

LA NUEVA ESTRUCTURA DEL MERCADO LABORAL

SUMARIO: I. *Introducción. Bases de un nuevo campo de estructuración laboral.* II. *El concepto 'costo del trabajo'.* III. *Problemática actual del sindicalismo.* IV. *La subcontratación y el contractualismo individual.* V. *Una nueva relación obrero-patronal.* VI. *Protección a los derechos económicos.* VII. *El marco jurídico-político de México frente al mercado laboral.* VIII. *Conclusiones.*

I. INTRODUCCIÓN. BASES DE UN NUEVO CAMPO DE ESTRUCTURACIÓN LABORAL

El legislador mexicano, siguiendo los principios implantados a nivel internacional respecto del disfrute por parte de los trabajadores de condiciones equitativas del trabajo, con base en lo dispuesto por el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, introdujo en el proemio del artículo 123 de nuestra Constitución Política, el del derecho al trabajo (adición publicada en el *Diario Oficial de la Federación* de fecha 19 de diciembre de 1978). "Toda persona —expresa la disposición constitucional— tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley".

En aplicación de este principio, se han reconocido al trabajador mexicano los tres objetivos que fundamentan el derecho social desde el inicio del siglo: su incorporación al desarrollo en cada comunidad internacional, una posición digna y decorosa en el medio social en el cual conviva, y el derecho en la formación profesional que requiera para obtener una remuneración compensatoria. Así lo confirma el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 6o. del Tratado, en el cual se especifica este último). Para que tenga efectividad la declaración apuntada —se indica— se habrán de preparar en cada Estado programas que contengan normas y técnicas encaminadas a seguir un desarrollo permanente, y la ocupación productiva. Para lograr tal propósito, el trabajador debe recibir orientación y formación técnico-profesional.

En un documento adicional, aprobado en la reciente Reunión de la Cumbre Mundial que tuvo lugar en la ciudad de Copenhague (Dinamarca), se agregó que los Estados están obligados "a ayudar a los sectores laborales y a las empresas locales a efecto de que aumenten su productividad y se integren de manera progresiva en la economía estructurada mediante tecnología nueva y apropiada, con oferta de oportunidades para mejorar la capacidad técnica y de gestión".¹ Establece asimismo, como parte de la Declaración Universal aludida, la urgencia de reestructurar actividades y métodos de trabajo sobre los derechos laborales, no sólo para dar efectividad al principio internacional de derecho al trabajo, sino hacerlo práctico ante un entendimiento débil o equivocado de la pretensión contenida en su formulación.

La instancia de tal postulado se ha debido al hecho de que la mayor parte de los Estados ni siquiera han intentado poner en marcha el objetivo perseguido, mucho menos aplicarlo. No se trata de que toda persona que busque ocupación, deba obtenerla forzosamente, sino de fortalecer los medios para procurarla, esto es, crear las bases que permitan ampliar el empleo de mano de obra inactiva, mediante efectos económicos positivos que, en conjunto y combinadamente, produzcan las empresas y los gobiernos, con dicho propósito, al ser tarea común de unos y otros, que no pueden soslayar.

II. EL CONCEPTO 'COSTO DEL TRABAJO'

Preocupación constante ha sido en todas las épocas para el empresario, el cálculo correspondiente respecto de la mano de obra a emplear, en cuanto al tipo de actividad a la cual deba enfrentarse, sea o no de nueva creación. Ningún sistema económico, trátase de países industrializados en vía de desarrollo y aún no desarrollados, pero políticamente integrados, se encuentra a salvo de los problemas derivados del empleo. Diferentes tipos de organización institucional y diversos modos de reaccionar de los gobiernos, ante los acontecimientos económicos que vive el mundo actual, permite advertir la dificultad de crear cauce a la idea romántica del siglo, denominada "política de pleno empleo".

A ello se debe que el director de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) haya expresado desde 1976 que "en casi todos

¹ Declaración y Programa de *Acción de Copenhague, Dinamarca*, Acuerdo A/166, 2 de noviembre de 1995.

los países, el acceso insuficiente y dispar al empleo, figura entre las principales causas de pobreza y desigualdad [...] esto es particularmente cierto —agrega— si el vocablo *empleo* se interpreta en el más amplio sentido de incluir la ocupación por cuenta propia debidamente remunerada, que puede exigir el concurso de tierras o capital además del empleo asalariado”.² A su juicio, las definiciones para establecer quién está sin trabajo, resultan por regla general arbitrarias, según el propósito de quien las maneja, pues las estadísticas no siempre son confeccionadas con rigor científico, sino con base en métodos diferentes, en muchos casos de interés político o ajustadas a tendencias poco conocidas.

La falta de uniformidad conceptual ha impedido obtener un cabal conocimiento del llamado *costo del trabajo*. Si entendemos como tal el importe económico global de la planta de personal a emplear, la idea respecto de la simple frase gramatical se reduciría a la nómina salarial y su valor en signos monetarios, pero si atendemos a los factores económicos que la integran, será distinta su definición. Por ello, antes de intentar ésta, es conveniente examinar los cuatro elementos, respecto de ella, aceptados por los tratadistas que han estudiado el valor del trabajo: 1. La actividad a realizar; 2. El método de trabajo a ejercer; 3. Las prioridades de la inversión y 4. La estrategia a seguir para obtener los resultados programados.³ A continuación se resume cada uno de ellos:

1. *La actividad por realizar*

Cada nueva empresa o negocio es considerada un agente más de la economía nacional, independientemente del mayor o menor capital financiero invertido. Los factores que influyen en su valor son: a) la tecnología a emplear de mayor valor, entre más reciente haya sido su aparición en el mercado; b) el conocimiento de sus fundadores sobre gestión de negocios; c) su organización administrativa y funcional, y d) el monto de la inversión. Gracias a estos factores, ha mejorado en los últimos decenios la expansión empresarial, provocada por la transformación y reestructuración de las actividades económicas en todos los países. Sin duda alguna, la política de impulso a todos los aspectos de la economía, constituye la base del cambio

² OIT, Memoria del Director General, Ginebra, 1976, p. 15.

