



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO

Facultad de Derecho

Alternativas Jurídicas al Problema  
del Desempleo en el Contexto  
de la Concertación Social

**T E S I S**

Que para obtener el título de:

**LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA:

Patricia Maya Padilla

1989

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## INDICE

### INTRODUCCIÓN

### CAPITULO 1

#### REGULACIÓN JURÍDICA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DESDE 1917 HASTA NUESTROS DÍAS EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

<i>Introducción</i>	9
<i>1.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, fracciones XXI y XXII (texto original)</i>	9
1.1.1. <i>Antecedentes</i>	9
1.1.2. <i>Artículo 129 fracciones XXI y XXII constitucionales (texto original)</i>	11
<i>1.2 Ley Federal del Trabajo de 1931</i>	12
<i>1.3 Jurisprudencia de 1936 (Gustavo Adolfo de la Selva)</i>	15
<i>1.4 Jurisprudencia de 1941 (Oscar Cué)</i>	16
<i>1.5 Proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1948</i>	17
<i>1.6 Jurisprudencia de 1955</i>	18
<i>1.7 Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1955</i>	19
<i>1.8 Reforma y adición a la Constitución en 1960. Creación del apartado B del artículo 129</i>	21
<i>1.9 Reforma constitucional de 1962 al artículo 129</i>	22
<i>1.10 Reforma y adiciones a la Ley Federal del Trabajo en 1962</i>	24
<i>1.11 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado</i>	28
<i>1.12 Iniciativa de reforma al artículo 129 constitucional en 1965</i>	29

<i>1.13 Ley Federal del Trabajo, 1970</i>	30
<i>1.14 Reforma a la Ley Federal del Trabajo en 1980</i>	33
<i>1.15 Concepto de estabilidad en el empleo</i>	33

## **CAPITULO 2**

### **EL DESEMPLEO EN GENERAL**

<i>2.1 Crisis económica en la década de los ochenta</i>	35
<i>2.2 El desempleo en general</i>	38
<i>2.2.1 Definiciones de desempleo</i>	39
2.2.1.1 Etala	39
2.2.1.2. De las Cases	40
2.2.1.3 Ritterhausen	40
2.2.1.4 La Oficina Internacional del Trabajo (OIT)	41
2.2.1.5 Hernáinz Márquez	41
<i>2.2.2 Causas del desempleo</i>	42
2.2.2.1 De las Cases	42
2.2.2.2 Tomás Elorrieta	43
2.2.2.3 Moles	43
<i>2.2.3 Clases de desempleo</i>	44
2.2.3.1 Hernáinz Márquez	44
2.2.3.2. La OIT	45

2.2.3.3. Marx	45
<i>2.2.4 Teorías del desempleo</i>	46
2.2.4.1 Teoría del empleo de Marx	47
2.2.4.2 Teoría malthusiana	53
2.2.4.3 Teoría de David Ricardo	54
2.2.4.4 Teoría de Pigou	56
2.2.4.5 Teoría de Keynes	57
2.2.4.6 Teoría de Phillips	58
<i>2.3 Capitalismo dependiente y desempleo mexicano</i>	59

## CAPITULO 3

### CONCERTACIÓN SOCIAL EN GENERAL

<i>Introducción</i>	63
<i>3.1 Concepto</i>	64
<i>3.2 Antecedentes Históricos</i>	67
<i>3.2.1 Antecedentes extranjeros</i>	67
3.2.1.1 Italia	67
3.2.1.2 España	68
3.2.1.3 Brasil y otros países latinoamericanos	72
<i>3.2.2 Antecedentes nacionales</i>	73
<i>3.3 Naturaleza Jurídica</i>	75

<i>3.4 Sujetos de la concertación social</i>	76
<i>3.5 Objetivos</i>	79
<i>3.6. Clases de concertación</i>	80
<i>3.7 Condiciones generales necesarias</i>	81
<i>3.8 Fundamentos teóricos, políticos y prácticos</i>	83
<i>3.9 Características de la concertación social</i>	84
<i>3.10 Instrumentos para llegar a la concertación social</i>	85

## **CAPITULO 4**

<b>LA CONCERTACIÓN SOCIAL COMO POSIBLE SOLUCIÓN AL PROBLEMA DEL DESEMPLEO</b>	87
---	----

## **CONCLUSIONES**

## **BIBLIOGRAFÍA**

## INTRODUCCION

He aquí una somera explicación sobre la concertación social y el desempleo y de cómo influyen ambos en la estabilidad en el empleo.

Pretendo sembrar la duda sobre la conveniencia de la concertación social en nuestro país. No es mi intención decir la última palabra sobre el tema, sino abrir la discusión sobre la problemática desde una perspectiva diferente.

Nos parece conveniente explicar cómo se creó esta investigación.

La investigación pretendió ser un círculo iniciado con el análisis de las determinaciones simples, es decir, separar la totalidad caótica. Esta separación del todo en sus partes se realiza en el pensamiento ya que la realidad es una totalidad. Con el análisis logramos conceptualizar las partes, las determinaciones simples, pero la conceptualización de las partes no es la conceptualización del todo, pues para explicar el todo necesitamos de la síntesis que nos da cuenta de la realidad, pero ya no en forma caótica sino como una totalidad de múltiples determinaciones. Con la síntesis llegamos a la reproducción del todo concreto pero históricamente determinado.

