas otorguen estos aumentos, pues pueden omitir esta información y seguir dando el salario mínimo.

Se observa que a pesar de ser un gran indicador de flexibilidad, el pago por hora tenderá a ser inútil si las empresas no lo aplican o lo aplican inadecuadamente y más aún por las características de la economía mexicana (bajos niveles salariales, de productividad, de empleo y exportación, etc.).

3.2.5. Licencias (paternidad y maternidad).

La iniciativa de reforma presentó importantes modificaciones en el tema de las licencias, específicamente con la adhesión de la licencia de paternidad y la modificación en la de la maternidad.

Estas tienen como objetivo, fomentar la conciliación entre la vida familiar y el trabajo, pues ahora tanto hombres y mujeres que sean padres, disfrutarán de un periodo de tiempo para poder estar con su hijo.

En el caso de licencias de paternidad, estas se estipularon en el artículo 132 fracción XXVII bis, afirmando que los padres podrán tener una licencia de cinco días con goce de sueldo por el nacimiento o adopción de un infante.

Dentro de los permisos de maternidad se encuentra el de las madres que podrán ejercer los tres meses de asueto a su conveniencia, es decir como a ella le convenga, siempre y cuando haya una autorización por parte del sector salud y ya no necesariamente seis semanas antes y seis después del parto.

Estas licencias en la reforma laboral han representado un indicador más de flexibilidad, pues desde un punto de vista interno modifica la organización del trabajo, al adaptar mayores o nuevas tareas a los trabajadores cuando se otorgan estos permisos.

Este indicador ha traído consigo importantes consecuencias, tanto positivas como negativas, entre las cuales están:

Ventajas:

- Los hombres trabajadores podrán disfrutar de cinco días laborables con goce de sueldo por el nacimiento o adopción de un infante.
- Durante la licencia de paternidad, el patrón deberá considerar estos días de descanso como días efectivamente laborados y por ende pagar las cuotas obrero-patronales, aportaciones y amortizaciones de crédito correspondientes.
- Se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo a la mujer trabajadora.
- En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto para las madres trabajadoras.

- En caso de adopción de un infante las mujeres trabajadoras disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban
- Se reducirá en una hora la jornada de trabajo a las mujeres trabajadoras que no puedan cubrir los reposos establecidos para la lactancia en la empresa a causa de esta.

Desventajas:

- No se estipula si existirán restricciones al otorgar el permiso de paternidad.
- No se cuenta con un reglamento en donde se establezca el procedimiento bajo el cual se tramitará y aplicará la normatividad de las licencias de paternidad.
- La ley no plantea que el trabajador deberá de acreditar su paternidad, por lo cual se deberían establecer mecanismos bajo los cuales se comprobara el nacimiento.
- El período de lactancia se limita hasta por el término máximo de seis meses.
- El derecho de extender hasta ocho semanas de descanso posteriores al parto en caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad, solo se aprobará tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo.

Con la inclusión de la licencia de paternidad, se demuestra por una parte que ahora se incluye a los hombres en el cuidado y responsabilidades de los hijos, que por muchos años han sido asumidos como un rol exclusivo de la mujer, sin embargo por otra parte, la cantidad de cinco días resulta insuficiente para que el padre brinde cuidados al hijo, ya que este lapso de tiempo refleja una desigualdad importante entre hombre y mujer y por ende una violatoria a los derechos de las mujeres.

Sin embargo pese a esto, las licencias de maternidad y paternidad actualmente representan un avance importante a la flexibilidad interna, que es necesaria porque se requiere brindar mejores oportunidades de trabajo, de fomentar la competitividad, la estabilidad y la seguridad laboral y por tanto mejoría en las condiciones laborales de los trabajadores.

México está muy lejos de países como Suecia que otorga hasta 480 días (a distribuirse entre padre y madre) o Alemania que permite 365 días como licencia de paternidad, no obstante, a diferencia de otros países, como Japón, China, India y Estados Unidos que no otorgan la licencia de paternidad con goce de sueldo, al menos en el país se han logrado cinco días.

3.2.6. Trabajo a domicilio.

El teletrabajo es una nueva manera de trabajar a distancia o virtualmente, una modalidad relativamente reciente en el mercado laboral y una alternativa viable que ofrece la interacción de las llamadas tecnologías de la información y comunicación (TIC's)²⁸, con la pérdida de referente espacio-temporales (Trejo, 2011).

