



EL TRABAJO Y LA GLOBALIZACIÓN: FLEXIBILIDAD LABORAL Y NUEVAS PRESTACIONES DE SERVICIOS*

Sonia M. Santillán Montoya

Alfonso López Reyes**

Universidad Nacional Autónoma de México

SUMARIO: 1. Las nuevas corrientes económicas. 1.1 La globalización. 1.2 El neoliberalismo. –2. Efectos. 2.1 Afectación en el ámbito laboral. 2.2 La flexibilización de las relaciones laborales. –3. El carácter expansivo en las relaciones laborales. 3.1 El trabajo independiente. 3.2 El sector informal. 3.3 Los trabajos profesionales y especializados. 3.4 El outsourcing. 3.5 El teletrabajo. –4. La desformalización de las relaciones de trabajo. –5. La importancia de los cambios. –6. El debilitamiento del contrato de trabajo. 6.1 Nuevas formas de contratación. Conclusión. Bibliografía.

RESUMEN

El derecho del trabajo como parte del derecho social debe ser totalmente dinámico, su evolución corresponde a los cambios sociales, políticos y económicos que ha sufrido la humanidad durante su historia, lo cual produce una afectación directa en las relaciones laborales. Ahora, con las nuevas ideologías del neoliberalismo y la globalización, donde se pretende fomentar el intercambio comercial entre los países y realizar una efectiva movilización de capitales, se han flexibilizado las relaciones laborales, pues con el objeto de buscar una mayor productividad y competitividad entre los grupos empresariales, han surgido nuevas prestaciones de servicio donde se ve una desprotección y sobreexplotación para estas relaciones que se encubren con diversas naturalezas a la laboral. Este es un problema de afectación mundial, en el cual la Organización Internacional del Trabajo ha determinado que esta problemática debe resolverse en favor de los trabajadores, sin que se pierda de vista los derechos mínimos fundamentales que asiste a la clase trabajadora en el mundo.

* Recibido el 7 de septiembre. Aprobado el 10 de octubre.

** Profesores de Derecho Comercial y Laboral.

Profesores de Asignatura de Derecho Procesal del Trabajo, Práctica Forense Laboral, Derecho Mercantil y especialistas en las áreas comercial y laboral de la Universidad Nacional Autónoma de México.

ABSTRACT

The labor law as part of social law must be fully dynamic, evolution corresponds to the social, political and economic changes that humanity has suffered during its history, which produces direct involvement in labor relations. Now, with the new ideologies of neoliberalism and globalization, which aims to promote trade between countries and make effective mobilization of capital have become more flexible labor relations, for the purpose of seeking greater productivity and competitiveness among business groups have emerged new service benefits where deprotection and overexploitation for these relations are concealed with various natures work is. This is a problem of global concern, in which the International Labour Organization (ILO) has determined that this problem should be resolved in favor of the workers, without losing sight of the fundamental minimum rights attending the working class in the world.

Palabras clave: Sistemas económicos; Relaciones de Trabajo; Flexibilización laboral; Nuevas prestaciones de Servicio.

Key words: economic systems; work relationships; labor flexibility; new features of Service.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años se habla de una tendencia de crear relaciones de trabajo atípicas, dadas las transformaciones laborales que se han presentado a nivel mundial. Estos cambios se presentan gracias a los contextos económicos que han surgido y a los avances tecnológicos que alcanzan la vida de las relaciones de trabajo, modificando incluso la forma de aplicación de los ordenamientos jurídicos laborales.

Las crisis económicas y las variantes políticas, han creado cambios y ajustes estructurales tanto en las micro como en las macroeconomías, provocando un incremento desbordado en el desempleo y en el sector informal, trayendo como consecuencia la modificación de las concepciones tradicionalistas de los elementos del Derecho del Trabajo, entre los que se encuentra la figura de la subordinación. A continuación, analizaremos las figuras de la globalización y el neoliberalismo, como las causantes de la modificación que han sufrido las relaciones de trabajo y cómo han provocado la creación de nuevas relaciones que se están escapando a la aplicación del Derecho Laboral.

1. LAS NUEVAS CORRIENTES ECONÓMICAS

Fenómenos políticos como la caída del Muro de Berlín y la cortina de hierro, que marcan el fin de la guerra fría e inclusive la crisis petrolera, aspectos todos resumidos en la tesis de Francis Fukuyama, bajo el concepto de “el final de la historia”, han provocado cambios importantes en las economías nacionales, las cuales ven afectadas las estructuras y normatividades de sus organizaciones sociales.

1.1 La globalización

La globalización ha ido surgiendo a la par de los cambios económicos a nivel mundial. Para los años noventa, el Fondo Monetario Internacional aconsejó que, para aminorar los efectos inflacionarios que se presentaban en la economía mundial, se realizara la apertura a los mercados internacionales, previendo el uso de recursos externos que se obtenían a través de préstamos con el Banco Mundial y con el mismo Fondo Monetario Internacional; préstamos que eran contratados con altas tasas de interés, lo cual ocasionó tanto un endeudamiento interno como externo de los países en vía de desarrollo, que les hizo reducir su gasto público, adelgazando los programas sociales y, por consiguiente, afectando directamente a la clase trabajadora y trastocando las disposiciones del derecho laboral¹.

¹ Cfr. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel y BERMUDEZ QUIÑONES, Miguel. *El derecho del trabajo en la globalización*. Cárdenas Velasco Editores. México, 2005, pp. 58-63.

En esta misma época de los noventas, los constantes avances tecnológicos provocaron el cambio de los procesos de producción, al ocupar menos manos de obra, lo que ocasionó un daño más a la clase trabajadora. Estos cambios en la producción, ocasionados por las nuevas tecnologías, permiten que, los grandes grupos económicos irrumpen en países subdesarrollados para ofertar el financiamiento de capital externo, presionando al país sede para que realice modificaciones a sus legislaciones laborales, bajo la bandera de modernizar sus procesos de producción; acción que toma el nombre de flexibilización o desregulación del trabajo.

Es así como surge la globalización que, “consiste en un sistema dentro del campo de la economía, opuesto a la compartamentalización local y nacional de los mercados... es el conjunto de fenómenos resultantes de la creciente apertura de las economías a las mercancías y capitales extranjeros²”, fomentando el surgimiento de grupos transnacionales y de alianzas regionales como el Tratado del Libre comercio de América del Norte, el MERCOSUR, la Unión Europea, entre otros; por eso se señala que, con este sistema “se acelera, extiende y profundiza la internacionalización de las economías nacionales, ampliando sus relaciones de interdependencia y de dependencia, a la vez que reduciendo su campo de autonomía y tornando más difusas las esferas de soberanía de los estados nacionales.³”

La globalización ha creado una conjunción de dos fenómenos: “la propia integración mundial por un lado, y por otro la proliferación de *nacionalismos*... que se distinguen por acudir a una ideología de corte comunitarista para señalar la identidad de un colectivo.⁴” Identidad que no se ha conseguido en los países en vía de desarrollo.

La globalización ha sido estudiada como un sistema benefactor del avance económico, pero por otro lado, se ha establecido la falta de tática de dicho sistema en relación al respeto y dignidad del sector social trabajador. Economistas como Martin Wolf, han sostenido que la globalización es un proceso de integración de los mercados de bienes, servicios y capitales, que logra el mejoramiento de la producción a nivel mundial, pues las empresas actualmente dependen fundamentalmente de la organización política de las naciones. Contrario a ello, Susan George señala que, la globalización es la obra de las grandes multinacionales, una maquina con el objeto de concentrar la riqueza y el poder en lo alto de la escala social y que cada día engendra más exclusión social⁵.

No obstante que a partir de los años ochentas, apoyado con el sistema de globalización, ha existido una movilidad sin precedentes del capital, frente a ello “se han mantenido severas restricciones a los movimientos de la mano de obra, en particular de la mano no calificada,⁶” apoyando con ello la tesis de Susan George.

Sin embargo, para otros “la globalización de la economía no tiene ética, no es buena, no es mala, son los métodos usados, los calificados de buenos o malos.⁷” Un aspecto positivo es que, las empresas transnacionales contribuyen en forma determinante al desarrollo del comercio multinacional, organizando procesos de producción a nivel mundial; sin embargo, esas mismas empresas controlan los recursos naturales de los países donde se asientan y aprovechan la mano de obra barata, inclusive, provocan su sobreexplotación; por ello, podemos decir que, este sistema encuentra tanto aspectos positivos, pero también negativos.

² *Ibidem*, pp. 52 y 57.

³ ALBURQUERQUE, Rafael y DE BUEN, Néstor, coords. *El derecho del trabajo ante el nuevo milenio*. Porrúa, México, 2000, p. 3.

⁴ HAMUI-HALABE, Liz (compiladora). *Efectos sociales de la globalización*. Noriega Editores, México, 2000, p. 56.