Partimos la investigación con un análisis de las partes del todo, separado en determinaciones simples, en conceptos simples: por una parte, el análisis del concepto de estabilidad en el empleo, desempleo y concertación social como categorías simples primarias, y por otra parte como categorías simples secundarias utilizamos el concepto de capitalismo dependiente y crisis económica. Hicimos abstracción, conceptualización de la representación de lo concreto.

Teorizamos sobre la estabilidad en el empleo en el capítulo primero, en el cual pretendemos explicar el concepto de estabilidad en el trabajo como evolución histórico-jurídica.

Después atendemos al desempleo como categoría simple; hacemos teorías, conceptos y axiomas en el capítulo segundo. En ese mismo apartado explicamos el capitalismo dependiente y la crisis económica pero como determinaciones simples secundarias dependientes del concepto de desempleo y que consideramos prudente explicarlas.

El análisis de la otra determinación simple, la concertación social, lo realizamos en el capítulo tercero. Allí damos conceptos y clasificaciones.

Una vez analizadas las partes de lo que consideramos como una totalidad en esta investigación, en seguida realizamos las síntesis de todo el material analizado para dar cuenta de lo real complejo.

En el capítulo cuarto realizamos la síntesis de los cuatro capítulos anteriores; no es un resumen de lo anterior, sino que utilizamos el análisis de la estabilidad en el empleo, el desempleo y la concertación social, y la aplicamos a un caso específico que es la concertación social como solución al problema del desempleo en México y el peligro que esta figura representa para la estabilidad en el empleo. Explicamos esta totalidad de múltiples determinaciones que dan cuenta de una realidad históricamente determinada.

También utilizamos como método la inducción hecha por los autores para sacar las reglas generales de las figuras de concertación social, desempleo y estabilidad en el empleo. Nosotros al través de la deducción aplicamos esa teoría general a un caso concreto, determinado por el tiempo y el espacio, lo que nos permitió explicar la realidad del problema particular: la concertación social en México y su influencia en la estabilidad en el empleo.

Al final daremos unas conclusiones producto de este trabajo de investigación. Afirmaciones que estarán sujetas, como toda tesis, a una rigurosa crítica intrasistémica, que las afirmará o las negará.

Su afirmación significará que los resultados de nuestro trabajo podrán servir de guía heurística para nuevas investigaciones sobre el tema. Su negación dará como contrapartida una afirmación que será un paso más hacia el conocimiento de instituciones tan polémicas como son la estabilidad en el empleo y la concertación social.

Por último aprovecho este espacio para agradecer a las siguientes personas su valiosa ayuda en la realización de este trabajo: al Dr. Héctor Santos Azuela por su constante asesoría y discusión sobre el tema. Igualmente a Alfonso Bouzas por sus comentarios y sugerencias metodológicas sobre el proyecto de investigación, por supuesto agradezco al Sr. Miguel López Ruíz por su cooperación.



# CAPITULO 1

## REGULACIÓN JURÍDICA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DESDE 1917 HASTA NUESTROS DÍAS EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

### INTRODUCCIÓN

En este trabajo manejaremos a la estabilidad en el empleo como una regla general, es decir, nuestra legislación laboral tiende a tutelar esta figura como un bien jurídico al que todo trabajador tiene derecho. Haremos un análisis de la evolución histórico-jurídica de la estabilidad en el empleo para poder comprender íntegramente la manera como está regulada actualmente, conocer las fuerzas sociales, los poderes políticos e intereses de clase que han ocasionado su actual regulación.

Es necesario un análisis de evolución dialéctica para entender el presente como una consecuencia de una proceso complejo, en constante movimiento. El describir en una forma mecánica lo existente no nos permite transparentar la estabilidad en el empleo dentro de un contexto jurídico en evolución.

Para efectuar este análisis utilizaremos diferentes textos legales, como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, legislación laboral y jurisprudencia más sobresaliente.

#### *1.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, fracciones XXI y XXII (texto original)*

##### *1.1.1 Antecedentes*

La lucha de los trabajadores ha sido encaminada a mantener su trabajo y a mejorar sus condiciones de empleo, pues lo requieren como medio de subsistencia. En tiempos anteriores a 1917 no existía la figura de la estabilidad en el empleo. Por ejemplo, en el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana de mayo de 1856 no se hizo referencia al derecho que tienen los trabajadores de permanecer en el empleo hasta que así lo decidan.

La Constitución de 1857, el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano de abril de 1865, así como los reglamentos expedidos por Maximiliano, no regulan nada sobre la estabilidad en el empleo. En el Decreto que libera las deudas de los trabajadores del campo, expedido por Maximiliano el primero de noviembre de 1856, incluso encontramos una protección a la voluntad arbitraria de los patrones para despedir libremente a los trabajadores:

**ARTICULO 1.** Los trabajadores del campo son libres para separarse en cualquier tiempo de las fincas en que se hallen ocupados, con tal de que no tengan ninguna deuda a su cargo, o satisfaciéndola en dinero al contado en caso de tenerla. Los dueños o arrendatarios de las fincas tienen igual libertad para despedir a sus trabajadores cuando le parezca conveniente. <sup>1</sup>

Aquí se deja a la estabilidad en el empleo más que aniquilada puesto que se da al patrón la posibilidad de despedir al trabajador cuando él lo decida, y termina de manera unilateral y arbitraria la relación de trabajo.

Ni el Programa del Partido Liberal Mexicano de 1906, ni el Plan de Guadalupe, ni sus adiciones tratan el tema de la estabilidad en el empleo. En todos los documentos anteriores se deja sentir más la preocupación de proteger a los trabajadores de los empleos forzosos. Se plasma la idea de hacer los contratos por tiempo definido, para evitar que un trabajador se vea obligado a trabajar toda su vida para un solo patrón. Debate previo a la creación del artículo 123 de la Constitución.