³ *Oxford Economic Papers*, vol. 31, núm. 1, enero-marzo, 1971, p. 74.

contemplado. Durante las décadas setenta y ochenta, se procuró restablecer el equilibrio perdido en un determinado momento de la expansión industrial y comercial, con resultado positivo de la liberalización de los mercados. En los años noventa, la característica ha sido la reducción de la intervención estatal en el sector productivo y de servicios, así como la privatización de amplia gama de empresas, con el fin de restablecer dicho equilibrio.

Atraer y retener empresas, nacionales o extranjeras, ha constituido a su vez el interés gubernamental para captar inversiones y aumentar empleos. Mediante otros métodos de acción se ha procurado que el costo de la fuerza de trabajo no resulte elevado sino asequible al interés patrimonial. No se ha impuesto una drástica reducción del salario, pero sí una moderación adecuada a las exigencias sociales y a la asignación de los puestos de trabajo, a modo de permitir competencia internacional con productos similares. Pero sobre todo, el propósito toral que se advierte en estas acciones, ha sido establecer la más estrecha colaboración entre la sociedad, las empresas y el Estado, al considerarse que sólo una actividad económica combinada, facilitará el desarrollo y las buenas relaciones obrero-patronales, segunda parte de todo concierto en una actividad productiva.

2. Método de trabajo por ejercer

El sector manufacturero desempeña la más trascendente función como fuente de empleo. Dentro de esta función, el meollo del beneficio económico se encuentra tanto en la forma de dirigir la mano de obra a emplear, como en la distribución de las actividades a desarrollar. De ahí la conveniencia de implantar un sistema programático, previo al funcionamiento operativo, con mira a la obtención de tres objetivos inmediatos: 1) Instalar con la mayor eficacia la maquinaria y equipo, al igual que la adaptación apropiada de la misma, según el local del cual se disponga; 2) Contar con espacio suficiente en la ubicación de las áreas geográficas de oficinas, talleres y tarea accesorias; 3) Disponer de mano de obra eficiente, especializada o susceptible de rápida especialización en planteles propios o ajenos. La correcta planeación constituye uno de los factores más importantes del costo de mano de obra, pues cualquier pretensión de un ahorro salarial en este ramo, será contraproducente a la postre.

Es cierto, existen hoy formas típicas y atípicas de empleo, entre las primeras el oficio de rutina, el trabajo de oficina, la vigilancia,

la inspección, el trabajo de la mujer en áreas específicas, etcétera, pero en la actualidad se contemplan múltiples formas de ocupación, que exigen determinado tipo de atención, como el trabajo a tiempo parcial, el servicio de transporte, el trabajo subterráneo, las actividades culturales o deportivas, etcétera, las cuales comprenden tratamiento especial y salarios ajustados a su desempeño. Las condiciones de trabajo, en este tipo de ocupaciones, ha conducido a contrataciones atípicas, cuyo costo debe ser convenientemente calculado.

3. *Prioridades de la inversión*

Son distintas en el sector manufacturero, en el de servicios o en el trabajo agrícola. El primer sector puede concretarse a presupuestos programados, pues la no alteración de los márgenes económicos calculados, ofrece óptimos resultados; su dispersión en tareas no específicas produce descontrol económico y el desajuste en sectores contables. El segundo sector debe ser acorde con las necesidades socioeconómicas de una colectividad; su propósito ha de dirigirse a satisfacer tanto el nivel de vida del trabajador, como el de la sociedad. Por esta razón, los indicadores financieros han de reflejar la proporción de utilidades a perseguir y la reeditabilidad del negocio.

Sin embargo, respecto del tercer sector, es el principio de alto, mediano o bajo riesgo el que resulta básico en el costo del trabajo, sobre todo si una actividad es temporal. Si se estudia a fondo la inversión en una empresa agrícola, se encontrará su diametral diferencia a la de un negocio de reducción o servicio; un cálculo inadecuado puede acarrear graves desequilibrios en el mercado laboral y provocar el desajuste total del empleo. A ello se debe la preocupación académica de la irregular contratación de la mano de obra campesina, sus bajos salarios y sus pésimas condiciones.

4. *Estrategia para obtener los resultados programados*

La coordinación obrero-patronal, la especialización de los trabajadores y la integración de actividades geográficamente dispersas, integran el marco de la racionalización y ámbito indispensables para una adecuada productividad. La progresiva participación de una empresa, en el mercado, es sólo producto de actividades de investigación y comercialización, convenientemente programadas al iniciar un

negocio. El interés primordial de una empresa siempre está enfocado a la independencia del funcionamiento mercantil, únicamente en caso de encontrarse muy competido un campo o ramo productivo, son aceptables las alianzas, pero éstas deben ser cuidadosamente estudiadas. Esto constituye el principal capítulo estratégico, desde el cual debe plantearse el costo del trabajo.

No es el apoyo monopólico u oligopólico a obtener, ni el gran volumen financiero puesto en juego, menos aún la competencia existente, lo que permite calcular el ahorro en el costo del trabajo, al ser estos factores eventuales y variables. Son el control y la coordinación internas, el trato obrero-patronal y una rotación permanente del personal para evitar su cansancio, los medios que lo permiten. La tecnología y los conocimientos prácticos ayudan, pero sólo la planeación ajustada permite la obtención de utilidades.

En atención a lo expuesto se puede intentar una definición en materia de *costo del trabajo*: es el cálculo monetario correspondiente al gasto y erogaciones, que el empresario o el propietario de un negocio deben presupuestar, relacionado con la mano de obra a emplear, con la distribución y ubicación geográfica de ésta, y con el desarrollo de una actividad productiva convenientemente programada.

III. PROBLEMÁTICA ACTUAL DEL SINDICALISMO

La Federación Internacional del Trabajo (ILF), La Comisión Económica de la Unidad Europea (CEUE), el Buró Internacional del Trabajo (BIT) y la Unión Francesa para el Empleo en la Industria y el Comercio, órgano de carácter paritario del Foro Complementario del Desempleo (UNEDIC), se han abocado en los últimos años (1987 a la fecha) al estudio de lo que en Europa se conoce con el nombre de *crisis del sindicalismo*, o sea el análisis metodológico de las causas y acontecimientos mundiales, que han traído una sensible baja en la sindicación y el aumento gradual de la autonomía laboral, fenómeno de grave preocupación no sólo de los líderes sindicales, sino de organismos patronales que desconocen al momento si enfrentarse al desajuste de la negociación colectiva, como baluarte de la institución empresarial o aceptar la contratación individual solicitada por buen número de trabajadores.