Tellez (2007) menciona que existen diversas modalidades del teletrabajo, entre las cuales están:

1. Teletrabajo en casa. El trabajo se desarrolla desde el hogar del trabajador. Existen diferentes tipos de trabajadores para esta modalidad de teletrabajo.
2. Teletrabajo en oficinas remotas: trabajo realizado en centros de recursos compartidos, telecentros u oficinas satélites y telecottages.
3. Televillage: supone el combinar un estilo de vida en el campo con el acceso a grandes redes de información
4. Teletrabajo móvil: son trabajadores que desarrollan la mayor parte de su actividad en diferentes lugares (nómadas).

Dicho figura²⁹ fue modificada con la reforma laboral de Calderón, al estipular que se considera como trabajo a domicilio, el que se realiza utilizando tecnologías de la información y comunicación.

Respecto a las modalidades del teletrabajo, la LFT se enfoca en el trabajo en casa y en oficinas remotas para determinar el trabajo a domicilio.

²⁸Las TIC's, son los sistemas tecnológicos que facilitan la recepción y procesamiento de la información que se vierten en Internet, facilitando la comunicación entre personas.

²⁹ Véase el artículo 311 de la LFT.

A pesar de que la LFT solo incorporo a este término la adopción de las TIC's, es importante señalar que este cambio es trascendental, pues muestra un avance en la flexibilidad laboral, específicamente desde un punto de vista interno, al representar un cambio en la organización del trabajo.

Dado que no se modificaron las demás estipulaciones (en materia de sus salarios, condiciones de trabajo, derechos y obligaciones), se consideran de manera general las siguientes ventajas y desventajas:

Ventajas:

Para el trabajador

- Mayor disponibilidad y aprovechamiento del tiempo.
- No tiene la necesidad de traslados, que implican gastos de dinero y tiempo.
- Aumenta la eficiencia.
- Permite trabajar a madres o personas mayores, discapacitados que no pueden desplazarse al lugar de trabajo o que no pueden salir de su casa.
- Otorga flexibilidad de horario.

Para la empresa

- Reducción de costos de infraestructura, incentivos, viáticos, electricidad, etc.
- Aumentos de la productividad, reduciendo los tiempos muertos.
- Reducción del ausentismo.
- Inexistencia de conflictos de convivencia ente el personal.
- Posibilidad de ampliar horarios de trabajo.

Desventajas:

Para el trabajador

- Aislamiento.
- Falta de diferenciación entre el ámbito del hogar y el profesional.
- Pérdida de algunas garantías laborales.

Para la empresa

- Disminuye el control sobre el operario.
- Las tareas deberán coordinarse mejor.
- Mayor necesidad de motivar al empleado.
- Disminuye la confidencialidad de la información de la empresa.
- Posible uso de los medios tecnológicos de la empresa para fines propios del operario
- Falta de comunicación con el trabajador

El teletrabajo como producto de las tecnologías de la información y la comunicación, es una nueva figura en el mercado de trabajo que beneficiará a los trabajadores que no puedan desplazarse o trabajar en la empresa directamente, solo puede ser visto como una opción de fuentes de empleo para los países que cuentan con infraestructura tecnológica y con los mecanismos para operar bajo este tipo de trabajo.

Es cierto que ya existen algunas empresas en México³⁰ que han podido llevar a cabo ésta forma de trabajo, sin embargo, debido a la exigencia de la infraestructura tecnológica, no se garantiza que en el país, esta forma de trabajo funcione rápidamente.

El teletrabajo es un gran indicador de flexibilidad respecto a las relaciones laborales, ya que persigue el objetivo de cubrir las necesidades actuales del trabajador y empleador; sin embargo es importante que dicho indicador sea aplicado siempre y cuando ambas

³⁰ IBM, HP, AT&T, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, DHL, Grupo Elektra y el Instituto Politécnico Nacional

partes asuman sus responsabilidades para poder hacer valer sus derechos y así conjuntamente beneficiarse sin caer en una falta de comunicación que los lleve a tener problemas laborales.

Es aceptable la necesidad de flexibilizar las relaciones laborales, específicamente respecto al teletrabajo, pero es imprescindible que el empleador acepte y realice los cambios necesarios en la organización.

3.2.7. Los sindicatos.

Los sindicatos son organizaciones que tienen como fin principal, defender los intereses comunes de sus integrantes³¹, dar paso a las negociaciones colectivas de trabajo y llegar a acuerdos con empresarios para mejorar las condiciones laborales y la productividad.