En la 40a. sesión ordinaria del 13 de enero de 1917 se presenta un proyecto de reformas al artículo quinto de la Constitución Política de 1857; este trabajo fue realizado por Pastor Rouaix, Victorio E. Góngora, Esteban Baca Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Dorado y Jesús de la Torre. El proyecto regulaba la estabilidad en el empleo en el artículo 123, fracciones XXI y XXII de la siguiente manera:

Fr. XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado a virtud de escrito de compromiso, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

Fr. XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato, o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio, por falta de probidad por parte del patrono, o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes que obran con el consentimiento o tolerancia de él; <sup>2</sup>

Este proyecto es analizado por la Comisión Constituyente formada por Recio, Colunga, Monzón y Romano; en la 57a. sesión ordinaria celebrada el 23 de enero de 1917,

<sup>1</sup> México, Cámara de Diputados. *Los Derechos del pueblo mexicano*. pp. 615-625

<sup>2</sup> México, Cámara de Diputados, *op. cit.* p. 627

presentaron una proposición de cambios. Se propone que esta sección respectiva lleve por título " Del trabajo y de la previsión social". Respecto a las fracciones sobre estabilidad, recomiendan cambiar:

En la fracción XXI recomiendan suprimir las palabras "a virtud del escrito compromiso", y sugieren también que se dé solución al caso de que los trabajadores no aceptasen el laudo del tribunal de arbitraje.

En la fracción XXII sugieren cambiar las palabras "descendientes y ascendientes" por las de "hijos y padres". También plantean hacer extensiva la responsabilidad de que se trata en la última parte de la fracción a los malos tratamientos que suelen recibir los obreros, de los familiares del patrón. <sup>3</sup>

### *1.1.2 Artículo 123, fracciones XXI y XXII constitucionales (texto original)*

En la 58a. sesión ordinaria, realizada el 23 de enero de 1917, fue aprobado el artículo 123 en su conjunto: las fracciones XXI y XXII se aprobaron de la manera siguiente:

Fr. XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por el Consejo, se dará por terminado el contrato y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

Fr. XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patronato o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta obligación, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él. <sup>4</sup>

La expresión "estabilidad en el trabajo" es creación de los constituyentes de 1917; antes no hubo precedente en la legislación ni en la doctrina. En las fracciones XXI y XXII de la Constitución se plasmó la garantía de estabilidad en el empleo, lo cual quiere decir que todo trabajador tiene derecho de conservar su trabajo, salvo que

<sup>3</sup> México, Cámara de Diputados, op. cit. p.629.

<sup>4</sup> TRUEBA URBINA, Alberta. *El nuevo artículo 123*, pp. 66-67.

existiera una causa justificada, el patrón ya no podría despedir al trabajador en forma unilateral, producto de una voluntad arbitraria. Cuando se presenta esta situación de despido injustificado, el trabajador tiene derecho de elegir entre reinstalación o la indemnización, cuyo monto es de tres meses de salario.

Podemos observar cómo en el texto original del artículo 123 constitucional, fracciones XXI y XXII, se plasma una estabilidad absoluta, pues al patrón se le impone una obligación de reinstalar al trabajador en el empleo o se le sanciona con el pago de una indemnización en el caso de despido injustificado; por otro lado, da el derecho al trabajador a conservar su empleo hasta el momento en que él así lo quiera; frente al despido injustificado le concede la ley el derecho de elegir entre la reinstalación en su trabajo, o el pago de una indemnización. En todo momento significa un derecho del trabajador a mantener su trabajo, en ningún caso es una obligación de continuar trabajando para un patrón.

### 1.2. Ley Federal del Trabajo de 1931

La Constitución confería a los estados la facultad para legislar en materia laboral. Esta disposición se reformó con el fin de federalizar la legislación en materia de trabajo.

En julio de 1929 se presentó el primer "Proyecto de Código Federal del Trabajo". Las agrupaciones obreras se opusieron a él, lo cual determinó su rechazo.<sup>5</sup>

El segundo proyecto ya no se llamaría código sino ley. En esta ley se atendió a las consideraciones realizadas por una Convención obrero-patronal organizada por la Secretaría de Industria. La Ley Federal del Trabajo fue publicada el 18 de agosto de 1931 en el *D.O.* y entró en vigor esa misma fecha.

En la Ley del Trabajo de 1931 se regula la duración de la relación de trabajo (artículo 39); se establecen tres opciones para fijar la duración: una es pactar que la duración es por tiempo indeterminado, otra por tiempo fijo, y por obra determinada. No se regula de manera expresa que la duración de la relación de trabajo sea por regla por tiempo indefinido; sin embargo, dispone que si subsiste la materia del trabajo se prorrogará el contrato.

"Art. 39. El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo, o para obra determinada. Si vencido el término del contrato subsisten las causas que le dieron origen y la materia del contrato por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias."

En el artículo 40 se fija una regla casuística para el contrato de trabajo de explotación de minas; se dice que el contrato podrá celebrarse por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado.

Es uno de los requisitos de los contratos (individual o colectivo) el pactar la duración de la relación de trabajo (artículo 24, fracción III y artículo 55).