Conscientes, ambos sectores, de la producción del ascendente desempleo, indagar la causa de tal preferencia es uno de los objetivos

actuales en la contratación de trabajadores, al no encontrar una explicación lógica de la misma. Por lo pronto, dos son los hechos analizados: por un lado, el aumento del subempleo y la ocupación a tiempo parcial no estructurado; otro el cambio habido en la estructura de la contratación, fenómeno también inusitado. El subempleo no sólo ha afectado la relación sindical en todos sus niveles, sino a la vez la competencia intensiva de la mano de obra. La propia legislación del trabajo se ha visto en dificultades para aceptar o no este fenómeno socio-laboral, el cual implica un cambio flexible en la creación y promoción de todas las formas de empleo, así como encontrar el motivo de la desconfianza en la acción sindical y en la actuación promotora de los dirigentes.⁴

Sobre el particular, la OIT ha preparado una declaración explicativa de la posible forma de reglamentar el subempleo y la ocupación de tiempo parcial, con base en los medios puestos en práctica, por ahora, en la protección de los trabajadores así contratados, a quienes se ha extendido el beneficio de la seguridad social, y en las condiciones de su actividad profesional. Se estima que la aceptación, por parte de las organizaciones obreras, de estas nuevas formas de contratación, las cuales indudablemente han permitido el fomento de posibilidades suplementarias de ocupación de la mano de obra, habrá de mejorar la relación sindical, pero sobre todo permitirá la preparación de un proyecto de ley, en donde se prevéan las contingencias del acontecer social actual y se admitan nuevas categorías de asociados.

Al disminuir las tensiones sindicales existentes, las personas protegidas por esta nueva legislación, se constituirían en asalariados especiales con determinado nivel de desarrollo, y ello permitiría mantener la hegemonía de los sindicatos. Las categorías prescritas se destinarían a jóvenes que hubieren terminado su formación profesional, a personas cuyo cónyuge hubiere fallecido y carezcan de derechos a una prestación de supervivencia, a personas divorciadas o separadas, e inválidos bajo ciertas especificaciones. Finalmente, serían los sindicatos quienes formularían proposiciones de personal, y, sin duda, esta facultad impulsaría su gestión negociadora y la captación de agremiados.⁵

4 Chenery, Hollys, *Redistribution with Growth*, 2a. ed., Londres, Oxford University Press, 1983.

5 OIT, Empleo, Crecimiento y Necesidades Esenciales; Problema Mundial, Ginebra, 1987.

Los sindicatos han propuesto a su vez una reglamentación para el fomento del empleo productivo, apoyada en tres medidas esenciales: primera, la ampliación de los servicios de empleo, en coordinación con el mayor número de empresas o centros de trabajo; segunda, la orientación y formación profesionales, dado que en nuestra época el trabajador común difícilmente es aceptado; una tercera, implementación de nueva técnica sindical que destierre intereses y preferencias. El sindicato moderno —se dice— debe convertirse en el primer instructor y guía de los trabajadores, ha de aceptar y preparar por sí mismo a aquellos de las empresas con las cuales haya celebrado convenciones colectivas, y mantener contacto constante con cada uno de sus miembros, estimulándolos y ofreciéndoles una auténtica protección de sus capacidades.

Se sugiere que sean las propias organizaciones quienes faciliten la movilidad profesional en condiciones prescritas, establezcan sistemas de oferta de empleo, bajo condiciones de absoluta imparcialidad, en cuanto a personas, y contemplen ayudas factibles sin exigencias onerosas. No se pretende que exista ni siquiera un parcial sometimiento al interés patronal, sino un leal espíritu de colaboración con el fin de hacer posible no sólo el mantenimiento de las plazas requeridas, sino aumentar éstas, sin medro de los empleadores a encontrarse en situaciones conflictivas.⁶

En suma, sin pretender regular la conducta de los organismos sindicales, se formulan orientaciones que impidan la deserción obrera, y, por lo contrario, alienten la sindicación. Sobre este particular, expresa el profesor Pornschlebel, son tres los factores que influyen en un conflicto de relación gremial: el primer lugar, la preparación del trabajador en el campo de la cultura de la reubicación, esto es, crearle conciencia de la imposibilidad de mantener en un momento dado, el derecho al lugar de trabajo y hacerle entender la aceptación de cualquier posible desplazamiento. No se trata, como se dice popularmente en nuestro país, emplearlo “de lo que sea”, sino prepararlo a posibles cambios de ocupación, sin variar su oficio, o de ubicación geográfica, desde luego sin mengua de los derechos adquiridos.

En segundo término, ajustar las cuotas sindicales a lo estrictamente indispensable y evitar las cuotas extraordinarias. Por diversos motivos, el salario del trabajador se encuentra sujeto a varias deducciones, ya sea oficiales o privadas, aun cuando éstas se hayan impuesto en su

6 OIT, Manual de Educación Obrera, Ginebra, 1988.

beneficio, para agregar otras de manera desmedida. El ajuste estricto de los gastos a realizar, con su comprobación ilustrativa, ayuda a los directivos sindicales a mantener la cohesión de sus filas, y a la aprobación o consentimiento de una erogación necesaria para el bienestar colectivo.

Por último, convertirse cada uno de los miembros de la directiva sindical, en auténtico gestor de las causas justas y sociales de los agremiados. Hacer comprender a éstos en cuáles condiciones o causas no es posible la solución de sus conflictos individuales; pero ayudarlos cuando sus reclamaciones y quejas sean ajustadas a la ley. Desterrar para siempre, como por fortuna ya sea está haciendo, la aplicación de la llamada cláusula de exclusión, y mejorar buscar disciplinas o sanciones con base en una realidad, que no ofrezca dudas ni suscite componendas. Ello ayudará al impulso del sindicalismo del futuro.⁷

IV. LA SUBCONTRATACIÓN Y EL CONTRACTUALISMO INDIVIDUAL

Dos corrientes contractualistas, en materia laboral, se vienen observando, tanto en países desarrollados como en vía de desarrollo. Por un lado, la subcontratación de algunas actividades; por otro, la llamada autonomía en el trabajo, tanto del artesano cuya preferencia es realizar su labor en su propio taller o domicilio, como la del trabajador agremiado a un organismo sindical, o separado de ella, quien se presenta ante el empleador en calidad de obrero libre. Ambas formas de contratación han traído como consecuencia un grave problema social para los fines de la sindicación.