⁵ Cfr. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel y BERMUDEZ QUIÑONES, Miguel, *op. cit.*, pp. 51-53.

⁶ OCAMPO, José Antonio y MARTIN, Juan. *Globalización y desarrollo. Una reflexión desde América latina y el Caribe*. Alfaomega. Colombia, 2003, p. 67.

⁷ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel y BERMUDEZ QUIÑONES, Miguel, *op. cit.*, p. 57.

Con la globalización, los países de América latina vieron afectados sus ingresos derivados de los intercambios internacionales, lo que provocó que las empresas tuvieran la necesidad de producir cambios internos, dentro de los cuales se encontró abaratar el costo de la producción, abaratando la mano de obra e incrementando los empleos eventuales; en el caso de nuestro país, aun cuando se habla de una política del empleo, donde se fomenta la creación de nuevos trabajos, la verdad dice otra cosa, “lo que sí ha habido por la vía de los hechos es un aumento en las contrataciones de tiempo u obra determinada⁸”, produciendo la inestabilidad laboral y el surgimiento de nuevas relaciones de trabajo que salen del alcance del derecho laboral.

1.2 El Neoliberalismo

El neoliberalismo no es otra cosa que una marcha atrás, volver a las antiguas teorías económicas de los clásicos del liberalismo como Adam Smith, David Ricardo, John Locke, los fisiócratas y John Stuart Mill, donde su bandera era *dejar hacer y dejar pasar*, buscando la cancelación de políticas sociales y el surgimiento de un Estado disminuido en sus intervenciones en la economía; incluso John Locke señalaba que la libertad se preserva con la división del poder, sustentando que el mejor gobierno es el que gobierna menos.

Ahora, el resurgimiento del liberalismo se presenta dadas las reflexiones sobre la excesiva intervención del Estado en la economía, su más destacado ponente fue Friedrich August Von Hayek, quien comulgaba con la idea de otros economistas respecto a los beneficios de reestructurar el pensamiento liberal clásico, a efecto de hacer más competitivo el mercado internacional, al permitir el libre juego de la oferta y la demanda, “para que los individuos pudieran interactuar económicamente sin enfrentar regulaciones ni restricciones gubernamentales.⁹”

Este dominio privado se convierte en un individualismo que aniquila los pensamientos sociales, pues su perspectiva es el consumo individualizado, diferenciado e inequitativo, por ello se sostiene que, el neoliberalismo tiene como base “la desigualdad como un factor de desarrollo económico inevitable que simplemente se acepta por costumbre y que debilita cualquier alternativa que no se soporte sobre el argumento del libre mercado¹⁰”, se ha sostenido que “el neoliberalismo pretende cancelar el signo de la construcción de la justicia social.¹¹”

2. EFECTOS

Las empresas se han despojado de antiguos objetivos de reforma social, convirtiéndose ahora en simples medios de producción que responden a las nuevas y futuras exigencias de la globalización.

Es de señalarse que, los países propulsores de la globalización “no tan sólo aplican sus capitales en el extranjero, sino que además practican un proteccionismo en sus mercados internos,¹² con lo que logran alcanzar una estabilidad en su economía, pues al establecer el precio de sus productos, lo hacen no con el costo de producción, sino con el objeto de exportación, lo que provoca su alta competitividad, además cuando no existe esa competitividad, cierran sus mercados a productos similares provenientes de otros países.

Los efectos que se dan con estas nuevas corrientes económicas son:

- Mayor integración de las empresas, unidas por los avances tecnológicos.
- Predominación de la calidad del empleo y organización de los recursos humanos.

⁸ REYNOSO CASTILLO, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. Porrúa, México, 2006, p. 247.

¹⁰ RAMOS PÉREZ, Arturo, *Globalización y neoliberalismo. Ejes de la reestructuración del capitalismo mundial y del Estado en el fin del siglo XX*. Plaza y Valdés Editores, México, 2001, p. 110.

¹¹ DE BUEN, Néstor, *La decadencia del derecho del trabajo*. Porrúa, México, 2001, p. 131.

¹² BERMUDEZ CISNEROS, Miguel y BERMUDEZ QUIÑONES, Miguel, *op. cit.* p. 55.

- Nuevas estrategias o políticas sociales que “modernicen” los conceptos tradicionales de los factores de la producción.
- Modernidad en los modelos de producción.

2.1 Afectación en el ámbito laboral

Como se ha indicado, existen diversos aspectos positivos dentro de la globalización, “las nuevas formas de organización de la producción, realizadas desde los países desarrollados, constituyen medios para mejorar la competitividad de las empresas en entornos de incertidumbre y especialización, donde la constitución de redes productivas se convierten en eje para la competencia.¹³ Sin embargo, parece que los beneficios de la globalización únicamente se hacen extensivos a la clase empresarial, olvidándose de los trabajadores.

Se habla que, este sistema tiene muchos efectos positivos, incluso para los trabajadores, dando como ejemplo el desarrollo alcanzado por los países del sureste asiático, pero la verdad es que, para obtener ese desarrollo, los citados países recurrieron al *dumping social*; esto es, al trabajo en condiciones inhumanas, en donde no existe descansos, ni seguridad e higiene, e incluso se sobreexplota la mano de obra infantil. Por ello el rechazo de la clase trabajadora a este nuevo sistema económico, considerado como el “enemigo inmaterial” de los trabajadores.

Contrario a ello, el sector empresarial se ha manifestado a favor del cambio en la legislación laboral, portando el estandarte de modernidad, pero bajo la presión de la competitividad y el progreso técnico en el incontrolable mercado internacional. “La lucha desenfrenada por la conquista de los mercados, ofreciendo bienes y servicios de buena calidad a precios atractivos, lleva a los empresarios a buscar formas para producir mejor y al menor costo; no les importa los medios que emplean.¹⁴ Medios que incluyen la sobreexplotación laboral, pues buscan el pago por horas, así como la pérdida de la estabilidad en el empleo.

La política laboral en el sistema de globalización, descansa en “la baja de los salarios, la sustitución de la mano de obra por la tecnología y el consecuente desempleo y, como contrapartida el crecimiento de las economías informales que son esencialmente no contributivas¹⁵.” Así, la propagación de estas nuevas tecnologías ha provocado “violentos ajustes en las condiciones de trabajo y en la disminución de los derechos antaños conquistados por los trabajadores.¹⁶”

De esta forma podemos señalar que, la afectación que la globalización ha arrojado en el Derecho laboral ha sido la siguiente:

- Multiplicación de los contratos atípicos.
- Mayor incidencia de los contratos a tiempo parcial.
- Debilitamiento del principio de estabilidad.
- Mayor utilización de los contratos por tiempo determinado.
- Resurgimiento del trabajo a domicilio.
- Decadencia del sistema semanal.
- Difusión de la subcontratación.
- Expansión de la multiplicada de empleos.
- Incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo.
- Crecimiento de la economía informal.
- Ambivalencia de los contratos colectivos.

¹³ DE LA GARZA, Enrique y BOUZAS, José Alfonso *coords. Cambio2 en las relaciones laborales*. UNAM, México, 1999, vol. 2, p. 361.

¹⁴ DAVALOS, José. *Tópicos laborales*. 3ª ed. Porrúa, México, 2000, p. 676.

¹⁵ DE BUEN, Néstor. *op.cit.*, p. 129.

¹⁶ RAMOS PÉREZ, Arturo. *op. cit.*, p. 60.

- Utilización del contrato de aprendizaje como fomento de empleo.
- Reducción en los gastos respectivos a la seguridad social¹⁷.

En la reunión de la OIT que tuvo verificativo en noviembre de 2003, Tarja Halonen, trató dicha problemática expresando que, la globalización ha gozado de una extrema libertad para que bienes, dinero y empresas, en conjunto, crucen fronteras sin que se haya correspondido con la misma liberalidad en relación a la mano de obra, la cual sí encuentra infranqueables fronteras y múltiples trámites de migración. Es necesario que la globalización también establezca un amplio contexto social, “que derrame oportunidad de empleo y salarios, que no busque única y exclusivamente un beneficio de utilidad económica a los capitales invertidos... se requiere humanizar los adelantos tecnológicos y la globalización misma.”¹⁸

Fernando Savater señala “lo que se ha globalizado es fundamentalmente la economía y sobre todo el capital financiero y sus inversiones, pero falta globalizar cosas muy importantes como los derechos humanos o una concepción de la justicia.”¹⁹

La toma de decisiones de los trabajadores en las actividades de producción representa un obstáculo para ajustar unilateralmente los procesos productivos, con el fin de aprovechar la nueva revolución científica y tecnológica, por lo que un Estado social es el principal enemigo de los representantes del poder económico, pues su intervención significa un tope para alcanzar los fines de producción, así con esta corriente “se replantea el papel del gobierno, más como consensador y promotor de las propuestas del conjunto de la sociedad que, como responsable exclusivo de la toma de decisiones”²⁰.