En México los sindicatos se han interesado muy poco respecto a los problemas de la productividad, pues se han enfocado principalmente en las negociaciones con el Estado; también asumieron una actitud protectora de los trabajadores estableciendo sistemas de clientelas, defendiendo la no movilidad interna, yendo en contra del despido, de la intensificación del trabajo y protegiendo el ascenso por antigüedad

Así, el nuevo sindicalismo implicaba sindicatos más representativos y democráticos, mismos que pretendían descentralizar las decisiones de las relaciones laborales a nivel empresa, mantener la alianza sindicatos-Estado, la buena colaboración sindical con la gerencia y una nueva cultura laboral de obreros proclive a la productividad (De la Garza, 2005).

Actualmente los sindicatos son vistos desde dos perspectivas, por una parte, son considerados tema de desconfianza por la corrupción y abuso que existe dentro de éstos por parte de sus dirigentes,³² y por otra se visualizan como una forma de protección a algunas condiciones laborales permitiéndoles poseer un empleo más o menos estable.

³¹ LFT vigente Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

³² Para mayor información véase artículo "Reforma Laboral: la de Calderón, provocadora... y sin destino".

De ahí la necesidad de una reforma laboral, que permita reducir las condiciones inequitativas de trabajo para los trabajadores, evitar las violaciones y atentados contra los intereses y derechos de sus agremiados y buscar el beneficio óptimo para todos.

Los sindicatos (artículos 371,373 y 377) fueron un tema de gran polémica debido a la discusión suscitada en torno a estos, debido a que la propuesta de FCH se basaba en tres cambios profundos respecto a este tema.

- I. **Voto libre, directo y secreto en la elección de directivas sindicales.** Esta medida reconoce los criterios sustentados por el comité de libertad sindical de la OIT relacionados con establecer por vía legislativa el voto directo, secreto y universal para elegir a los dirigentes sindicales.

- II. **Rendición de cuentas por las directivas de los sindicatos.** Se prevé la entrega de datos sobre administración del patrimonio sindical y rendición de cuentas y la posibilidad de un dictamen de auditoría externa.

Se establece que los estatutos de los sindicatos deberán contener las sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento, así como procedimientos para la resolución de controversias sobre fondos sindicales.

Se establecen procedimientos especiales ante la JCA, por inconformidades en la administración de recursos sindicales.

- III. **Registro sindical.** Se pretende autorizar la utilización de herramientas electrónicas, para proporcionar informes, notificar cambios de directiva y modificaciones estatutarias, así como altas y bajas de sus miembros.

La reforma laboral buscaba que la democracia, la transparencia y la autonomía sindical, convivan armónicamente, pues los sindicatos no pueden quedarse sin rendir cuentas transparentemente ni el Estado, el gobierno o una ley, pueden intervenir en la autonomía sindical.

Sin embargo durante el proceso de discusión de la reforma laboral se rechazó el voto libre, directo y secreto obligatorio en la elección de los dirigentes sindicales, que los sindicatos con más de 150 integrantes sean sometidos a auditorías externas y

sanciones a las directivas sindicales que se nieguen a entregar a los trabajadores que soliciten un informe del destino de sus aportaciones.

Esto demuestra un freno a la flexibilización laboral, ya que solo se aceptó la rendición de cuentas y el registro sindical a través de la utilización de herramientas electrónicas, logrando así que la flexibilidad en este indicador no se aplicara, pues no se redujeron las rigideces existentes en este aspecto.

Una alternativa en este caso sería implementar una adecuada negociación entre los empresarios y los sindicatos para llegar a consensos donde se busquen alternativas más encaminadas a la movilidad interna de los trabajadores (flexibilidad interna), y no optar por la flexibilidad externa como única medida para lograr la competitividad y la atracción de inversiones extranjeras.

Es cierto que no se realizaron cambios en el tema de sindicatos, pero se sabe que son necesarias las reformas que coadyuven a mejorar las condiciones de trabajadores y patrones con respeto absoluto a la autonomía sindical, persiguiendo el objetivo de mejores empleos y crecimiento económico para el país, es decir, los sindicatos en México necesitan un marco regulatorio estricto que permita la confianza de sus afiliados y a su vez el cumplimiento de la protección total de los derechos de los trabajadores.