<sup>5</sup> BUEN LOZANO, Néstor de, *Derecho del trabajo*, p. 338

Configurada ya la relación de trabajo ésta puede ser rescindida por el patrón cuando haya causa imputable al trabajador (artículo 121); por el contrario, el trabajador también puede dar por rescindida la relación de trabajo por causas atribuidas al patrón (artículo 123).

#### Artículo 121 (extracto)

El patrón podrá rescindir el contrato de trabajo:

I. Por engaño al patrón de cualidades que no tiene el trabajador (se puede invocar dentro de los treinta días siguientes al que inició la relación).

II y III Por falta de probidad u honradez del trabajador, violencia contra el patrón, familiares, así como contra sus propios compañeros de trabajo.

V y VI. Por ocasionar el trabajador perjuicios por dolo o negligencia a los objetos relacionados con el trabajo;

VII. Por cometer actos inmorales el trabajador en el lugar de trabajo.

VIII. Por revelar secretos de fabricación de carácter privados;

X. Por tres faltas al mes sin causa justificada o permiso del patrón;

XI y XII. Por no obedecer el trabajador al patrón en la realización de su trabajo, y no tomar medidas preventivas para evitar accidentes;

XIII. Por incurrir el trabajador en estado de embriaguez o bajo algún narcótico;

XIV. Por declaración de la junta de conciliación y arbitraje (artículo 118, fracción IX)

El patrón debe comprobar la causa del despido; si no la comprueba estará obligado a pagar salarios vencidos (artículo 122).

Art. 123. El trabajador podrá rescindir el contrato (extracto):

I. Por no recibir el salario en lugar y fecha convenidos:

II. Por engaño al trabajador de las condiciones del trabajo (se puede invocar únicamente dentro de los treinta días siguientes al inicio de la relación de trabajo).

III y IV. Por incurrir el patrón o sus familiares en actos de violencia en contra del trabajador o su familia, dentro y fuera del servicio.

V. Por perjudicar dolosamente el patrón las herramientas de trabajo;

VI y VII. Por inseguridad o falta de salubridad en el trabajo;

VIII. Por reducir el salario, salvo que medie la junta de conciliación y arbitraje competente, y

IX. Por causas análogas de consecuencias semejantes.

Si el trabajador se separa por otras causas diferentes a las enumeradas, quedará sujeto a la responsabilidad civil (artículo 125).

Este artículo busca evitar pérdidas posibles al capitalista por voluntad libre del trabajador de separarse en el empleo.

En el artículo 128 se regula una situación muy importante: la presencia de maquinaria nueva, que suple a la mano de obra. La Ley da la posibilidad de que el patrón dé por terminado el contrato de trabajo de aquellas personas que "sobren" para la realización del trabajo; únicamente lo obliga a pagarles la cantidad convenida en los contratos, y a falta de convenio se darán tres meses de salario. Presenciamos una forma muy clara de protección al capitalista para introducir maquinaria nueva y desplazar mano de obra, según su conveniencia.

La Ley da prioridad a la modernización frente a la seguridad de los trabajadores de conservar el empleo.

Creemos que la modernización debe ser tal que atienda a las necesidades de las mayorías; es decir, si hay poco trabajo traer máquinas que no desplacen la mano de obra. La modernización tiende a aumentar la tasa de ganancia del capital aun en contra de los derechos de los trabajadores que le son necesarios, ya no digamos para aumentar sus ingresos, sino para subsistir.

La forma de regular la negativa del patrón de someter sus diferencias al arbitraje o para aceptar el laudo pronunciado por la junta es la siguiente manera (artículo 601):

- I. Dará por terminado el contrato de trabajo;
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que al patrón resulte del conflicto.
- IV. La responsabilidad del conflicto consistirá en (artículo 602):

pago

- a) Contrato de tiempo definido,.....Una cantidad igual al importe que no exceda de un año.....de salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados.
- b) Contrato de tiempo definido,.....Seis meses por el primer año si excede de un año .....y veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios.
- c) Contrato de tiempo indefinido.....Veinte días por cada año de servicios prestados.

El salario efectivo estará formado por primas, participación en las utilidades, ventajas económicas pactadas en su favor. La indemnización en ningún caso será mayor

a la cantidad correspondiente en caso de fallecimiento del trabajador.

En estos dos artículos nos percatamos que por un acto de unilateralidad del patrón, se da por terminada la relación de trabajo; se deja al trabajador en plena disposición del empleador, el cual podrá separarlo mediante el pago de una indemnización; estos artículos representan un atentado a la estabilidad en el empleo; basta con que el patrón no quiera someter sus diferencias al arbitraje o no acepte el laudo de la junta. Tal parece que ante un acto arbitrario de desobediencia se premia al patrón disolviendo la relación de trabajo, despidiendo a quien él desee, sin que el trabajador pueda defenderse o exigir el derecho a permanecer en el empleo.

### *1.3 Jurisprudencia de 1936 (Gustavo Adolfo de la Selva)*

La duda que nos provocan los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo, de la inseguridad en que se deja al trabajador, nos es aclarada por la jurisprudencia dictada por la Suprema Corte de Justicia el 29 de julio de 1936, mediante el amparo directo de Gustavo Adolfo de la Selva.

Consideramos importante transcribir la jurisprudencia porque con ella se rescata el espíritu del derecho a la estabilidad en el empleo plasmado en el artículo 123 constitucional en su texto original.