De esta forma, se pretende la desaparición de instituciones que fueron alcanzadas por los trabajadores para nivelar sus desigualdades con los patrones, bajo la bandera del individualismo, se combaten figuras sociales como son: los Sindicatos, la Huelga, las contrataciones colectivas, los Contratos Ley e incluso el propio Reglamento Interior de Trabajo.

Estas pérdidas han ocasionado una inestabilidad laboral, pues los trabajadores no encuentran los elementos de balance en las relaciones laborales con los que antes disponían, y por su parte, el Estado ha bajado el perfil de los beneficios a favor de los trabajadores, así como los subsidios de la seguridad social, lo cual, aunado a las crisis económicas, ha propiciado un alza en el desempleo, hechos que propician la búsqueda de una flexibilización laboral.

Es inevitable que la globalización, al representar una nueva forma de integración económica y comercial, trastorne incluso al Derecho del trabajo internacional, pues tendrán que analizarse normatividades para regular conflictos laborales que pudieran surgir entre los países firmantes de las alianzas o pactos internacionales, lo cual resulta complejo, dada la notoria diferencia de riquezas en el mundo, ya que si los países en vía de desarrollo dejan de establecer la protección adquirida a favor de los trabajadores, su pobreza se incrementa, ante el aumento del desempleo y el abaratamiento de la mano de obra.

Estamos ante la presencia de un sistema económico el cual no es posible desaparecer, pero deben hacerse las adecuaciones necesarias para que, aún con él y contra él, se defiendan los derechos y protecciones adquiridas por los trabajadores. “La globalización no extinguirá el Derecho del Trabajo. Lo transformará”²¹.

¹⁷ Cfr. OLEA, Manuel Alonso. *Cuestiones laborales*. UNAM. México, 1998, pp. 122-134.

¹⁸ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel y BERMUDEZ QUIÑONES, Miguel, *op. cit.*, p. 62.

¹⁹ SAVATER, Fernando. Citado por BERMUDEZ CISNEROS, Miguel y BERMUDEZ QUIÑONES, Miguel, *op. cit.*, p.61.

²⁰ DE LA GARZA, Enrique y BOUZAS, José Alfonso coords, *op. cit.*, p. 346.

²¹ DE BUEN, Néstor, *op. Cit.*, p. 33.

2.2 La flexibilización de las relaciones laborales

Como se ha podido observar, las nuevas corrientes económicas han provocado una incertidumbre en el Derecho del trabajo, provocando que se hable de flexibilización laboral, pues el Estado señala que, es necesario tomar medidas pertinentes para combatir las tasas de desempleo que se han incrementado alarmantemente en virtud de los efectos inflacionarios de las crisis económicas, de los avances tecnológicos que desplazan la mano de obra, de la introducción de mercancías de países orientales a bajo costo, que acarrea la desaparición de microempresas en el país y por la rigidez de protección hacia el trabajador.

Los cambios que la tecnología y el comercio han producido en el ámbito laboral, han llevado a que algunos se pronuncien en relación a que “el cambio se ha acelerado y el sistema económico se muestra incapaz de acomodarse a dicho ritmo²².”

La necesidad de adaptar este cambio ha recibido el nombre de **flexibilización**, término utilizado “para explicar la desarticulación normativa o contractual en las relaciones obrero/patronal, a fin de facilitar la aplicación de los planes neoliberales utilizados por la globalización²³.” Esto es, la forma que se busca para que las relaciones laborales responda a los nuevos sistemas económicos.

La flexibilización y adaptabilidad de los mercados de trabajo, busca facilitar el cambio estructural que se está presentando en las economías mundiales, a efecto de lograr su crecimiento, “los Estados pretenden ajustar el alcance cualitativo y cuantitativo de los vigentes derechos laborales a los retos ingentes del mercado y la integración económica expansiva²⁴.”

Se busca una flexibilización productiva para alcanzar mejores índices de producción en las empresas, por lo cual, esta flexibilización es empresarial, ya que es el empresario quien busca el cambio de los elementos tradicionales del derecho laboral, para crear una facilitación en la imposición de sus nuevos mecanismos, por ello se habla de dos tipos de flexibilizaciones:

- Funcional.
- Numérica del trabajo.

“La flexibilización funcional se refiere a la capacidad de la empresa para modificar la estructura de puestos de trabajo y reasignar las tareas de los trabajadores en función del cambio tecnológico y, la flexibilización numérica, que expresa la capacidad de la empresa para modificar la plantilla de trabajadores en función de las variaciones de la demanda externa de sus productos²⁵.”

La modernización productiva implica el desplazamiento de la mano de obra y abarata el mercado de trabajo, necesitando también elevar los niveles de competitividad, por lo cual se requiere de un mayor número de mano de obra especializada; esto ha pretendido implementar una “nueva cultura laboral”, donde se infunda en el trabajador “la conciencia del deber de producir... bajo el estímulo de contar con mejores salarios, pero dentro de un esquema de sobreexplotación²⁶.”

²² CACHON, Lorenzo *coord.*, *Crecimiento del empleo y cambio estructural*. Colección informes OCDE 19. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987, pp. 49-50.

²³ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel y BERMUDEZ QUIÑONES, Miguel, *op. Cit.*, p. 71.

²⁴ SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho del trabajo*. MCGRAW-Hill Interamericana Editores, México, 1998, p. 467.

²⁵ DE LA GARZA, Enrique y BOUZAS, José Alfonso *coords.* *Cambio2 en las relaciones laborales*. Volumen 2, UNAM, México, 1999, pág. 349.

²⁶ SANTOS AZUELA, Héctor, *op. cit.*, p. 471.

El aumento a las jornadas laborales parece ser una de las condiciones que más se afecta con la flexibilización, pues “los ajustes de la jornada laboral a través de la negociación colectiva, constituyen un factor potencial desde el punto de vista social y también en términos de aumento de la flexibilidad de la producción y de la productividad²⁷.”

Incluso se habla de una flexibilización geográfica horizontal que beneficiaría a los propios trabajadores, bajo el argumento de que “habilitaría al trabajador haciéndolo polivalente para otras tareas, previa capacitación por la empresa²⁸.” Pero esa flexibilización provoca el aumento de la inestabilidad en el empleo que sufrimos hoy en día, pues el hecho de profesionalizar a los trabajadores, desplaza a aquellos que no tienen una capacidad especial.

También se pretende elevar el número de contratos eventuales ya que así se paga menos a los trabajadores y éstos tienen menos prestaciones, aumento que es grave, pues el trabajo temporal limita la economía del trabajador y no le da certeza para el consumo e inversión, lo cual provoca que se pierda “toda capacidad de consumo y con ello se reduce el mercado interno... quien no tiene trabajo no tiene función en la sociedad, tan sólo la angustia del desempleo²⁹.”

Otro elemento que se está afectando es la propia subordinación que, “como subelemento o como característica, podría ser tan flexible como lo conviniere las partes y de esta variabilidad surgirían las relaciones no tradicionales, las cuales, por exclusión, quedarían catalogadas como contratos no estándares³⁰.” Sin embargo, el no dejar en claro cuáles serán los alcances de esta flexibilización en la subordinación, provocará que muchas relaciones se disfracen con una naturaleza diversa a la laboral, provocando la inaplicación de las normas del trabajo.

Podríamos enlistar de manera únicamente enunciativa, cuáles son algunas de las condiciones laborales que se están modificando con la flexibilización:

- Incremento de empleos temporales.
- Reducción y/o aumento en la Jornada de trabajo.
- Reducción de las prestaciones de seguridad social.
- Desaparición del pago de horas extras.
- Desempeño gratuito para continuar en el trabajo o lograr ascensos.
- Restablecimiento del contrato de aprendizaje.
- Modificación de la subordinación.
- Reducciones en las negociaciones colectivas.
- Disminución en los salarios.

Las citadas afectaciones se presentan para responder a los cambios de los sistemas económicos, políticos y sociales, para mejorar la producción de las empresas; sin embargo, “resulta difícil convencer al trabajador de que por bien de la economía nacional, él en lo particular tenga que dar marcha atrás en sus conquistas laborales³¹.” Adquisiciones que contemplan las medidas protectoras que, a través de luchas social, se logró establecer en el derecho laboral, protección no solo económica, sino también un trato digno para el trabajador, dotarle de medios o equipos para la labor a desempeñar, en proporcionar descansos y días de asueto para una correcta reposición de energías y, sobre todo una estabilidad en el empleo que brinda al trabajador también una seguridad en su retiro; protecciones todas ellas que parecen estar desquebrantándose con la supuesta flexibilización laboral.