Muchas empresas, y en particular las que antaño requerían, debido a la unidad de su producción, la existencia de varios departamentos o talleres especializados, ha optado por modificar sus líneas de productividad, ya sea creando en apariencia otras empresas de menores dimensiones, o estableciendo otras realmente independientes, a las cuales se encarga de la manufactura de determinados equipos o piezas, evitando con ello erogaciones salariales de mayor costo o derivadas de convenciones colectivas, en permanente evolución salarial. Aquí se encuentra el surgimiento de numerosas empresas satélites, que mantienen un costo del trabajado inferior.

7 OIT, *La Evaluación de Tareas y los Sindicatos*, Ginebra, 1991.

En casos en los cuales no resulta posible esta separación, se ha convenido con los sindicatos la subcontratación del propio personal agremiado a ellos, para prestar servicio, ya sea en jornadas menores a las fijadas o en jornadas discontinuas, a veces de dos o tres días a la semana, estrictamente necesarias para un determinado volumen de producción. Ante esta situación, los sindicatos han preferido capacitar a sus agremiados en dos o tres actividades complementarias de su oficio original, y obligar a los patronos a emplearlos en tareas que no exijan tiempo de jornada ordinario. Este sistema se encuentra ya en operación, desde hace varios años, en empresas textiles, de confección de ropa, calzado, juguetes, artículos deportivos, principalmente.

Otra forma de subcontratación se encuentra en la llamada movilidad geográfica, no aceptada por muchas organizaciones obreras. El hecho se da cuando una empresa establece sus instalaciones en zonas geográficas diferentes, o cuando traslada su maquinaria y equipo a otro sitio con cierre del negocio de carácter temporal. En cualquiera de estas dos situaciones, si el trabajador no acepta la movilización o espera, se le indemniza. Tal ha sido el caso de empresas que cambian de giro o cuando resulta necesario modificar las condiciones de trabajo. Por regla general, se ofrece preferencia sindical y contractual, salvo el caso de conflictos intergremiales; de ahí el surgimiento de sindicatos internos o de fábrica, como los denominamos en México, en los cuales no se está sujeto a un criterio gremial específico.

El método ha permitido, a muchos empleadores, deshacerse de una fuerza laboral permanente, para crear una nueva, mediante la subcontratación de otros trabajadores, o establecer con los sindicatos convenios especiales de fabricación de productos, con costos más bajos, sobre todo cuando se requiere mayor cantidad de mano de obra. Al mismo tiempo, se reduce el núcleo de la empresa a lo indispensable, convirtiéndolas en el centro de una red independiente de pequeños negocios que actúan con el carácter de subcontratistas, dándose la situación de emplear éstos a otros más pequeños subcontratistas.⁸

Ha sido motivo de preocupación laboral tales condiciones de trabajo, pero muy poco se ha hecho para desterrarlas o no admitirlas, tanto por la circunstancia de la reducción considerable, sufrida en

⁸ Report of Technical Meeting on Adaptation of Technology to Suit Special Market Conditions of Developing Centres, ILO/MAT/78R.1, Bangkok, 3-14 de noviembre de 1975.

la negociación sindical, como evitar una división en el núcleo de la fuerza de trabajo. Sin embargo, el verdadero problema no está en la subcontratación propiamente dicha, si se toma en cuenta que, ante el fenómeno surgido, son hoy las propias organizaciones obreras o campesinas, quienes la combaten por todos los medios, imponiendo en los contratos colectivos, cláusulas de solución interna, desde luego con algunos sacrificios laborales, preferibles al cierre drástico de los negocios. La realidad está en el manejo de los salarios, y en la gradual desaparición de prestaciones conquistadas, durante larga lucha de la comunidad obrera. Ahí se encuentra el meollo de la desarticulación contractual de nuestros días.

A esta desagradable solución se debe la presencia de otro hecho contingente: la descomposición de la cohesión gremial, debida tanto a la libertad de sindicación, por la cual se faculta al trabajador para pertenecer a un sindicato o dejar de pertenecer al mismo, como al resultado de esta acción personal, traducida actualmente en el abandono de toda forma de agremiación por parte de innumerables trabajadores. La debilidad sindical así surgida, ha permitido a los patronos imponer reglas y litigar ante las autoridades, no sólo la libertad del trabajador para abandonar la agrupación a la cual se encuentra afiliado, sino además el derecho de éste para continuar en el empleo desempeñado.

Por su parte, los trabajadores independientes se vienen imponiendo y han logrado que ciertos oficios, por su eventualidad o temporalidad, sean materia de contratación individual. Los sindicatos fuertes han impedido estas acciones, y a lo sumo han admitido trabajadores libres bajo rígidas condiciones, y mediante la oferta de substituir a los trabajadores libres con personal afiliado convenientemente capacitado en los oficios correspondientes. Han cerrado el mercado laboral interno, para garantía de la estabilidad del empleo, y evitando así la marginación o exclusión de trabajadores con menor calificación, obligando a estos últimos a un riguroso adiestramiento, y exigiendo correlativamente a los empleadores dar tiempo y facilidades al obrero, para su cabal capacitación. El límite de la contratación comprende periodos previamente establecidos.⁹

Por último, conforme se ha advertido, son ya numerosas las personas contratadas para las más variadas y peculiares ocupaciones, que realizan su trabajo en talleres de su propiedad o en su domicilio.

9 ONU, Efecto de las Actividades y Métodos de Trabajo de las Empresas Transnacionales, Nueva York, 17 de junio de 1966, ONU-ECN. 4-Sub. 1996/12.