CONSIDERACIONES FINALES

La reforma al artículo 71 de la Constitución Mexicana, fue el primer avance en el proceso de aprobación de la vigente LFT ya que esta iniciativa de reforma se planteó como preferente.

La reforma laboral del ex presidente FCH mostró modificaciones necesarias de acuerdo al contexto cambiante pero poco dinámico del empleo en que se encuentra México, pues reconoce que los trabajadores viven en malas condiciones laborales. Se basó en abarcar ciertos indicadores representativos de la flexibilidad con la finalidad de promover el modelo flexibilizador para mejorar las condiciones laborales.

Los indicadores de flexibilización permitieron evaluar si los artículos reformados en la nueva LFT fortalecen o no el modelo de flexibilización laboral y así mismo definir los cambios hechos en su tipología externa, interna y salarial.

En la actualidad existe todavía una gran parte de trabajadores que no gozan a plenitud de los derechos laborales correspondientes, los niveles de desempleo no han sido contrarrestados de manera importante, trayendo con esto que los trabajadores vivan en condiciones mínimas.

Los cambios a la LFT son necesarios principalmente porque el mercado de trabajo lo requiere, no es posible vivir bajo el mismo esquema laboral de hace cuarenta años. Dichos cambios marcan la incorporación formal de México al modelo de flexibilización (interna, externa y salarial) de manera normativa, ya que antes se presentaban diversos mecanismos flexibilizadores pero sin un régimen jurídico que lo respaldara.

La LFT viene a darle formalidad a ciertos factores existentes poco regulados (subcontratación, teletrabajo, salarios caídos, etc.).

El objetivo general de la flexibilización y de la reforma laboral es mejorar las condiciones laborales de trabajadores y patronos para aumentar el empleo, la productividad y la competitividad.

CONCLUSIONES

El trabajo ha presentado como tal cambios desde los sistemas de producción antiguos como son el fordismo, donde la producción era lo más importante, siendo el trabajo monótono, dejando de lado cuestiones personales e individuales de trabajador que pudieran afectar la producción, actualmente ya no es así, y es parte de un proceso de globalización y productividad la polivalencia de los trabajadores al no verlos como un simple objeto de fuerza laboral.

Las transformaciones en las relaciones laborales, se deben a cambios en la producción, la globalización, los avances tecnológicos, la creciente y cambiante demanda de los consumidores y el reconocimiento del trabajo, dando como resultados diversos modelos de producción a través del tiempo, como el fordismo, el toyotismo y actualmente la flexibilización laboral.

La flexibilización laboral es parte fundamental de los cambios estructurales en las relaciones laborales, basándose en la eliminación de rigideces sobre el mercado de trabajo para incrementar la competencia, la productividad entre las empresas y apertura económica.

La flexibilización laboral en México se da a partir de los ochenta con la crisis y los nuevos retos de la modernización, pero a pesar de ello la LFT no sufrió cambios significativos³³, desde entonces pese a que el país se encuentra en el proceso de flexibilización, no había existido una reforma laboral que la justificara.

Las iniciativas de reformas son de suma importancia ya que deben responder con importantes cambios a las necesidades de los trabajadores y patrones, enfocándose en el beneficio mutuo. Sin embargo pese a la existencia de diversas iniciativas orientadas a impulsar el empleo, los salarios y las condiciones de trabajo, la mayoría de éstas, se han quedado en solo iniciativas, sin siquiera pasar por un proceso amplio de discusión.

Entre 2010 y 2012 se presentaron varias iniciativas de reforma (PAN, 2010; PRI, 2011 y PRD, 2012) con importantes cambios, además la iniciativa preferente de FCH, misma

³³ Se han llevado a cabo 25 reformas desde 1970 hasta abril del 2012 pero ninguna de ellas ha impactado en gran medida las condiciones de trabajo ya que solo han sido modificados algunos artículos.

que incorporaba mecanismos de flexibilización. Entre los principales cambios que contenían estas iniciativas, estaban la contratación, la subcontratación, los salarios, los sindicatos y las condiciones de trabajo; estos con el fin de facilitar la incorporación de la población vulnerable (migrantes, mujeres y jóvenes) al mercado trabajo.

En 2012 la iniciativa preferente de reforma laboral por parte del ex presidente FCH fue aprobada casi en su totalidad, sin embargo generó gran polémica entre expertos de derecho laboral, trabajadores, patrones, sindicatos y organizaciones, estudiantes y principalmente entre partidos políticos, mostrando los de derecha (PRI, PAN, PVE, PANAL) estar a favor y los de izquierda (PRD, PT, MC) en contra, debido a que la mayoría de sus cambios se basaron en flexibilizar las relaciones laborales.