²⁷ CACHON, Lorenzo *coord.*, *op. cit.*, p. 36.

²⁸ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel y BERMUDEZ QUIÑONES, Miguel, *op. cit.*, p. 78.

²⁹ *Ibidem*, pp. 84-85.

³⁰ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *Las nuevas relaciones de trabajo*. Porrúa-UNAM, México, 1999, p.188.

³¹ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel y BERMUDEZ QUIÑONES, Miguel, *op. cit.*, p. 95.

Esta flexibilización pareciera ser necesaria para hacer los mercados nacionales competitivos con los internacionales, pero dicha flexibilización no puede atentar contra los derechos laborales mínimos establecidos en las normatividades laborales, sean convencionales, constitucionales, legal o contractuales. “La flexibilización del Derecho del Trabajo reconoce, como límite, la exigencia de no desnaturalizarlo, de no hacerlo perder su esencial concepción protectora³².” Así, la tarea flexibilizadora debe responder a una adaptación a la protección de los trabajadores ya existente, pero nunca a su supresión.

3. EL CARÁCTER EXPANSIVO EN LAS RELACIONES LABORALES

Cuando surge el Derecho del Trabajo, éste tenía un ámbito de aplicación más o menos delimitado. Se entendía que esta rama del derecho se aplicaría cuando se celebrara un contrato de trabajo o naciera una relación laboral y para ello, era necesaria la presencia de ciertos elementos subjetivos y objetivos, creándose una serie de derechos y obligaciones que regulaba dicho ordenamiento; cuando la relación laboral se rompía, la protección del derecho del trabajo se hacía patente para defender al trabajador y verificar si no se habían vulnerado sus derechos, lo que provocaría sanciones para el patrón, o incluso, si el responsable de la terminación era el empleado, se buscaba una armonización entre los componentes.

No obstante lo anterior, en el Derecho laboral debe existir un “dinamismo protector” para cubrir y proteger a las relaciones de trabajo que surgen dentro del amplio sector social que regula este ordenamiento, respondiendo a los sistemas económicos que hemos analizado en los apartados que anteceden; por ello, en el siglo XXI se ha hecho patente la realidad de que, “un creciente número de personas se ubican en modalidades de empleo que escapan al campo de aplicación que tradicionalmente le ha correspondido al derecho del trabajo³³.” Pareciera que la protección clásica de los trabajadores se evapora poco a poco, bajo el argumento de que, las circunstancias por las cuales se ejercía la protección se han ido modificando; por ejemplo, desde un punto de vista sociológico, se buscaba la protección del trabajador, porque éste representaba el sustento de la familia a la que pertenecía, de ahí que, se consideraba la dependencia económica con el empleador, uno de los elementos para distinguir una relación laboral; sin embargo, esta concepción con los pasos de los años ha ido variando, puesto que ahora, ya se habla de una pluralidad de aportadores al gasto familiar e incluso la posibilidad de que una persona tenga más de un patrón.

Se ha señalado que, “una economía dinámica y eficiente siempre experimentará a la vez un proceso de pérdida de empleos compensado, hasta cierto punto, con un crecimiento de nuevos empleos³⁴.” Sin embargo, estos nuevos empleos salen del alcance de las relaciones laborales típicas y, por ende, se escapan de la protección otorgada por el derecho del trabajo, dado que en ellos se modifican las concepciones clásicas de las relaciones de trabajo, surgiendo la interrogante de si la subordinación continúa siendo el elemento fundamental en las relaciones laborales y si su concepción clásica continúa vigente.

“la realidad, obviamente más sabia que el legislador, se ha encargado de poner en evidencia que existen muchas situaciones intermedias entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente (situadas en los bordes oscuros del derecho del trabajo) que merecen atención especial de parte de esta disciplina de las ciencias jurídicas³⁵.”

Las nuevas relaciones laborales aparecen, según los cambios económicos, afectan la organización social de la vida laboral, pues no hay que perder de vista que, estamos ante la presen-

³² ALBURQUERQUE, Rafael y DE BUEN, Néstor, *coords., op. cit.*, p. 7.

³³ REYNOSO CASTILLO, Carlos, *op. cit.*, p. 655.

³⁴ CACHON, Lorenzo *coord., op. cit.*, p. 89.

³⁵ ALBURQUERQUE, Rafael y DE BUEN, Néstor, *coords., op. cit.*, p. 257.

cia de relaciones dinámicas; “la reestructuración y competitividad económica como las relaciones laborales no son procesos abstractos, su sustento son las relaciones que establecen los agentes económicos directos y el contexto social sobre el cual operan³⁶,” por ello, las nuevas relaciones de trabajo, nacen derivadas de las necesidades y cambios económicos que se presentan en cada país.

Con estos cambios en las economías, existe una inestabilidad en el trabajo, una constante movilidad interna y externa de los trabajadores, un aumento en la profesionalización para realizar ciertas actividades; ello ha provocado una modificación en la concepción clásica de las relaciones de trabajo; por lo cual, los principios rectores del derecho laboral deben ser elásticos para lograr un “ajuste entre lo clásico y lo nuevo, entre el trabajo de la sociedad industrial y el trabajo de la sociedad tecnológica... para evitar la insostenible tirantez que en cualquier momento produciría el rompimiento del proteccionismo y el equilibrio entre las relaciones laborales³⁷.”

Existen nuevas relaciones laborales donde se presenta autonomía y movilidad en la prestación del servicio, esto “puede reflejarse en el aumento de la productividad, las facilidades en la distribución del tiempo de trabajo, y nuevas perspectivas de empleo, a diversas variantes de trabajadores, sin restricciones por la ubicación geográfica de los mismos³⁸.” No obstante lo anterior, esta cierta “autonomía” en la prestación del servicio, ha propiciado una incertidumbre en la concepción de una relación laboral u otra de diversa naturaleza, pues la evolución de los trabajos ha sido más rápida de lo que las normas se han reformado; por ende, existe un desajuste entre la economía, la política laboral, la realidad del trabajo y el ordenamiento laboral.

En tiempos de incertidumbre económica, los trabajos “atípicos” cobran auge, ya que a través de ellos se trata de evitar las tasas de desempleo, creando una simulación e imprecisión en la figura de la subordinación, “es posible observar que hay muchas actividades que siendo trabajo personal, no queda necesariamente calificadas como trabajo subordinado³⁹.” A continuación presentaremos solamente a modo de ejemplo, algunos de los nuevos modelos de trabajos que han evolucionado y visto incrementar a sus integrantes en los últimos años.

3.1 El trabajo independiente

Como parte del trabajo independiente, se pueden localizar personas que ofertan la venta de productos o la prestación de bienes y servicios, por ello a este tipo de trabajo se ha definido como “aquel realizado por personas que en su ejecución no guardan una relación de subordinación, y por consecuencia ajenos al derecho del trabajo⁴⁰.”

Dentro de este sector encontramos a la “industria familiar”, la cual, si bien se encuentra regulada por la Ley Federal del Trabajo de México, es únicamente para señalar que la misma no es aplicable a éste sector, solo registrará para cuestiones de seguridad e higiene; por ende, estamos ante la presencia de un trabajo independiente, que deja al libre arbitrio la forma de regulación de las actividades en estas “industrias”, las cuales se presentan sobre todo en el ámbito artesanal; no pudiendo pasar por alto que, si estamos ante un trabajo independiente, donde no existe subordinación, dicho trabajo no podrá ser regulado por el derecho laboral.

Este trabajo independiente fue considerado por Carlos Marx en el siglo XIX, pues él señalaba que la apropiación de los medios de la producción daría paso a la conformación del trabajo en su auténtica esencia, convirtiéndolo en el verdadero ámbito de la autonomía; sin embargo, si el

³⁶ DE LA GARZA, Enrique y BOUZAS, José Alfonso *coords.*, *op. cit.*, p. 345.

³⁷ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *op. cit.*, pp. 180-181.

³⁸ CLIMENT BELTRAN, Juan B, *La modernidad laboral*. Esfinge, México, 2000, p. 41.

³⁹ KRUCZYN VILLALOBOS, Patricia coord. *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?* UNAM, México, 2003, p. 47.

⁴⁰ REYNOSO CASTILLO, Carlos, *op. cit.*, p. 657.

trabajo no se presta a favor de otra persona, no podríamos estar ante la presencia de una relación laboral, pues esta implica la existencia de dos componentes: uno que encomienda el servicio y otro el que lo realiza, aunado al hecho de que no podríamos hablar de “trabajadores” sino hay una prestación de servicio **subordinado**, ya que si este elemento no existe, podríamos estar ante la figura del cooperativismo.