Laboran con apoyo en las enormes facilidades ofrecidas por la computación y el sistema *Internet*, mediante acuerdos que en muchos casos adquieren el carácter de prestación civil de servicios o de relación de trabajo especial. En este nuevo tipo de contratación ha puesto su atención la OIT y ha solicitado a los gobiernos vigilar que las personas así contratadas no carezcan de los derechos elementales de todo trabajador. La institución engloba esta forma de ocupación dentro de la llamada *fuera fuerza laboral periférica*, de posible reglamentación jurídica para el futuro, ya sea en leyes especiales o en los códigos del trabajo existentes, en los capítulos de los trabajos especiales, como ya se viene haciendo en Francia, con proyección a otras naciones de la Unión Europea.¹⁰

V. UNA NUEVA RELACIÓN OBRERO-PATRONAL

Al concluir la Segunda Guerra Mundial, se agudizó la intervención del Estado en las relaciones obrero-patronales; el razonamiento expuesto por los diversos gobiernos para implantar acciones de carácter económico social, fue la situación de crisis que sobrevino no sólo en los países que participaron en la conflagración, sino en el resto de las naciones no participantes de manera directa, pero sí testigos de los problemas surgidos. Por otra parte, el impulso dado al corporativismo, a título de método político para el mejor control de los conflictos colectivos, llevó al Estado a considerar su obligación, reducir el número de huelgas y paros, de ahí el objetivo de atraer a las organizaciones de trabajadores y empleadores a la celebración de pláticas conciliatorias, que evitaran en lo posible alteraciones de la llamada paz social, consideradas indispensables para la restauración de las instituciones públicas.

Estas negociaciones tripartitas, como lo ha expresado el profesor Bordogna, orientadas en sentido antiparlamentario, sea el de izquierda o de derecha, se fomentaron como un medio alternativo de la democracia parlamentaria, se les estimó una tercera vía que, sin excluir la asimetría de la representación, permitiera a los gobiernos reforzar su propia legitimación política. Frente a un fenómeno multiforme, tanto en la estructura como en las condiciones políticas, la necesaria estabilización consensual directa hacia la remoción de fe-

¹⁰ "Transformations du Droit du Travail", en varios, *Estudios en honor de Gerard Lyon Caen*, París, Dalloz, 1992.

nómenos negativos, tales como la inflación, la recesión y el desempleo, era fundamental para consolidar el progreso.

Para Bordogna, si los sindicatos podían ser convenidos e inducidos en acciones o promesas de ventajas salariales y ocupacionales, las empresas disfrutarían de ciertas ventajas de estabilización social y de incremento en la productividad, ambos posibles a través de la negociación tripartita, único medio para la consolidación del consenso y el debido cumplimiento de los compromisos contraídos por los propios adherentes. Al volverse múltiple la negociación, y no bilateral, el gobierno estaría en posibilidad de garantizar la estabilidad y la confianza política. No se trató de mera técnica de mediación, en el área de las relaciones industriales, sino de un método cuantitativo y cualitativo, sobre cambio de intereses de clase, hacia el interés de muchas clases, propio de la sociedad compleja actual. De esta manera, el gobierno ofrecería nuevas alternativas para la canalización del consenso.¹¹

Los conceptos anteriores han constituido la base de la concertación social, definida por algunos autores como la política de acuerdo entre los tres principales protagonistas de la vida económica moderna, para unir sus voluntades con el fin de enfrentar situaciones críticas. La concertación social, en síntesis, puede ser concebida como una *trilateralización* de las relaciones de cierto nivel, por medio de las cuales se incorpora al Estado en las negociaciones de cúpula, o bien como el avance de la autonomía colectiva sobre materias que estén más allá de las meras condiciones de trabajo.¹²

Conforme a esta nueva concepción técnica, la relación de trabajo se reduce a un proceso de composición, que incluye todo tipo de discusiones tripartitas sobre problemas laborales, que directa o indirectamente afecten a un grupo de trabajadores. Las discusiones pueden tener lugar en distintos foros de convención y arribar a los más diversos compromisos, con base en instrumentos propios no precisamente ajustados a la ley, sea mediante órganos creados con ese propósito, o previstos por una fuente convencional o por una simple norma reglamentaria. Bajo diversas formas, a estas concertaciones se les ha denominado pactos sociales en varios países. Acuerdos-marco en España, o Acuerdo Nacional de Empleo, Acuerdo Scotti en Italia,

11 Bordogna, Provasi, *Política, economía y representación de los intereses*, Bolonia, El Molino, 1984.

12 Ermida Ugarte, Óscar, "Introducción al estudio de la concertación social", en varios, *Estudios en homenaje al profesor Américo La Rodríguez*, Montevideo, 1985.

Comisión Paritaria de Precios y Salarios en Austria, Circulares Internas Sindicales en Perú o Alianza para la Recuperación Económica, como en fecha reciente los ha titulado México. Su esencia se encuentra en el nuevo rol socio-político del sindicato, que ha abandonado su papel de entidad reivindicativa, para convertirse en entidad de función participativa, sin vulnerar la libertad sindical ni los derechos de las organizaciones.

A esta colaboración ha contribuido la OIT al aprobar la Recomendación núm. 113 del año 1960, bajo el título de Consulta Intergubernamental en los Ramos Diversos de Actividad Económica en el Ámbito Nacional, reforzada con nuevos principios de negociación colectiva, contenidos en el Convenio núm. 154, aprobado el año de 1981. Según estos documentos, los Estados-miembros deben adoptar medidas apropiadas a las condiciones nacionales, para promover la colaboración entre las autoridades y las organizaciones obrero-patronales, con los siguientes objetivos: a) Permitir el examen conjunto, en decisiones de interés mutuo, para llegar a soluciones aceptadas de común acuerdo; b) Recabar, por parte de las autoridades, opiniones, asesoramiento y la asistencia a las reuniones de obreros y empleadores; c) Preparar la legislación necesaria, y en caso de aprobarla los órganos legislativos, proveer su aplicación; d) Crear organismos nacionales, encargados de ampliar el empleo, organizar la formación profesional y fomentar la readaptación obrera; e) Mejorar las condiciones de seguridad e higiene; f) Mejorar el bienestar social, y g) Elaborar planes prácticos de desarrollo económico y social.¹³

Sin embargo, es curioso observar que cuando empezaba a imponerse la concertación social, han aparecido nuevos modelos que con apoyo en la concertación bipartita, están alejando a los interlocutores sociales de toda participación estatal. Sindicatos y empresas, de común acuerdo, abandonan el tripartismo para volver —según se expresa— a la autonomía negocial colectiva, con el fin de permitir un nuevo proceso de entendimiento obrero-patronal no impuesto por los gobiernos ni manejado con base en intereses políticos. Así es como han surgido los llamados contratos ligeros, los contratos temporales, los de tiempo parcial, los de exclusiva formación de jóvenes y los de reducción del tiempo de jornada. En todos, la finalidad ha sido evitar el desempleo y dar oportunidad de obtener salario al mayor número de trabajadores. Es la llamada cultura de la flexibili-

13 OIT, Convenios y Recomendaciones de los Años 1917 a 1987, Ginebra, 1987.

dad, que ha venido a modificar la relación de trabajo, y, por ende, los métodos de negociación colectiva.