Al ser publicada en el DOF el 30 noviembre de 2012, la reforma de FCH es hasta ahora el cambio más grande en las relaciones laborales (desde hace más de cuarenta años), abarcando más conceptos (condiciones de trabajo, modalidades de contratación, trabajos especiales, sindicatos y autoridades del trabajo) para ser modificados a fin de favorecer una flexibilización laboral.

La flexibilización laboral fue la base para crear esta nueva LFT, debido a que las modificaciones realizadas se enfocaron en flexibilizar interna, externa y salarialmente las relaciones laborales.

En la flexibilización externa se encuentran las modalidades de contratación que vienen a terminar por completo con la llamada antigüedad de los trabajadores, argumentando que así habrá más y mejores oportunidades de empleo para los grupos vulnerables (mujeres, jóvenes y migrantes). Se da formalidad al legalizar la subcontratación ya que este se llevaba a cabo sin reconocimiento como tal de la ley. Los salarios vencidos le dan un giro a los juicios laborales pues ahora se limitan a un año, para reducir los costos salariales.

La flexibilización interna se vio reflejada en la incorporación del permiso de paternidad, pues con este se pretende desde un punto de vista social ir igualando los derechos de hombres y mujeres trabajadores y fomentar la convivencia familiar. El teletrabajo por su parte, viene a transformar la relación de trabajo tradicional por las características

especiales que tiene (avances tecnológicos); pretende abrir nuevas y mejores oportunidades de trabajo y lograr avances en la economía.

La flexibilización salarial incorporando el pago por hora, pretende abarcar más oportunidades de trabajo (trabajos flexibles), retribuyendo al trabajador lo que correspondiente al tiempo trabajado sin caer en la precariedad salarial.

Las modificaciones que sufre la LFT, contemplan ventajas y desventajas de los distintos indicadores de flexibilización, a fin de analizar el posible impacto que tendrá para los trabajadores y patrones

La hipótesis de esta investigación se cumplió, pues se mostró que las modificaciones realizadas a la LFT fortalecen el modelo de flexibilización laboral en sus diferentes tipos (externa, interna y salarial), a través de la incorporación y/o modificación de los indicadores de flexibilización.

Es necesario que una reforma laboral que busque la flexibilización sea precisa, clara, bien acotada y que no vaya en detrimento de las condiciones laborales de los trabajadores y patrones.

El objetivo de flexibilizar la ley es armonizar las relaciones laborales para generar mayores y mejores empleos, brindar más acceso a la seguridad social con un salario remunerador y aumentar la productividad, y así lograr mayor competitividad de las empresas y apertura económica todo esto generando un efecto positivo en el contexto económico del país en el mejor de los escenarios.

Sin embargo los efectos de la nueva LFT no se pueden medir cuantitativamente y en corto plazo.

BIBLIOGRAFÍA

Aguirre, B., S. Bravo y A. Ramírez (2010), "La aceleración de la pesadilla en el trabajo: Toyotismo o modelo flexible de producción", pp. 46-58, Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/36712819/La-aceleracion-de-la-pesadilla-en-el-trabajo-toyotismo-o-modelo-flexible-de-produccion>

Arilla, Maite (2009), "La Ley Federal del Trabajo, bajo la lupa", en *CNNExpansión*, febrero, núm. 011, México, pp. 1-3.

Barrera, Chavira (2003), "Elementos de análisis para la discusión sobre la reforma laboral", en: *Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública*, mayo, núm. 29, México, pp. 3-33.

Blanchard O. (2004). "Designing Labor Market Institutions", [En línea], México D.F., disponible en: <http://www.comisiondistorsionesdeprecios.cl/eng/conferences-seminars/annualconferences/pdf/2003/Blanchard.pdf>, [Accesado el día: 13 de Enero del 2013].

Bouzas A. y De la Garza (1998) *Flexibilidad del trabajo y contratación colectiva en México*, Instituto de investigaciones económicas, Ed. Siglo XXI, México.

Boyer, R. (1994): "Las Alternativas al Fordismo. De los años 80 al siglo XXI"; en Benko, G. y A. Lipietz, *Las Regiones que Ganan*, Valencia, Ed. Alfons El Magnanim.