Horts Kern y Michael Schumann en la obra *El fin de la división del trabajo*, manifiestan que, se ha superado la sociedad industrial clásica y ahora se ha entrado a una sociedad de lo inmaterial, en la que el trabajador cambia de sentido y puede llegar a ser autónomo, “esta visión permitiría recomponer la antigua división del trabajo y el uso de capacidades intelectuales, devolviendo la iniciativa y la responsabilidad a los agentes⁴¹.”

Esta problemática del trabajo autónomo se abordó en el VI Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, que tuvo verificativo en el año 2004 en la Ciudad de Querétaro. Hubo quienes sostuvieron la teoría clásica de la prestación del servicio subordinado para estar frente a una relación laboral, “pues se es trabajador subordinado o no se es, y entre el trabajo subordinado y el autónomo no existe una tercera categoría⁴²,” sin embargo, debatiendo las nuevas modalidades de trabajos que se han incrementado y salido del alcance del derecho laboral, se estableció que, había que ser observadores de la evolución que ha tenido la “dependencia” para reclasificar a trabajadores autónomos que, no por el hecho de serlos, han dejado de formar parte de la clase trabajadora, los cuales tendrían derecho a la protección laboral, aun cuando no a toda, lo que provocaría el crecimiento y diversificación de los regímenes de trabajo especiales.

3.2 El sector informal

El sector informal está integrado con aquellas personas que realizan ventas directas al consumidor u ofertan sus servicios; sin embargo, es difícil encontrar una definición de lo que representa el sector informal, pues su composición es diversa, dependiendo de su origen, su espacio en la economía, en las personas físicas involucradas, etc.

En algunos casos, la informalidad se presenta como “una forma de esconder la existencia de grandes intereses económicos que, finalmente, utilizan a personas como distribuidores de sus productos, sin lugar fijo, con los consiguientes ahorros laborales⁴³.” Como es el caso de los vendedores ambulantes, a quienes una persona les encarga la venta de ciertos productos, pero ésta es a su vez incierta y en algunos casos desconocida, por lo que, aun existiendo subordinación en la prestación de estos servicios, sería casi imposible llegar a exigir el cumplimiento de obligaciones laborales.

El sector informal ha permitido que se disimule la subordinación que existe entre quien encarga la realización de una actividad y quien la desempeña, pues estas actividades son tan variables e inciertas que se vuelven “*clandestinas* por lo mismo, con efectos jurídicos, pero también con dificultad y complejidad para identificar al empleador y estar en posibilidad tanto de coaccionar como de coercionar el cumplimiento de sus obligaciones⁴⁴.” Aun cuando se ha pretendido regular a este sector de manera administrativa, su variabilidad, imprecisión y sobre todo la falta de identificación plena del mismo ha impedido lograr dicha regulación.

⁴¹ MEDA, Dominique. *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Francisco Ochoa de Michelena (traductor). Gedisa, Barcelona, 1998, p. 132

⁴² BRONSTEIN, Arturo. “Relatoría del VI Congreso Regional Americano de Derecho del trabajo y de la seguridad social”. Venezuela, p. 130, <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/336/33611106.pdf>, Consultada en Mayo de 2011.

⁴³ REYNOSO CASTILLO, Carlos, *op. cit.*, p. 661.

⁴⁴ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *op. cit.* Nota 30, p. 220.

Bajo este panorama, el incremento en el sector informal ha llegado a provocar pronunciamientos como que, el derecho del trabajo está a punto de desaparecer, “el fin del trabajo como resultado de las nuevas tecnologías, del fin de las ideologías que pudieran sustentar posiciones de izquierda y aparece en el mundo laboral... el trabajo informal sin relaciones laborales aparentes y sin prestaciones de seguridad social⁴⁵.”

El incremento de este sector es resultado de la precariedad y falta de empleos tradicionales, en él se comprende a los “trabajadores al servicio de empresas establecidas cuyas condiciones generales de trabajo no se cumplen de acuerdo con la legislación⁴⁶.” El sector informal se ha incrementado notoriamente, lo cual se debe a que los prestadores de servicios tienen la necesidad de encontrar un ingreso que, ante la falta de empleo, el entrar a este sector representa la única posibilidad de recibir el pago de una retribución, que en muchos casos, es superior al salario mínimo que se les ofrece en un trabajo tradicional.

En este sector, la edad no representa obstáculo para ingresar, no se solicitan certificados de capacitación, no hay horarios fijos que cumplir, pero frente a estos “beneficios” se encuentra la inestabilidad de una retribución económica, la ausencia de vacaciones, descansos, pago de séptimo día, cobertura de riesgos de trabajo y todas aquellas prestaciones que derivan de una relación laboral. “No obstante el desacato a innumerables disposiciones y a la indignación ciudadana, el sector va en constante aumento y parece imparable⁴⁷.”

En la OIT se concibe como un sector no estructurado, que se integra con muy pequeñas unidades de producción y distribución de bienes y servicios, las cuales no están reglamentadas, reconocidas o apoyadas por el Estado; son productores independientes que emplean trabajadores por cuenta propia, familiares o aprendices los cuales prestan su servicio en condiciones muy lamentables, ya que su salario deviene bajo e irregular, por ello se ha establecido que es una auténtica “industria de la miseria.”

Frente a esta perspectiva que tiene el prestador, el empleador es el que encuentra los mejores beneficios, pues en el trabajo informal se evade el pago de cuotas de seguridad social, del reparto de utilidades, de vacaciones, de descansos obligatorios y en general, de todas aquellas prestaciones que resultarían obligatorias en una relación laboral, incluso se evitan las inspecciones de las autoridades.

Se ha tratado de dar una cierta protección a este sector respecto a la seguridad social, proporcionando la incorporación voluntaria al régimen obligatorio de seguridad social; por ende, el costo de este seguro será a cargo del propio trabajador, no obstante que en dicho sector, existen prestadores de servicio que están involucrados en una relación de subordinación.

3.3 Los trabajos profesionales y especializados

En este tipo de actividades “un sujeto realiza para otro una actividad (artística, científica, técnica o profesional) a cambio de cierta remuneración llamada honorarios⁴⁸.” En la prestación de servicios profesionales ambas partes reciben beneficios, por un lado la prestación del servicio y por el otro el pago de honorarios.

Respecto a los profesionistas se ha señalado que, “son aquellas personas que han cumplido sus estudios universitarios como requisito para ejercer y ostentarse como tales al desempeñar determinada profesión, para la cual, de acuerdo con la legislación nacional, se requiere un título⁴⁹.”

⁴⁵ DE BUEN, Néstor, *op. cit.*, p.76.

⁴⁶ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *op. cit.* Nota 30, p. 220.

⁴⁷ *Ibidem*, p. 218.

⁴⁸ REYNOSO CASTILLO, Carlos, *op. cit.*, p. 667.

⁴⁹ *Ibidem*, p. 669.

Para que un profesional oferte su trabajo, previamente debe haber acreditado estudios y reunido los requisitos que marquen las leyes correspondientes para el ejercicio de la profesión de que se trate, además de una permanente vigilancia por parte del Estado respecto al ejercicio de las profesiones, profesionistas que integran sus propias organizaciones y el interés de la sociedad civil, para que exista vigilancia y regulación respecto a este sector.

Los contratos de servicios profesionales deben revestir ciertas características:

- Acuerdo entre las partes.
- Los honorarios estar dentro del comercio y ser determinados.
- El objeto del contrato debe ser lícito.
- El desempeño del trabajo es personal.
- El servicio se desempeña de acuerdo a lo pactado.
- Responsabilidad por daños o negligencia.
- Ética profesional del prestador del servicio y de quien lo recibe.

No obstante estas características del contrato de prestación de servicios profesional, muchas veces se confunde con las relaciones laborales o incluso se llegan a disfrazar para evadir las obligaciones que impone el derecho del trabajo a favor de los trabajadores.

En este sector es difícil identificar su ámbito de aplicación, pues hay que vislumbrar y discernir la circunstancia jurídica con que se encuentra frente a sus clientes, para saber si están o no dentro de una relación laboral, y por ende protegidos por el derecho del trabajo. En la actualidad muchas relaciones de trabajo se disfrazan de contratos civiles, argumentando que, al existir profesionalización no surge la subordinación y, por ende, no hay relación laboral.

Como se ha señalado con antelación, la globalización ha obligado a la profesionalización de las actividades laborales, a efecto de lograr una elevada calidad en el producto, “estos cambios reavivan las perspectivas de crecimiento económico. Pero también tiene su lado negativo: desplazan trabajadores, convierten las especializaciones laborales en obsoletas, y a menudo comunidades enteras pasan a ser antieconómicas⁵⁰.”

Por eso es necesario que el derecho del trabajo sea reformado, pero para lograr que su protección alcance a aquellos trabajadores que se han especializado de tal forma en las nuevas tecnologías, que pareciera que no necesitan de la directriz de otra persona, pues su dependencia es con la tecnología; “el derecho del trabajo se fundamenta en la “subordinación”, cada vez más enfatizada por la dependencia del trabajador respecto de las técnicas y de la especialización. Su consideración conformaría una ampliación o modificación del concepto de “subordinación”, siempre en evolución⁵¹”.