En consecuencia, ha habido un cambio en el tipo de empleo, del cual ha surgido una nueva figura que desconcierta el campo doctrinario del derecho laboral, el llamado trabajo precario, ya extendido no sólo en Europa sino en algunos países de nuestra América. Varios factores han contribuido a esta tendencia: uno, el alto desempleo en los países industrializados y en vía de industrialización, el cambio de organización interna del trabajo en las empresas, el trabajo atípico y los trabajos especiales; otros, la función de liderazgo ejercida por el poder público, el alto costo psicológico de muchas de las ocupaciones actuales, costo que ha alterado la salud mental y la inseguridad laboral, la rotación de la fuerza de trabajo escasamente capacitada y ocasional; al final, las políticas oficiales que con pretensión de atacar el desempleo, han aumentado el subempleo y con ello los frecuentes abusos en la contratación.¹⁴

VI. PROTECCIÓN A LOS DERECHOS ECONÓMICOS

Los propósitos enunciados carecerían de viabilidad y aplicación, de no relacionarse con los problemas económicos que aquejan a todas las naciones, respecto de los cuales todas ellas se encuentran analizando providencias reductivas de los efectos de las crisis de las empresas, de los sindicatos, de la sociedad en general. A ello se agrega la escasez de capital de inversión, la implantación de modernas tecnologías de elevado costo, las transformaciones sufridas en la economía mundial y el cambio de estructura en las actividades productivas; todo en conjunto ha creado graves dilemas en la comunidad internacional, y sobre todo en el campo del bienestar social. El problema, por tanto, es la atención al impacto colectivo, sin afectar los derechos económicos de los individuos y de los pueblos.

En ocasión de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social a la cual convocara las Naciones Unidas, uno de los temas de estudio fue el combate a las desigualdades sociales, primero entre los países desarrollados y en los países en desarrollo; segundo, las provenientes de los medios de apoyo, para lograr el desarrollo de los países más pobres, y en tercer término, la presencia de inversiones desiguales, debido a la preferencia de los hombres de negocios de las naciones ricas, rela-

¹⁴ Instituto Internacional de Estudios Laborales, *El Trabajo Precario en Europa Occidental*, Ginebra, 1990.

cionadas con la creación de empleos en las naciones pobres. Cómo evitar estas desigualdades, y mejorar la economía de los países menos favorecidos a través de un cambio en las prioridades de inversión, fue la cuestión que ocupó a la Asamblea durante toda la reunión, al grado de no haber tiempo para discutir los otros temas de la Conferencia.¹⁵

Sin llegar a conclusiones definitivas, sí se apuntó la posible solución inmediata de dos problemas: garantizar y mejorar la densidad del empleo disponible, y el desplazamiento de las prioridades de inversión, con el propósito de evitar que este desplazamiento afecte la ocupación. Se dijo que la cuestión concerniente a la desigualdad social no lo era tanto de la preferencia e inversión de capitales, como en la disparidad de la clasificación del empleo, porque frente a trabajadores altamente calificados, abundaban los de escasa calificación y no era factible obtener en el corto plazo plena formación profesional. Lo urgente —se concluyó— era proveer antes la capacitación con el objeto de nivelar salarios, al no ser propiamente económico el problema, sino social y cultural, cuya atención estaba en otros parámetros.

Se aceptó como inversión eficaz en el momento, la correspondiente a los servicios, por menos costosa, más práctica y de fácil ocupación. En los servicios —se dijo— son menores las necesidades socioeconómicas, y se requiere menor inversión para satisfacerlas, según lo han demostrado los indicadores financieros. El sector financiero beneficia más a un país, cuando son urgentes los servicios, al crear más empleos y beneficiar en mayor grado a un sector más amplio de la población; por otra parte, aumenta en proporción conveniente la densidad poblacional agrícola, y disminuye el agobio urbano al revertirse la prioridad inversionista.

En atención a estas proposiciones, la OIT en un informe complementario del tema, ha sugerido un cambio radical en la estrategia económica, sustentada hasta nuestros días, y dirigir el capital de inversión hacia los servicios, tomando en consideración que la inversión productiva se defiende por sí misma, con mano de obra calificada. Para el organismo internacional, la especialización y la integración de actividades geográficamente dispersas, racionaliza el empleo, mejora el ámbito para la transferencia de la producción, al igual que las exigencias en los satisfactores sociales; en suma, aleja el fantasma del subempleo.¹⁶

¹⁵ Consejo Económico y Social (ONU), *La realización de los derechos económicos, sociales y culturales*, Nueva York, Comisión de Derechos Humanos, 24 de julio de 1995.

¹⁶ OIT, *La remuneración por rendimiento*, 2a. ed., Ginebra, 1993.

En cambio en la estructura laboral ha traído como corolario el del mercado laboral y el de la composición de la fuerza de trabajo. Ha operado en dos direcciones: por un lado, el impulso dado a los sindicatos de dirección autónoma, en lugar de los sindicatos industriales, tanto para reducir los conflictos obrero-patronales como permitir el funcionamiento de los consejos de empresa. Organizaciones ligadas a un interés más amplio y de mayor protección colectiva, están siendo desplazadas para interesarlas en la adquisición de derechos económicos más efectivos y propios; esto es, el desarrollo adquirido por los consejos de empresa, en los que las decisiones sociales y económicas se adoptan conforme a un interés de mutua conveniencia, ha modificado la acción del interés sindical; la máxima de que el bienestar de la empresa atrae el bienestar de los trabajadores, ha tenido enorme aceptación en muchas organizaciones, y al dárseles participación alícuota en los beneficios, el número de conflictos ha disminuido y permitido la conservación de los puestos de trabajo.