**RELACION DE TRABAJADORES.** Si un trabajador ha sido despedido injustificadamente, la ley concede dos acciones: la de reinstalación y la de pago de tres meses de salario, y a veces se opta por ésta en razón de que el despido puede originar que el trabajador no se sienta ya contento o no esté de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido, en continuar trabajando en la empresa; pero no es posible admitir que un patrono esté autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, ya que con esto se contraría el espíritu del derecho del trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patronos dejaran de cumplir sus obligaciones correspondientes. Así pues, la Cuarta sala de la Suprema Corte ha concluido que la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución se refiere a un caso diverso de aquel en que los trabajadores demanden la reinstalación, pues de lo contrario haría nugatorio el derecho concedido en la fracción XXII, y por igual razón, no puede invocarse para los casos de reinstalación de las disposiciones de los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo, que reglamentan en parte los mandatos contenidos en la fracción XXI del artículo 123 constitucional, pero no los previstos en la fracción XXII cuando el obrero no ha optado por la reinstalación. Tomo XLIX, Selva Gustavo Adolfo de la, pag. 681; Sandoval

Roberto A. 2193; LIII, Olivares Everardo, 1262; LXII, Canto Lucas, 639; Huasteca Petroleum Co., 1541.<sup>6</sup> (Segunda parte del apéndice al tomo LXXVI del Semanario Judicial de la Federación, Jurisprudencia definida de la Suprema Corte, México, Antigua Imprenta de Murguía 1944, pp. 1332).<sup>6</sup>

No cabe duda, la lucidez del máximo tribunal había sido de tal manera plasmada en esta jurisprudencia, que no permitía poner en tela de juicio la existencia de la estabilidad en el empleo. Poco duró esa certidumbre, pues cuatro años después la Suprema Corte dictaría otra jurisprudencia contraria que empañaría la claridad lograda.

#### 1.4 Jurisprudencia de 1941 (Oscar Cué)

El 25 de febrero de 1941 en la ejecutoria Oscar Cué se dicta un criterio contrario a la anterior jurisprudencia. Al parecer es una concesión a la clase capitalista para poder retirar a su libre voluntad a un trabajador, cuando ya no le interesa su trabajo.

En esta jurisprudencia se sostuvo que la obligación del empresario consistía en reponer al trabajador en su empleo, por lo que era una obligación de hacer, cuyo cumplimiento no podría imponerse coactivamente.

Se sostiene que el patrón tenía la posibilidad de negarse a reinstalar al trabajador en su empleo, pagándole daños y perjuicios.<sup>7</sup>

La jurisprudencia se plasmó de la siguiente manera:

**REINSTALACION DE TRABAJADORES, LOS PATRONOS PUEDEN NEGARSE A ELLA, PAGANDO DAÑOS Y PERJUICIOS.** Por obligación de hacer debe de entenderse la prestación de un hecho, y en esta clase de obligaciones, la ejecución forzosa es imposible. La reinstalación en el trabajo es una obligación de este tipo y por lo mismo su ejecución forzosa es imposible, por eso es que un patrono puede negarse a cumplirla pagándole daños y perjuicios, según el espíritu de la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Federal, que estatuye que si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto; dicha fracción XXI con la XXII del mismo precepto constitucio-

<sup>6</sup> Jurisprudencia, citada por Alberto Trueta Urbina, *El nuevo artículo 123*, pp. 247-248.

<sup>7</sup> CUEVA, Mario de la. *La estabilidad en el empleo*, p. 127.



nal, se complementan entre sí y no se refieren a casos diversos, toda vez que cuando conceden al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo o bien el pago de los daños y perjuicios, por otra parte, cuando se dice que el patrono puede negarse a acatar el laudo de la Junta o a someter sus diferencias al arbitraje, en los casos de cumplimiento del contrato de trabajo, se está subordinando el derecho del trabajador a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento no se exija, y es claro que ni el legislador ni el juzgador puede llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización, ni tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa compensación por la negativa del dador del trabajo, a cumplir con la obligación de hacer, ya contraída. Tomo LXVII, Cué, Oscar, pág. 2044; LXXV, Cia. Terminal de Veracruz, S.A., 4766; Cia. del Ferrocarril Sud-Pacífico de México, 9383; LXXVI, Briceño, Guadalupe, 2467; LXXVIII, Cia. Industrial de Parras, S.A., 1305. (Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación, Quinta Epoca, México, Antigua Imprenta de Murguía 1955, pág. 1649).<sup>8</sup>

Es incongruente invocar como fundamento para dictar esa jurisprudencia, principios y reglas civiles que nada tienen que ver con el derecho laboral, pues se atenta en contra del fin especial de ese derecho social. Necesario es tener presente que el derecho laboral es protector de la clase obrera.

La jurisprudencia en comentario atenta al fin medular de la estabilidad en el empleo plasmado en la Constitución.

La idea de disminuir el privilegio de la estabilidad en el empleo se dejó sentir con mayor rigor en la reforma de 1962 a la Constitución y a la Ley. Esta reforma será atendida en apartados posteriores.

### *1.5 Proyecto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1948*

Después de ese agravio a la estabilidad en el empleo por la jurisprudencia dictada el 25 de febrero 1941, los intentos por recuperar ese derecho fueron en vano. Tal es el ejemplo del proyecto de reformas constitucionales al artículo 123, fracción XXI, en el año de 1948.