3.4 El outsourcing

Otra nueva forma de contratación, es la conocida como outsourcing que se ha definido como “el acuerdo que se celebra entre una persona o empresas con un contratista, para que él mismo realice determinados trabajos aportando sus propios conocimientos, herramientas, capitales y personal⁵².”

Esta figura surgió al inicio por la necesidad de contratar trabajadores que realizaran actividades que no eran propias del giro específico o principal de algunas empresas; sin embargo, con ello se ha facilitado la “desagregación del proceso productivo en fases de producción relativa o totalmente autónoma, las que pueden ser externalizadas en condiciones que permiten reducir costos y minimizar la mano de obra que la empresa emplea directamente⁵³.”

⁵⁰ CACHON, Lorenzo *coord.*, *op. cit.*, p.25.

⁵¹ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *op. cit.* Nota 30, p. 222.

⁵² ALBURQUERQUE, Rafael y DE BUEN, Néstor, *coords.*, *op. cit.*, p. 204.

⁵³ *Ibidem*, p. 200.

Con el outsourcing que ha surgido a raíz de la globalización, se maquillan auténticas relaciones laborales entre quien presta un servicio y el que lo recibe, pues se dice que son contratos únicamente civiles o mercantiles entre empresas con capacidad económica y autonomía jurídica, tecnológica y organizacional. Las llamadas *out sourcing*, son empresas que se constituyen únicamente con el objeto de contratar trabajadores que ponen a disposición de otras empresas que celebran un contrato de arrendamiento de servicios y pagan a la empresa contratista, una suma que incluye el precio de la mano de obra; esto es, la empresa principal se crea con una serie de insumos, que provienen de un infinito de otras empresas proveedoras, al grado de crear empresas que “ganan dinero y tienen utilidades, pero no tienen trabajadores para no repartirles los beneficios, y las que tiene trabajadores no tienen utilidades⁵⁴.”

En este sistema se habla de una triangulación laboral, “la empresa que se externaliza, la empresa que asume la actividad productiva exteriorizada y los trabajadores de ésta última, que prestan servicios en los hechos para ambas⁵⁵.” Los prestadores del servicio son trabajadores de ambas empresas, pues con una hay contratación y con la otra se da el beneficio de la prestación de servicio.

Esta práctica antigua ha tenido gran auge en esta década, ya que representa una alternativa para reducir los costos operativos, evitar el pago de reparto de utilidades, y flexibilizar el local de la prestación del servicio, “la mayor libertad en el empleo de subcontratistas, proporciona a la empresa mayor flexibilidad en la organización espacial y temporal de las distintas fases del proceso productivo, lo cual tiende a diferenciar contractualmente algunas de sus fases y a dispersar la relación laboral en diferentes subcontratistas⁵⁶.” Pero dichos beneficios son exclusivos para los empresarios, pues se desligan de obligaciones laborales y se enfocan totalmente a su operatividad.

Incluso, aun cuando los trabajadores de la empresa subcontratista, en algunos casos, prestan los mismos servicios que los de la empresa usuaria, éstos no tienen expectativas de estabilidad en el empleo, pues su vida laboral durará lo que dure el contrato en cuestión, no gozan de los beneficios sindicales y colectivos de la empresa usuaria, ni mucho menos de sus utilidades.

Se han modificado los modelos de organización empresarial “luego del abandono del modelo llamado *fordista*, que se caracterizaba por la concentración en la empresa de todas las funciones, en beneficio de otros modelos como el *toyista* que tiende a concentrar en la empresa lo que llamaríamos sus actividades nucleares, externalizando aquéllas que se consideran *periféricas*⁵⁷.”

Incluso, el aflore de esta figura, ha llevado a la Oficina Internacional del Trabajo a definir lo que se debe entender por el “trabajo en régimen de subcontratación”, para lo cual expone:

“es todo trabajo realizado para una persona física o jurídica (designada como “empresa usuaria”) por una persona (designada como “trabajador en régimen de subcontratación), cuando el trabajo lo realiza el trabajador en régimen de subcontratación personalmente, en condiciones de dependencia o de subordinación efectivas respecto a la empresa usuaria, análogas a las que caracterizan una relación laboral de conformidad con la legislación y la práctica nacional siempre que el trabajador en régimen de subcontratación no sea empleado de la empresa usuaria⁵⁸”.

⁵⁴ DE BUEN, Néstor, *op. cit.*, p. 77.

⁵⁵ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel y BERMUDEZ QUIÑONES, Miguel, *op. cit.*, p. 80.

⁵⁶ DE LA GARZA, Enrique y BOUZAS, José Alfonso *coords.*, *op. cit.*, p. 441.

⁵⁷ ALBURQUERQUE, Rafael y DE BUEN, Néstor, *coords.*, *op. cit.*, p. 208.

⁵⁸ *Ibidem*, p. 207.

Aún con la definición otorgada, la OIT en ningún momento ha realizado propuestas o recomendaciones de la forma en que se pueden evitar las múltiples violaciones cometidas a los trabajadores que se encuentran en la necesidad de prestar sus servicios bajo el régimen de esta figura.

3.5 El teletrabajo

Es una de las nuevas modalidades que han surgido con los avances tecnológicos, pues este tipo de trabajo se lleva a cabo en el propio domicilio del prestador del servicio, haciendo uso de las nuevas técnicas de información y computación, pero existe una permanente comunicación electrónica entre el prestador del servicio y el que lo encomienda.

El teletrabajo se ha definido como “el trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajador no mantiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicarse con ellos por medio de las nuevas tecnologías⁵⁹.”

También se ha establecido que, el teletrabajo es “aquel que se realiza en el domicilio del trabajador o en un lugar seleccionado por él, fuera del centro de trabajo. Se desarrolla a distancia, usando informática, técnicas de telecomunicación o bien cuando ésta se usa para transmitir los resultados del trabajo⁶⁰.”

Este tipo de trabajo se creó para lograr la flexibilización de los horarios y centros de trabajo, pues el trabajador tendrá la autonomía para él mismo establecerse sus horarios y lugares donde desempeñará el servicio; sin embargo, ha logrado también crear una mano de obra más flexible y barata, reduciendo las prestaciones sociales e incluso perjudicando la salud del trabajador.

Esta autonomía también ha arrojado la incertidumbre de saber si se constituye una relación de índole laboral, pues es fácil simular una subordinación por un trabajo autónomo, ya que el servicio se presta en el domicilio escogido por el trabajador, sin sujeción de horarios y sin la vigilancia directa de quién encomienda el servicio, pero si existe habitualidad en la prestación del servicio y se lleva a cabo conforme a las instrucciones del patrón, hay subordinación y por consiguiente la relación se debe regular conforme a las normas del derecho laboral.

4. LA DESFORMALIZACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

En la actualidad existe una conflictividad entre los procesos de la producción y el uso productivo de la fuerza de trabajo, lo que ha provocado la necesidad de crear nuevas relaciones de trabajo donde se modifican los elementos tradicionales de las mismas, rebasando los alcances del derecho del trabajo, “es allí donde se abre el espacio para la acción de nuevos sujetos sociales que configuren escenarios impredecibles en las relaciones laborales⁶¹.”

Desgraciadamente los empresarios buscan realizar la producción con el menor costo posible y, obviamente, sacrifican el precio de la mano de obra para obtener mayores ganancias, o incluso, crean nuevas relaciones donde ocultan la subordinación para argumentar la inexistencia de un vínculo de trabajo con una persona. “La simulación del vínculo jurídico-laboral, se ha convertido, desafortunadamente, en un mal endémico creciente que requiere con urgencia, encontrar la vacuna o el antídoto para detener estas prácticas perniciosas de mala fe, tanto en el sector público como en el privado⁶².” Pero todo pareciera que, el Estado, con su nueva corriente

⁵⁹ CLIMENT BELTRAN, Juan B., *op. cit.*, p. 42.

⁶⁰ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. “Nuevas formas de contratación.” México, p. 51 www.bibliojuridica.org/libros/1/43/4.pdf. Consultada en Abril de 2011.

⁶¹ DE LA GARZA, Enrique y BOUZAS, José Alfonso *coords, op. cit.*, p. 449.

⁶² TORRES MALDONADO, Eduardo José y LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio F. *Coords., op. cit.*, p. 88.

neoliberal, deja al libre arbitrio de los empresarios la contratación de empleados, despojándose totalmente de su faceta de Estado Social, vigilante de los derechos de los trabajadores.