Los sindicatos internos distribuyen al personal en pequeñas asociaciones con base en cada lugar de trabajo. No adoptan decisiones clave, sino únicamente atienden quejas individuales, para dejar en manos de la directiva de la organización los compromisos salariales, los conflictos colectivos y la aplicación de las condiciones de trabajo. Esta división ha reducido las dificultades inter-sindicales, ha mejorado la relación en el seno de la organización, y los directivos han debido asumir las grandes responsabilidades. En otra dirección, la descentralización de las relaciones laborales, unida a un proceso permanente de consulta ascendente, ha hecho menos compleja la gestión sindical, pero más efectiva en el terreno de las prestaciones.¹⁷

VII. EL MARCO JURÍDICO-POLÍTICO DE MÉXICO FRENTE AL MERCADO LABORAL,

Múltiples contingencias han dificultado el desarrollo del mercado laboral en nuestro país, por una parte, no obstante el esfuerzo realizado por el servicio público del empleo y por las bolsas de trabajo privadas, la recuperación del empleo ha sido lenta y ha orillado a intentar nuevas formas de contratación; por otra, el grave desajuste sindical, similar al de otros países, ha obligado a las organizaciones

¹⁷ Javillier, Jean Claude, *Transformación del derecho del trabajo*, París, Dalloz, 1992.

de trabajadores a promover incentivos y moderar actuaciones, con el fin de evitar la deserción obrera o la desaparición de sindicatos pequeños, cuya existencia precaria ha carecido de métodos de acción para conservar a sus agremiados.

Los críticos del sistema han expresado que la obligación legal impuesta a las agrupaciones sindicales mexicanas de su registro, ante la Secretaría del Trabajo o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, negando éste cuando no se llena tan sólo uno de los requisitos secundarios impuestos para obtenerlo, ha traído como consecuencia que varias de ellas no hayan cobrado, vía jurídica, personalidad para la realización de determinados actos colectivos, marginándolas de hecho a una simple actuación calificada de política, y no de verdadera defensa de los derechos de los trabajadores. Esta circunstancia —agregan— ha restringido su facultad de negociación, para obtener con eficacia las condiciones de trabajo que privan en muchas negociaciones, no siempre ajustadas a las prevenciones legales.¹⁸

Autores con criterio diferente, consideran que no es el problema del registro sindical, lo que ha ocasionado el desajuste en el mercado nacional de trabajo, pues con base en informaciones estadísticas, estiman mayor el número de trabajadores no sindicalizados respecto del asociado a organizaciones obreras. Atribuyen al exceso de población y a la falta de mano de obra calificada, el desequilibrio existente en el ámbito ocupacional. Esto ha impedido, a su juicio, la regulación del mercado de trabajo y ha aumentado la desconfianza en el aparato gremial. Consideran además muy alto el número de trabajadores desalentados, en este aspecto, y alto también el número de quienes sólo trabajan no más de quince horas a la semana. Califican, por este doble motivo, de irregular nuestro mercado interno del trabajo.¹⁹

Independientemente de cualquier consideración, han sido los cambios en la estructura del mercado laboral, y la actual característica de la negociación colectiva, no distante de la que existe en otras partes del mundo, las causas de un desconcierto nacional apenas vislumbrado en el sector industrial. Las empresas utilizan hoy métodos muy sutiles, dirigidos a modificar las condiciones de trabajo, entre otros la preferencia por trabajadores que no pertenezcan a un sindicato, la limitación al reconocimiento de sindicatos estimados

18 Buen, Néstor de, *Sindicatos, democracia y crisis*, Porrúa, 1985.

19 Hori Robaina, Guillermo, "La libertad sindical y la acción democrática", *Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México*, núm. 3, 1986.

agresivos, la implementación de estructuras laborales, basadas en relaciones de trabajo de nulo control administrativo, y el impulso a la creación de sindicatos de fábrica, sin llegar a los que en nuestro medio social denominados sindicatos blancos, en los cuales campea un proceso de consulta jerárquica ascendente y de información, sustitutivo de situaciones de conflicto; esto es, lo que en los países de la Unión Europea se ha denominado "sindicatos internos" o de correlación obrero-patronal.

En México, son varios los ángulos desde los cuales puede contemplarse el problema del registro sindical y su influencia en el mercado del trabajo: uno, el relativo a la capacidad de los sindicatos para actuar en defensa de los trabajadores desempleados, quienes prácticamente quedan sin representación, según se ha advertido en las esferas administrativas; otro, al reducirse su poder de negociación frente al sector patronal, en virtud de la imposición de los pactos sociales, apoyados en factores económicos cuya trascendencia en la vida colectiva del trabajo ha sido definitoria de la relación obrero-patronal; en tercer término, al exigirse el registro oficial, sin el cual el sindicato ve mermada su posición negociadora o sujeta a imponderables políticos.

En otro aspecto contemplado en nuestro medio laboral es el de la subcontratación, de aumento impresionante y justamente combatido por la clase trabajadora, no tanto por resultar inaceptable desde el punto de vista legal, como se ha querido presentarlo, sino porque puede dar lugar a una reversión en las pequeñas y medianas empresas, donde es mínimo el ajuste a las normas de trato establecidas. Desde luego, ante todo es menester haya trabajo pero con apoyo en los principios jurídicos básicos.

En nuestro tiempo, no existe razón para el incumplimiento de la ley, pues la eliminación de los obstáculos al comercio, el apoyo de la tecnología de la comunicación que mejora la competencia personal, la posibilidad para multitud de trabajadores de obtener una adecuada calificación para el trabajo, a través de la formación profesional, así como la movilidad laboral, todo en conjunto ha mejorado el rendimiento de la mano de obra y su aprovechamiento al máximo. Es posible que la estabilidad en el empleo haya ido en disminución, pero ello, como ya se dijo, se debe en parte al interés de muchos trabajadores de ajustar sus servicios a horarios especiales o al desempeño de su actividad con absoluta independencia y responsabilidad.

Tal preferencia se ha acrecentado en nuestra época. El actual núcleo de una empresa compuesto de una sede, de una planta admi-

nistrativa grande o pequeña y del personal estrictamente indispensable, va adquiriendo fuerza social y productiva, ha creado una red independiente de empresas subcontratistas y ha dado origen a formas minicontractuales de operación. Este método de trabajo aun cuando no se le conciba y se combata, ha permitido el aumento del empleo no estructurado en los países en desarrollo, mediante la oferta de puestos con menor salario, pero con amplia perspectiva de estabilidad, por la importancia de su calidad y su valor productivo.