Los diputados Fernando Amilpa, Alejandro Gómez Maganda, Blas Chumacero, L. Wolstano Pineda, Luis Legorreta, J. Encarnación Chávez, Antonio Salomón y otros presentaron un proyecto de reformas a la fracción XXI del artículo 123 constitucional. Su fin era el solidificar en forma absoluta la estabilidad en el empleo. Expusieron las

<sup>8</sup> Jurisprudencia citada por Alberto Trueba Urbina. *op. cit.* *repr* nota 6, pp. 148-149

reformas de la siguiente manera:

"Se reforma la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en los términos siguientes:

Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por el Consejo, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto, *siempre que el trabajador no elija el cumplimiento del contrato conforme a la fracción XXII.* Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo. (Lo subrayado es la reforma precisada).<sup>9</sup>

La reforma fue rechazada en la sesión del 17 de noviembre de 1948. Una vez más las reformas en favor de los trabajadores quedaban sólo en buenos deseos. Esta reforma tendía a conservar el principio de la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, principio que había sido afectado por la jurisprudencia de 1941. En esta reforma se daba prioridad a la voluntad del trabajador sobre la negativa de cumplimiento de reinstalación del patrón y le quita esa libertad arbitraria al empleador de desocupar a un trabajador cuando así lo pretenda.

#### 1.6 Jurisprudencia de 1955

Los criterios de jurisprudencia en el mismo sentido a la pronunciada en 1941 continuaron proliferando. En 1955 se dictó otra jurisprudencia en la que se consolidaba el derecho del patrón de negarse a reinstalar y optar por el pago de daños y perjuicios.

La jurisprudencia se expresó de la siguiente manera:

**REINSTALACION DE TRABAJADORES, LOS PATRONOS PUEDEN NEGARSE A ELLA, PAGANDO DAÑOS Y PERJUICIOS.** Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho, y en esta clase de obligaciones la ejecución forzosa es imposible. La reinstalación en el trabajo es de este tipo, y por lo mismo su ejecución forzosa es imposible; por eso es que un patrono puede negarse a cumplirla pagándole al trabajador daños y perjuicios, según el espíritu de la fracción XXI del Artículo 123 de la Constitución Federal, que estatuye que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres

<sup>9</sup> Diario de debates de la Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, Año III, Período Ordinario XL Legislatura, tomo I, udm 21, sesión 17 de nov. 1948

meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto; y dicha fracción XXI con la XXII del mismo precepto constitucional, se complementan entre sí y no se refieren a casos diversos, toda vez que cuando conceden al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o bien el pago de daños y perjuicios, por otra parte, cuando se dice que el patrón puede negarse a acatar el laudo de la Junta o a someter sus diferencias al arbitraje en los casos de cumplimiento el derecho del trabajador a la naturaleza de las obligaciones, cuyo cumplimiento se exija y es claro que ni el legislador, ni el juzgador pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización, ni tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa compensación por la negativa del dador del trabajo, a cumplir con la obligación de hacer ya contraída. (Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1955, pág. 1649).<sup>10</sup>

A esta jurisprudencia le haríamos la misma crítica que a la anterior: da al patrón toda la libertad para despedir a un trabajador a su antojo, sin más obligación que el pago de daños y perjuicios. En realidad lo que le interesa al trabajador es conservar su empleo, del cual obtiene los medios económicos para subsistir, de lo contrario cae en el ejército industrial de reserva, y dadas las condiciones económicas hace difícil la posibilidad de encontrar otro empleo.

El legislador laboral, así tan en favor del capitalista, deja indefenso al trabajador, pues al exigir éste mejores condiciones de trabajo corre el riesgo de ser despedido, después de todo hay miles de trabajadores que quieren ocupar su puesto.

Es una falacia pensar en la lucha obrera para mejorar las condiciones de trabajo, si en todo momento se vive amenazado con ser depedido. Es necesario garantizar primero la estabilidad en el empleo para poder pensar en mejorar las otras condiciones de trabajo.

### *1.7 Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1955*

Euquerio Guerrero nos bosqueja un conflicto de interpretaciones sobre la regulación de la estabilidad en el empleo. Son dos las corrientes del pensamiento claramente diferenciadas. Una opina que el patrón no tiene derecho de despedir al trabajador salvo cuando existe causa justificada, si hay despido injustificado el patrón deberá, a elección del trabajador, reinstalarlo en el empleo o pagarle una indemnización; la otra corriente afirma que los patrones tienen todo el derecho de someter o no el conflicto al arbitraje de la junta y de acatar o no el laudo.

Si se dan las situaciones anteriores se da por terminado el contrato de trabajo

<sup>10</sup> Jurisprudencia citada por Euquerio Guerrero, *Manual de derecho del trabajo*, p. 116.

con el pago de una indemnización.<sup>11</sup>

Durante algunos años imperó el primer criterio, pero a partir de la jurisprudencia de 1941 cambia el criterio de lo que significa estabilidad en el empleo.

La reforma de diciembre de 1955 a los artículos 122, 124 y 602 que atienden a la estabilidad del trabajador en el empleo fue realizada en los siguientes términos:

#### Artículo 122.

El patrón que despidiera a un trabajador por alguna de las causas a que se refiere el artículo anterior, no incurrirá en responsabilidad.

Si posteriormente no se comprueba la causa del despido del trabajador tendrá derecho a que se le indemnice con tres meses de salario, y a que se le paguen salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, sin perjuicio de las demás acciones que le competen por haber sido despedido sin causa justificada (lo subrayado es la reforma precisada).<sup>12</sup>

Esta reforma afirma la obligación del patrón para indemnizar al trabajador que fue despedido sin causa justificada, es cierto que con el pago de tres meses de salario, además de salarios vencidos, pero no expresa la obligación del patrón de reinstalar en el empleo al trabajador que así lo decidió.