En la práctica se habla de dos tipos de simulaciones laborales, una absoluta, cuando no se celebra negocio alguno, o una simulación relativa, cuando se celebra otro distinto al aparente, simulaciones que se crean con el consentimiento del Estado. “La propia política seguida por las autoridades públicas, que en el marco de sus políticas de ajuste y de desregulación de todos los mercados, incluyendo al de trabajo, a menudo han permitido y a veces inclusive estimulando el desarrollo de mercados de trabajo secundarios o paralelos⁶³,” ello con el objeto de evitar la aparición de la obligación del pago de prestaciones laborales.

Hay quienes consideran que, el Derecho del Trabajo entorpece el avance económico del país, pero si este derecho cumple con uno de sus fines que es el de armonizar a los componentes de las relaciones laborales, con ello se conseguirá una mayor producción y competitividad “no puede negarse que la producción y la riqueza son factores determinantes para el avance social; producción y riqueza deseables en tanto no se sacrifique al hombre, y siempre que funcione un sistema equitativo de distribución de los beneficios⁶⁴.”

Por ello, estamos totalmente de acuerdo cuando se señala: “Si la legislación del trabajo ha de cambiar, que se modifique, pero como resultado de que el país viva una nueva realidad, y no por una decisión tomada sobre las rodillas⁶⁵.”

5. LA IMPORTANCIA DE LOS CAMBIOS

En la Conferencia intergubernamental que tuvo lugar del 6 al 8 de febrero de 1984 de la Organización para la cooperación y el desarrollo económico, ya se venía percibiendo el crecimiento de nuevas relaciones laborales que salen del alcance del derecho del trabajo, como es la aplicación de nuevas tecnologías, se señaló la necesidad de “invertir en la fábrica social de una nación, en los trabajadores afectados por el cambio, en la formación profesional⁶⁶,” se enfatizó en la necesidad de realizar cambios en la educación y formación profesional de los trabajadores, así como en las actitudes de dirección y gestión laboral del empleador, en general un cambio de prioridades sociales, políticas y legislativas, pero siempre buscando la protección del trabajador.

Como se ha señalado con antelación, son varias las nuevas modalidades de trabajadores que están al margen del derecho laboral; por eso, es necesario que, se logren soluciones para que las nuevas relaciones laborales se regulen dentro del derecho del trabajo y, no al contrario, evadir la realidad y permitir la desprotección de este tipo de relaciones. “Se trata de encontrar las formulas “conciliatorias” entre la realidad económica y tecnológica y la condición real de los trabajadores para defender sus derechos, individuales y colectivos, e impedir la renuncia a los cuales el constitucionalismo social mexicano convirtió en uno de los pilares del derecho social⁶⁷.”

Si el derecho laboral no es positivo, está destinado al fracaso, pues es necesario que sus disposiciones estén adecuadas a la realidad, “la búsqueda del equilibrio entre los intereses presentes en las relaciones laborales, es tal vez la luz que debiera guiar cualquier intento de cambio legislativo en la materia, no concebir así el futuro de temas claves, como la contratación individual, estaría garantizando la inviabilidad y el fracaso de eventuales reformas,”⁶⁸ sin embargo, esos intereses no pueden ir en contra de sus propios creadores. Se debe buscar un equilibrio donde, sin desaparecer la protección del trabajador, se logre el avance en la producción.

⁶³ ALBURQUERQUE, Rafael y DE BUEN, Néstor, *coords, op. cit.*, p. 209.

⁶⁴ DAVALOS, José, *op. cit.*, p. 658.

⁶⁵ *Ibidem*, p. 661.

⁶⁶ CACHON, Lorenzo coord., *op. cit.*, p.28.

⁶⁷ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *op. cit.* Nota 30, p. 207.

⁶⁸ REYNOSO CASTILLO, Carlos, *op. cit.*, p. 243.

“plantear nuevos conceptos y nuevos criterios protectores, suponen para el derecho del trabajo despojarse de prejuicios y tradiciones que hoy en día están limitando su avance, no se puede hablar de derechos adquiridos y de estabilidad, en un mundo laboral que los niega, no se puede seguir tratando de proteger a un trabajador, cuando las premisas que permiten que esa protección se dé, simplemente no existen⁶⁹”.

Nuestro derecho laboral no se puede resistir al cambio, éste ya se presentó, ahora sólo queda adaptar la legislación al mismo, pero sin perder de vista sus principios fundamentales, “el ensimismamiento de los laboristas para seguir bordando y abundando sólo dentro del contorno que tradicionalmente el legislador les marcó, ha permitido que el estudio de estas otras realidades laborales, les escapen a sus análisis, y con ello, tal vez han contribuido a la involución de la doctrina del derecho del trabajo⁷⁰.”

6. EL DEBILITAMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Los nuevos sistemas económicos que han provocado el surgimiento de nuevas relaciones laborales o trabajos, están produciendo cambios fundamentales en los elementos principales del derecho del trabajo, como es el caso del debilitamiento del contrato de trabajo, pues se ha colocado “los hasta ahora elementos de la relación de trabajo bajo las reglas de la economía⁷¹.” Esto ha ocasionado que los elementos básicos del contrato hoy en día aparezcan más confusos.

El contrato de trabajo era la institución jurídica básica para el nacimiento y vida de las relaciones en la empresa, en torno al cual se establecerían una serie de reglas jurídicas que apoyarían el desarrollo de la economía en muchos países; dicho contrato se componía de elementos fundamentales como el trabajador, el patrón, la prestación del servicio, el lugar del trabajo, la subordinación y el salarios; sin embargo, en la actualidad estos elementos se han modificado en cuanto a su concepción clásica y aplicación en la realidad.

La estabilidad en el trabajo que provoca la celebración de contratos por tiempo indefinido, así como la regulación de las causales de despido son figuras típicas del derecho laboral que, para algunos economistas, perjudican el crecimiento productivo del país, por ello la tendencia ahora es:

- Uso continuo de contratos por tiempo determinado.
- Uso de modalidades en la contratación, ajenas al derecho del trabajo.

Bajo tales tendencias, la época actual se caracteriza por “un debilitamiento o ausencia de la protección laboral a los trabajadores, y es precisamente en ese marco en el cual se empieza a hablar de las nuevas contrataciones individuales⁷².”

6.1 Nuevas formas de contratación

Carlos Reynoso Castillo habla de nuevos modelos de contratación que nacen a raíz de las nuevas corrientes económicas y políticas, donde “se confronta la tradicional concepción del derecho del trabajo protector, a una especie de contrataoría, encabezada sobre todo por economistas, según la cual la introducción de protecciones laborales es inconveniente, por considerarlas inconvenientes para la economía en su conjunto⁷³.” Respecto a estas nuevas modalidades el citado autor las clasifica de la siguiente forma:

⁶⁹ *Ibidem*, pp. 245-246.

⁷⁰ *Ibidem*, p. 655.

⁷¹ KRUCZYN VILLALOBOS, Patricia *coord.*, *op. cit.* Nota 39, p. 53.

⁷² REYNOSO CASTILLO, Carlos. “Sobre las nuevas contrataciones laborales.” México, p. 60, www.bibliojuridica.org/libros/1/43/5.pdf, consultada en junio de 2011.

⁷³ REYNOSO CASTILLO, Carlos, *op. cit.* Nota 8, pp. 233-234.

- Internas e intensivas.- Se contrata en los términos tradicionales, pero aumenta el número de contratos por tiempo u obra determinada.
- Internas y extensivas.- Se realizan reformas a las normas laborales para aumentar los casos de excepción a los contratos por tiempo indeterminado.
- Externas y abusivas.- Aumenta las contrataciones fuera del Derecho laboral, aparentando de legales relaciones que encumbren a las relaciones de trabajo.

El **trabajo personal** se ve desplazado por el uso de las nuevas tecnologías, pues como lo hemos indicado, ha surgido el teletrabajo, que permite la realización del servicio en una sede alterna o diferente al de la fuente de trabajo, “el trabajo humano no está sometido a una vigilancia directa o inmediata por parte del patrón, y por otra parte, en algunos casos se hace uso de mecanismos electrónicos para la realización del trabajo⁷⁴,” lo cual provoca, en algunos casos, que se confunda una relación laboral, con un trabajo independiente.

La figura del **patrón** también ha caído en la confusión al surgir las subcontrataciones, pues el poder de mando, la determinación del lugar de trabajo, la facultad para organizar el trabajo, la responsabilidad para el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la prestación del servicio, entre otros atributos, aparecen repartidos o fragmentados entre diversos sujetos contractuales.

Por su parte, la **subordinación** está perdiendo su histórica prevalencia, pues “al no abarcar las nuevas formas de trabajo humano o los llamados “casos grises”, empieza a debilitarse⁷⁵,” esta figura siempre sirvió para determinar si una relación estaba dentro o fuera de las fronteras del derecho laboral, pero dados los cambios anotados en las relaciones de trabajo, es necesario que, este concepto sea valorizado para ampliar su concepción y con ello, el marco de aplicación del derecho laboral.