En México, al igual que en otros países en vía de desarrollo, la práctica de la subcontratación ha dado buenos resultados, al crear núcleos amplios de fuerza laboral estructurada, apoyados en una periferia de trabajadores empleados en las empresas auxiliares independientes, así como al aunar las relaciones laborales colectivas a la gestión de los recursos humanos, para mantener los niveles de seguridad en el empleo. De esta manera, el mercado de trabajo se ha abierto al contarse con menores exigencias y remuneraciones, ajustadas a la realidad del medio social de una determinada comunidad.

Quedaría sólo por delimitar la protección a los derechos humanos, factor que en la actualidad es de enorme importancia. El derecho del individuo a su libre determinación y a la soberanía sobre las riquezas y recursos naturales, su derecho a un nivel de vida decoroso, a la salud, al bienestar de la familia, al empleo y al disfrute de condiciones de trabajo equitativas, ha quedado ya reconocido y protegido. En el ámbito colectivo, el derecho de asociación, el de fundar sindicatos y afiliarse a ellos, el de negociación colectiva y la seguridad social, en suma, el derecho a la seguridad personal, a una recta administración de justicia y a la libertad de acción, mientras no se ataque al interés de terceros. Todo este catálogo de garantías sustenta el respeto exigido por la sociedad, y su reconocimiento ha de quedar protegido. He ahí la función de todo organismo encargado de vigilar y actuar en el campo de los derechos humanos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, concibe el desarrollo como "un proceso global económico, social, cultural y político, que tiende al mejoramiento constante del bienestar de toda población, y de todos los individuos sobre la base de la participación activa, libre y significativa". Estos propósitos no pueden alcanzarse, si no se toman en cuenta los derechos consignados y se les complementa con el esfuerzo combinado de trabajadores, patrones y gobiernos, el cual, a su vez, se convertirá en realidad cuando se pongan en juego factores sociales que reduzcan la pobreza, atenúen el desequilibrio económico y den oportunidad para crear los satisfactores indispensables del progreso.

El progreso no es únicamente eficiencia económica y financiera, menos aún el mejoramiento gradual de los indicadores macro-económicos, como hoy se pretende; es, según lo repiten pensadores de alto nivel académico, el fomento de una auténtica justicia social, el sentimiento igualitario de la sociedad, el respeto a la dignidad y la disidencia; es la libre expresión de ideas y el acceso efectivo a la información. En cuanto individuos, pueblos y grupos se encuentran en situación de manifestarse espontáneamente y con respeto a los demás, para el logro de un positivo avance cultural.

El mercado laboral deberá entonces responder a estas exigencias y observar una conducta interactiva de sectores e intereses. Pretender una inflexible línea de conducta ajena a la dura realidad de nuestra existencia, equivaldría a pretender vivir en un paraíso ilusorio, tal y como lo ha imaginado Aldous Huxley. La actual posición sindical, de ningún modo significa una derrota como pretenden verla extremistas de la relación laboral, ni tampoco como una claudicación frente a los poderosos intereses políticos o económicos, sino como el resultado de una situación no prevista tanto en el orden mundial como en el nacional, que ha obligado a los factores de la producción, capital y trabajo, a la búsqueda de nuevas orientaciones que hagan posible la convivencia y el progreso natural, anhelado por el ser humano.

VIII. CONCLUSIONES

Primera. La comunidad internacional ha establecido como principio universal, base de la convivencia de pueblos e individuos, la obligación de los Estados de ayudar a los sectores laborales y a las empresas locales, en el impulso al aumento de su productividad, mediante su integración, de manera progresiva, de una economía estructurada con apoyo en la nueva tecnología y la oferta de oportunidades, para mejorar la capacidad técnica y de gestión. Sólo así podrá alcanzarse el desarrollo de los pueblos menos favorecidos, y una distribución más equitativa de la riqueza, que impida la disparidad de intereses y evite los conflictos obrero-patronales.

Segunda. Se ha considerado, asimismo, que el acceso insuficiente y dispar al empleo, figura entre las causas principales de pobreza y desigualdad. Tal reconocimiento ha obligado, a su vez, el descubrir los factores que han contribuido a crear un sentimiento social de inseguridad e incertidumbre. Ello ha conducido a definiciones arbitrarias, para establecer quién está empleado y quién sin trabajo, pues según el propósito

de la persona que las maneja, ni están ajustadas a las estadísticas ni éstas se confeccionan con rigor científico, sino en métodos diferentes de interés político, o ajustados a tendencias poco conocidas.

Tercera. Cuatro elementos constituyen el llamado costo del trabajo: 1. La actividad a realizar; 2. El método de trabajo a ejercer; 3. Las prioridades de una inversión y 4. Las estrategias a seguir para obtener los resultados programados. Se culpa, en parte, al costo del trabajo de la problemática actual del sindicalismo, pero la realidad de este problema se encuentra en otras circunstancias que la han agudizado: el desempleo, el subempleo y la subcontratación, factores a los cuales han debido prestar mayor atención los interlocutores sociales.

Cuarta. La subcontratación y su correlativa, la contratación individual ha presionado en tal forma a los sindicatos, que éstos se han visto obligados al otorgamiento de concesiones en el campo de las condiciones generales de trabajo, tales como las jornadas menores a las establecidas en las convenciones colectivas, las jornadas discontinuas, a veces de dos o tres días a la semana, a la movilidad artesanal o geográfica, en suma, a la modificación de prestaciones económicas o servicios sociales ya obtenidos.

Quinta. Una nueva relación obrero-patronal, surgida de los cambios operados en la contratación de la mano de obra, ha conducido a una también nueva negociación colectiva. Por un lado, la aparición del fenómeno de la concertación social, en la cual ha tomado parte principal la autoridad administrativa, o sea el gobierno. Y por otro, el retorno a la negociación bipartita, sin ninguna intervención oficial. Entre estas dos opciones, se han movido en los años recientes las relaciones colectivas de trabajo.

Sexta. En este marco jurídico-político, México se ha visto obligado a mantenerse a la expectativa de los acontecimientos, y por esta razón ha debido sufrir los avatares de la nueva alteración del mercado laboral. Tres aspectos han sido analizados para abordarlo y entenderlo: el registro sindical, la subcontratación con empresas satélites o independientes y el problema económico, social y cultural de nuestro tiempo. Al no ser posible independizar ninguno de estos factores, no se ha encontrado hasta el momento un camino viable que permita ya no ampliar la ocupación, sino al menos atenuar el desempleo.