El artículo 124 se reforma para aumentar la indemnización al trabajador, además del pago de salarios vencidos. Antes de la reforma sólo concedía los tres meses de salario y no consignaba la obligación de pagar salarios caídos.

Si el patrón no quiere someter el conflicto al arbitraje, ni acepta el laudo pronunciado por la junta, el empleador pagará la responsabilidad que resulte del conflicto (artículo 601).

Se reforma el artículo 602 y se aclara en qué consiste la responsabilidad del conflicto. La modificación consistió en la supresión del último párrafo del artículo, pues ya no se fija límite a la indemnización del trabajador a una cantidad que no excediera a la que corresponde en caso de fallecimiento por accidente de trabajo.

Con la reforma aumenta la indemnización, pero concomitantemente la estabilidad en el empleo aminora. En este caso lo absoluto adquiere más toques de relativo.

<sup>11</sup> *Ibidem*, p. 114

<sup>12</sup> *Diario Oficial de la Federación del 7 de enero de 1956.*

*1.8 Reforma y adición a la Constitución en 1960.  
Creación del apartado B del artículo 123*

El presidente Adolfo López Mateos presentó una iniciativa de adición al artículo 123 constitucional de un apartado que regularía las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores. La iniciativa fue presentada el 7 de diciembre de 1959.

A continuación transcribimos únicamente la fracción que nos sirve para continuar con nuestro análisis evolutivo de la estabilidad en el empleo:

B Entre los poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los territorios Federales y sus trabajadores:

IX. Los trabajadores sólo podrán ser despedidos o suspendidos por causa justificada, en los términos que fija la ley. En caso de separación injustificada tendrá derecho a reinstalación en su empleo o a la indemnización correspondiente previo al procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorge otra equivalente a la suprimida o la indemnización de ley;

En los debates del Congreso se decidió sustituir la palabra "despedidos" por el vocablo "cesados" por considerarlo más adecuado. Así también se cambió la palabra "trabajo" por el término "empleo", y se añadió la expresión "optar".

Fue aprobada tal y como aparece ahora, y se publicó en el *D.O.* en diciembre de 1960 en los siguientes términos:

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada en los términos que fije la ley.

En caso de separación justificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo al procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;<sup>13</sup>

En esta fracción se plasma la estabilidad en el empleo para los trabajadores al servicio del Estado.

En el primer párrafo nos expresa una estabilidad absoluta en el empleo al precisar que un trabajador sólo podrá ser despedido por causa justificada. Si hay despido injustificado el trabajador podrá elegir entre la reinstalación o la indemnización.

En el segundo párrafo queda relativa la estabilidad de los trabajadores en el

<sup>13</sup> *D.O.* del día lunes 5 de diciembre de 1960

caso de la supresión de las plazas, pues se les reinstala en otra plaza equivalente o se les indemniza. Con base en esta fracción se da la posibilidad de que el Estado despida a los trabajadores. Una reducción del presupuesto propicia una supresión de plazas, pues a los afectados por lo general se les indemniza, nunca se les reinstala.

### *1.9 Reforma constitucional de 1962 al artículo 123*

Después de esas reformas a la Ley Federal del Trabajo y jurisprudencias dictadas que han menoscabado el principio de la estabilidad absoluta en el empleo, en 1962 se da el golpe de gracia que terminó totalmente con la estabilidad absoluta, pues deja de tal manera desamparado al trabajador que da lugar a dudas el nombrarle al derecho laboral " derecho protector de la clase obrera."

La iniciativa de reformas al artículo 123, fracciones XXI, XXII y otras.

Los considerandos en materia de estabilidad en el empleo expuestos en la iniciativa fueron los siguientes:

SEPTIMO. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del Derecho del trabajo y va unida a la idea de la Seguridad Social, que es uno de los principios contemporáneos orientados de las relaciones entre los hombres y los pueblos. Resulta paradójico que los trabajadores disfruten de seguridad a través del Seguro Social, cuando no son aptos para el trabajo y en cambio, mientras entregan su energía física y sus actividades intelectuales al servicio de otro, estén expuestos a ser despedidos arbitrariamente. La indemnización que recibe el trabajador cuando es separado injustificadamente, no compensa todos los daños que sufre.

OCTAVO. Es necesario asegurar a los trabajadores la estabilidad en sus empleos mediante reformas consiguientes en las fracciones XXI y XXII del Inciso "A" del Artículo 123 de la Constitución para dar plena vigencia al propósito del Constituyente de 1917, modificando los textos a fin de evitar que los patronos no se sometan a arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje o rechacen el laudo que se dicte, cuando el trabajador despedido injustamente haga uso de los derechos que le concede la fracción XXII. Las situaciones que pueden mediar en un despido injustificado serán tomadas en cuenta por la ley, para eximir al patrono de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. <sup>14</sup>

<sup>14</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, *op. cit. supra*, nota 4, p. 93.

Texto de las reformas:

Fracción XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto. *Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente.* Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

Fracción XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. *La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.* Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en la de su persona o en la de su cónyuge, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esa responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él. <sup>15</sup> (Lo subrayado es la reforma precisada).

El proyecto de reformas es aprobado por el Senado, la Cámara de Diputados y las legislaturas locales de los estados.

La reforma consistió en que lo dispuesto en la fracción XXI no se aplicara en los casos de la fracción XXII. La ley determinará las excepciones en que el patrón puede no cumplir con el contrato mediante el pago de una indemnización.