Las nuevas formas de contratación laboral, permiten vislumbrar la transformación que el derecho del trabajo está presentando en la actualidad, donde la autonomía de la voluntad de las partes para establecer el vínculo laboral, ha adquirido mayor relevancia, provocando con ello un regreso a las teorías contractuales del derecho civil, “aquel debate, considerado de manera equivocada por muchos laboristas como superado, respecto de la clara frontera entre el derecho del trabajo y el derecho civil, hoy vuelve a cobrar actualidad⁷⁶.” Incluso, se ha llegado a señalar que, en la actualidad “regresan con nuevos ímpetus los contratos civiles y mercantiles que intentan disimular la existencia de verdades (sic) relaciones laborales⁷⁷.”

Pareciera que la simple presunción que establece el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, para establecer una relación de trabajo, ha cedido a las formas civiles o mercantiles, por virtud de las cuales se prestan servicios o se alquilan trabajadores.

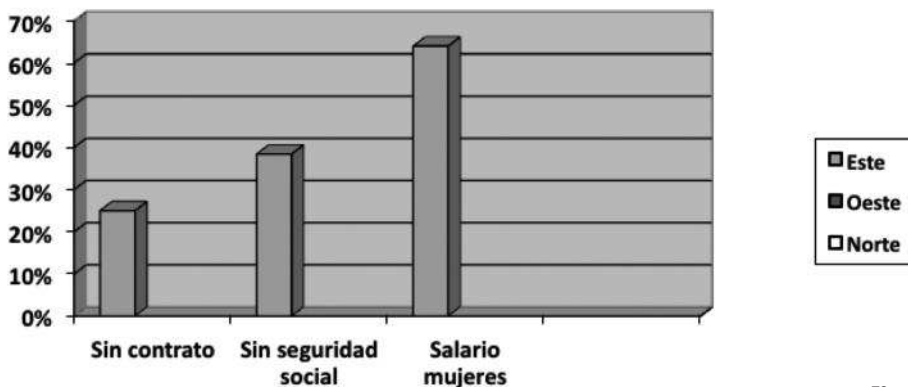
En 1999 la OIT rindió un informe sobre el panorama laboral en Latinoamérica, donde se plasma el incremento de prestaciones laborales que no están bajo el amparo de un contrato laboral, que no tienen la protección de seguridad social e incluso la desigualdad que existe entre el salario de hombres y mujeres, arrojando el siguiente resultado:

⁷⁴ KRUCZYNN VILLALOBOS, Patricia *coord.*, *op. cit.* Nota 39, p. 50.

⁷⁵ *Ibidem*, p. 52.

⁷⁶ REYNOSO CASTILLO, Carlos, *op. cit.* Nota 8, p. 242.

⁷⁷ DE BUEN, Néstor, *op. cit.*, p. 77.



78

Se ha presentado un debilitamiento notable en la estabilidad en el empleo, si bien el porcentaje de contratos por tiempo indeterminado continúa siendo superior al de los celebrados por tiempo determinado, éstos últimos se incrementan cada vez más, aunado al aumento del sector informal, que ya hemos abordado, llegándose a señalar que éste puede representar cerca del 44% del empleo urbano total⁷⁹.

Los cambios que se han presentado en materia de contratación, se han realizado bajo una bandera de combate al desempleo, apoyados en las nuevas corrientes económicas y políticas. “Los empleos no se crean por decreto, ello depende de una economía sana y en crecimiento, en donde el marco legal en el mejor de los casos podría verse tan sólo como una variables que apoye y coadyuve los esfuerzos encaminados para enfrentar el desempleo⁸⁰,” pero no como una única solución.

CONCLUSIÓN

Las distintas formas que revisten ahora las relaciones laborales es una consecuencia lógica del ejercicio de poder, en donde los Estados de bienestar de las economías desarrolladas o los Estados asistencialistas de las economías en vías de desarrollo, han cedido en beneficio de los grupos de capitales dominantes en todo el mundo, las funciones que en antaño le justificaban y con ello han otorgado también, ya no sólo su consentimiento o tolerancia, sino hasta su complicidad en la generación de políticas públicas ad hoc, en la adecuación legal y hasta en la resolución de controversias en materia laboral, en aras de mantener la estructura Estatal, que alimenta desde hace muchos años a una clase política acostumbrada a vivir del erario público.

Lo anterior es así toda vez que ante el alto costo de la burocracia de Estado, el capital particular, representado en cada país como proveedor de servicios gubernamentales, ha ido privatizando el servicio público, de tal forma que cada vez más funciones de Estado - gobierno, son realizadas por gobernados empoderados para ello, bajo la figura de la concesión, la autorización, la adjudicación, entre otras.

⁷⁸ En la primera columna se representa el porcentaje de trabajadores que laboran sin ningún contrato, en la segunda los que laboran sin ningún tipo de seguridad social y en la tercera el porcentaje del salario que perciben las mujeres frente al salario de los hombres.

⁷⁹ REYNOSO CASTILLO, Carlos, *op. cit.* Nota 8, p. 240.

⁸⁰ *Ibidem*, p. 242.

Aunado a lo anterior y debido a la propia dinámica económica, típica del neoliberalismo, generadora de cada vez un mayor número de excluidos del sistema económico formal y por tanto, de un número cada vez menor de contribuyentes al gasto público, el Estado se ha vuelto ineficaz e ineficiente ante diversas necesidades sociales, tales como en la seguridad pública, las comunicaciones o la seguridad social.

Por todo ello los Estados postmodernos, entendidos como sistemas complejos que buscan la continuidad de sí mismos, toman decisiones basados en dicho principio de supervivencia, en donde se prefiere un patrocinio político que asegure en lo inmediato una continuidad en el poder, que una reforma laboral que considere al trabajador como elemento sustancial de la relación de trabajo, la que a largo plazo también aseguraría la permanencia del Estado actual, ya que el trabajador también debe ser considerado como consumidor y por tanto un elemento clave para la sobrevivencia del Estado. A lo que aquí proponemos denominar responsabilidad social neoliberal.

BIBLIOGRAFÍA

- ALBURQUERQUE, Rafael y DE BUEN, Néstor, coords. *El derecho del trabajo ante el nuevo milenio*. Porrúa, México, 2000.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel y BERMUDEZ QUIÑONES, Miguel. *El derecho del trabajo en la globalización*. Cárdenas Velasco Editores. México, 2005.
- BRONSTEIN, Arturo. "Relatoría del VI Congreso Regional Americano de Derecho del trabajo y de la seguridad social". Venezuela, <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/336/33611106.pdf>, Consultada en Mayo de 2011.
- CACHON, Lorenzo coord., *Crecimiento del empleo y cambio estructural*. Colección informes OCDE 19. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987.
- CLIMENT BELTRAN, Juan B, *La modernidad laboral*. Estinge, México, 2000.
- DAVALOS, José. *Tópicos laborales*. 3ª ed. Porrúa, México, 2000.
- DE BUEN, Néstor, *La decadencia del derecho del trabajo*. Porrúa, México, 2001.
- DE LA GARZA, Enrique y BOUZAS, José Alfonso coords. *Cambio2 en las relaciones laborales*. UNAM, México, 1999.
- HAMUI-HALABE, Liz (compiladora). *Efectos sociales de la globalización*. Noriega Editores, México, 2000.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *Las nuevas relaciones de trabajo*. Porrúa-UNAM, México, 1999.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia coord. *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?* UNAM, México, 2003.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. "Nuevas formas de contratación." México, p. 51 www.bibliojuridica.org/libros/1/43/4.pdf. Consultada en Abril de 2011
- MEDA, Dominique. *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Francisco Ochoa de Michelena (traductor). Gedisa, Barcelona, 1998.
- OCAMPO, José Antonio y MARTIN, Juan. *Globalización y desarrollo. Una reflexión desde América latina y el Caribe*. Alfaomega. Colombia, 2003.

OLEA, Manuel Alonso. *Cuestiones laborales*. UNAM. México, 1998.

RAMOS PÉREZ, Arturo, *Globalización y neoliberalismo. Ejes de la reestructuración del capitalismo mundial y del Estado en el fin del siglo XX*. Plaza y Valdés Editores, México, 2001.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. Porrúa, México, 2006.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. "Sobre las nuevas contrataciones laborales." México, p. 60, www.bibliojuridica.org/libros/1/43/5.pdf, consultada en junio de 2011.

SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho del trabajo*. McGRAW-Hill Interamericana Editores, México, 1998.

TORRES MALDONADO, Eduardo José y LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio F. *Coords. Reforma laboral y globalización en México. Una visión in dubio por operario*. Porrúa, México, 2007.