Cámara de Diputados (2012), "Iniciativa de Reforma a la Ley Federal Del Trabajo", <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/62/2012/sep/20120904-II.html#Iniciativas>, [Accesado el día: 19 de Octubre del 2012].

_____ (1972-2012), "Reforma a Ley Federal Del Trabajo", <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>. [Accesado el día: 09 de Noviembre del 2012].

Catalano A.M. y M. Novick (1992), "Nuevas configuraciones en el sector automotor Argentino. La tensión entre estrategias productivas y comerciales" en De La Garza, E. *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México, Ed. Fondo de Cultura Económica, p. 218.

Chávez, Paulina (2001). "Flexibilidad en el mercado laboral: Orígenes y concepto", en *Revista Aportes*, mayo-agosto. núm.VII, México, Ed. Facultad de Economía de la BUAP.

Coriat, B. (1992), *Pensar al Revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*, Ed. Siglo XXI, Madrid.

De La Garza, E. (1993), *La Reestructuración productiva y respuesta sindical en México*, Ed. UNAM, México.

_____ (2003), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Ed. Fondo de Cultura Económica, México.

_____ (2005), "Organización y flexibilidad del trabajo: debate teórico y estado de la investigación, en *Universidad Metropolitana - Iztapalapa*, [En línea], México D.F., disponible en: <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/libros/bonos/cap%201.pdf>, [Accesado el día: 10 de enero del 2013].

_____ (2005) "Sindicatos, Flexibilidad y Productividad." en *Universidad Metropolitana - Iztapalapa*, [En línea], México D.F., disponible en: <http://docencia.izt.uam.mx/egt/congresos/sindprodflex.pdf>, [Accesado el día: 23 julio del 2013].

De Buen, Néstor (2007), "El sistema Laboral en México", en: *Instituto de investigaciones jurídicas UNAM*, mayo, México. pp. 130-131.

_____ (2012) "Otra reforma laboral", en *La Jornada*, núm. 0181, [En línea], México, 15 de septiembre del 2012, disponible en <http://www.jornada.unam.mx/2012/09/15/politica/018a1pol>.

Duana, D. (2008) "Flexibilización laboral, el caso de México" en *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, enero 2008 núm. 92, México, pp. 1-28.

Echeverría, M. (2003). "Aportes para el debate conceptual sobre flexibilidad laboral", en: *Colección Ideas*, marzo 2003, núm. 4, vol. 29, Chile.

Espino, T.F. (2003), "El outsourcing y su influencia en los objetivos de la estrategia de operaciones. Una aplicación empírica" en: *Cuadernos de Gestión*, abril, Vol. 3. N.º 1 y N.º 2, México, pp. 83-99

Fina, S. Lluís (2001), *El reto del empleo*, Ed. Mc Graw Hill, Madrid.

Flores, Z. (2012), "Dictamen de reforma laboral, insuficiente", en *El Financiero*, [En línea], México, 27 de septiembre de 2012, disponible en <http://impreso.elfinanciero.com.mx/pages/Ejemplar.aspx>

Gamboa, Claudia (2012), "Reforma integral a la Ley Federal del Trabajo", en: *Dirección General de Servicios de Documentación, Información y Análisis*, septiembre, núm. 53, México, pp. 9-13.

Garate, J. (2007), *Lecturas sobre el régimen jurídico del contrato de trabajo*, Ed. Netbiblo, Madrid, pp. 18-19.

Hirst, P., y Zeitlin, J. (1991) "Especialización Flexible vs. Postfordismo: Teoría, Evidencia e Implicaciones Políticas", en: *Papers de Seminari...*; enero 1990- julio 1991, núm. 33 y 34, Valencia. pp. 1-94.

Hyman, R. y W. Streeck, (1993) "Nuevas Tecnologías y Relaciones Industriales", en: *Safón V., ¿Del Fordismo al Postfordismo?. El advenimiento de los nuevos modelos de organización industrial*, Valencia, pp. 310-311.

Ibarra, M.A. y L.A. González (2010), "La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo", en: *Revista Contaduría y administración*, mayo-agosto, 2010, núm. 231, México, Ed. Universidad Autónoma del Estado de México, pp. 33-52.

INEGI (2012), Sistema para la consulta de indicadores estratégicos. Infolaboral. México.

Latapí, P. (1999), *Las razones de la historia de México*, primera edición. Ed. EPSA, México.

OCDE (1987) "Flexibilidad y Mercado de Trabajo, el debate actual", en *Colección de informes OCDE*. [En línea], México D.F., disponible en:

[http://books.google.com.mx/books?id=VxEkA=%E2%80%A2%09OCDE+\(1987\)+%E2%80%9CFlexibilidad+y+Mercado+de+Trabajo,+el+debate+actual%E2%8=4gK-UeaG0H0CcD&Gi+lo](http://books.google.com.mx/books?id=VxEkA=%E2%80%A2%09OCDE+(1987)+%E2%80%9CFlexibilidad+y+Mercado+de+Trabajo,+el+debate+actual%E2%8=4gK-UeaG0H0CcD&Gi+lo), [Accesado el día: 16 de marzo del 2013].

Peláez, Gerardo (2010), “Evolución de la legislación laboral en México”, [en línea], México, disponible en http://www.lahaine.org/b2-img10/pelaez_leg.pdf. [Accesado el día: 19 de Febrero del 2013], [Accesado el día: 22 de enero del 2013].

Pérez, G. (2002), “Flexibilidad laboral y modernización de las condiciones generales de trabajo en México de 1996 a 2000”, en: *Revista Contaduría y administración*, enero-marzo, núm. 204. México, Ed. Universidad Autónoma del Estado de México, pp. 35-53.

Piore M.J. y Sabel, C. F. (1993), *La Segunda Ruptura Industrial*, Editorial Alianza, Buenos Aires.

Pollert, (1989) “L’enterprise flexible: Réalité ou obsession?”, *Sociologie du travail*, 1.

Ponce, A. (2004), *administración del personal. Sueldos y salario*, Ed. Limusa, México.

Proceso (2012), “Reforma Laboral: la de Calderón, provocadora... y sin destino”, núm. 320776, [En línea], México, 26 de septiembre de 2012 disponible en <http://impreso.elfinanciero.com.mx/pages/Ejemplar.aspx>.

Romero A. (2003), “Monografía del outsourcing”, Disponible. <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/outsou21.gif>, [Accesado el día: 30 de Junio del 2013].

Sabel, C. F., y Zeitlin, J. (1985): "Las alternativas históricas a la producción masiva: Política, mercados y tecnología en la industrialización del siglo XIX", en *Revista Past and Present* agosto 1985 vol. 108, núm. 1, Ed. Oxford UniversityPress, pp. 133-176.

Safón, V. (1998) “¿Del Fordismo al Postfordismo?. El advenimiento de los nuevos modelos de organización industrial”, en Rodríguez, J. y J.C. Collado (ed.) *Andalucía en el umbral del siglo XXI*. Primer Congreso de ciencia regional de Andalucía, 23,24 y 25 de abril de 1997, Valencia, Universidad de Cádiz, pp. 310-318.

Salerno, M. (1992) "Modele Japonais, travail brésilien" en H. Sumiko Hirata, *Autour du "modele" japonais. Automatisation, nouvelles formes d' organization et de relations de travail*, I. Harmattan, París, Julio, 1992.

Sarfati, H. y C. Kobrin (1992). (Comps). "La flexibilidad del mercado de trabajo", en: *Colección de Informes OIT*, Núm. 29. Madrid. Ed. MTSS, pp. 1-36.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2010), "iniciativa de reforma laboral. Diagnóstico y propuestas", [en línea], México, disponible en <http://www.stps.gob.mx/ANEXOS/Presentaci%C3%B3n1opt.pdf>, [Accesado el día: 21 de enero del 2013].

Standing, G. (1999) "Global Labour Flexibility" en De La Garza, E. *Reflexiones Acerca de la Reforma Laboral*. México, Ed. Mac Millan, pp. 1-25.

Tellez J. (2007) "Teletrabajo", en *Instituto de investigaciones jurídicas UNAM*, mayo, México, pp. 729-739.

Trejo A. (2011), "Teletrabajo", en *Instituto de investigaciones jurídicas UNAM*, abril, México, pp. 320-337.

Wood, S. (1993), "O modelo Japonés em debate: pós-fordismo ou japoização do fordismo", en *revista brasileira de ciencias sociais*, núm. 17, Paris, pp. 28-43.

Ibarra, M.A. y L.A. González (2010), "La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo", en: *Revista Contaduría y administración*, mayo-agosto, 2010, núm. 231, México, Ed. Universidad Autónoma del Estado de México, pp. 33-52.