El maestro Trueba Urbina hace una severa crítica a esa reforma. Para él, la reforma disminuye el principio de la estabilidad en el empleo, ya que autoriza a la ley ordinaria para determinar los casos en que el patrono podrá no cumplir con el contrato, al través del pago de una indemnización. La estabilidad de hoy es relativa o a medias, puesto que modifica la regla que establecieron los constituyentes de 1917. <sup>16</sup>

La reforma es un estímulo al régimen capitalista. El detrimento al principio de la estabilidad en el empleo empezó con la jurisprudencia de 1941. Años posteriores la reforma de 1962 consolida la legislación en favor de los empresarios.

Estamos en desacuerdo con la opinión de Mario de la Cueva cuando afirma: "se debe respetar en sus empleos pero no en forma absoluta, porque el obligar al patrón

<sup>15</sup> D.O. del 21 de noviembre de 1962.

<sup>16</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, op. cit., p. 253.

a emplear a un trabajador puede implicar una violación a los derechos individuales de los empresarios".<sup>17</sup> Consideramos que los derechos sociales están por encima de los derechos individuales de unos cuantos. Se puede invocar la violación de los derechos individuales cuando hay un plano de igualdad entre los sectores sociales, pero en el sistema capitalista de explotación, la lucha de clases implica intereses contrapuestos entre los diferentes factores de la producción; el beneficio de unos implica necesariamente el perjuicio de otros. En esta ocasión los perjudicados son la mayoría que nada tienen, sólo su trabajo, y los beneficiados unos cuantos que nunca trabajan y todo lo tienen.

El texto actual de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 constitucional es el plasmado con la reforma de 1962.

### *1.10 Reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo en 1962*

Como consecuencia de la reforma constitucional al artículo 123, fracciones XXI y XXII, hubo necesidad jurídica de buscar una concordancia con la Constitución, razón por la cual en diciembre de 1962 se reformó la Ley Federal del Trabajo.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo concretó el cambio de estabilidad absoluta por la estabilidad relativa en el empleo. Esta estabilidad relativa se transfiere a la Ley Federal del Trabajo de 1970 con vigencia hasta nuestro días.

Las adiciones y reformas a la Ley Federal del Trabajo fueron múltiples, por lo que a continuación haremos resaltar únicamente las que atañen a nuestro tema. En aquel año se reformaron los artículos 122, 123, 125, 125-A, 125-B, y se crearon los artículos 121 y 124.

Los artículos adicionados o reformados quedaron de la siguiente manera:

Artículo 121. El patrón y el trabajador podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada, sin recurrir en responsabilidad (es un artículo creación de la reforma de 1962: antes estaba incluido en el artículo 122);

Artículo 122. El patrón podrá rescindir la relación de trabajo:

I. ....

II. Por incurrir ..... sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento;

III. ....

IV. Por cometer el trabajador,.....sus familiares o personal directivo o administrativo,..... el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. ....

<sup>17</sup> GUEVA, Mario de la, *La estabilidad en el empleo*, p. 127.



VI. ....

VII. Por comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él (antes de la reforma el texto correspondía a la fracción IX):

VIII. Por cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo (antes era fracción VII);

IX. Por revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa (antes fracción VIII)

X. ....

XI. ....

XII. Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

XIII. ....

XIV. ....(mismo texto diferente redacción)

XV. ....

XVI. ....

Artículo 123. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, *el trabajador tendrá derecho, a su elección, a que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o a que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho, cualquiera que sea la acción intentada, a que se le paguen salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución definitiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje (antes era el artículo 122, lo subrayado es la esencia de la reforma, así como la supresión de la parte final "sin perjuicio de las acciones que le competen por haber sido despedido sin causa justificada" y la parte inicial con la que se reforma el texto del nuevo artículo 121).*

Artículo 124. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el artículo siguiente:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de dos años.

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente

con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo.

III. En los casos de los aprendices.

IV. En los casos de los empleados de confianza.

V. En el servicio doméstico.

VI. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Artículo 125.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. En el importe de tres meses de salario

Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado y éste no excediera de un año, en una cantidad igual al importe de salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados: si el término excediese de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

Si la relación de trabajo fuera por tiempo indeterminado la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados

.75III. En el importe de salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se pagan las indemnizaciones a que se refieren las dos fracciones anteriores (este artículo es creación de la reforma de 1962, son la indemnización a las excepciones del artículo anterior).

Artículo 125-A. El trabajador podrá rescindir la relación de trabajo:

I.....(antes fracción II)

II. Por incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, que obren.... (antes fracción III)

III. Por incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores autorizados o tolerados por él..... el cumplimiento de la relación de trabajo (antes fracción IV, cambia el término "contrato de trabajo" por "relación de trabajo")

IV. Por reducir el patrón el salario del trabajador. (Antes fracción VIII) pero suprimiendo "sin consentimiento, a menos que medie decisión de la junta de conciliación y arbitraje competente).

V. ....(antes fracción I) .....

VI. ....(antes fracción V) .....

VII. ....(antes fracción VI) .....

VIII. ....(antes fracción VII).....

IX. ....

(antes de la reforma de 1962 este artículo era el 123)

Artículo 125-B. El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas señaladas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice con el importe de tres meses de salario y en caso de juicios de indemnización a que se refiere el artículo 123, sin perjuicio de cualquiera otra prestación que le corresponde (este artículo en su mayoría es creación de la reforma de 1962, excepto la indemnización de tres meses de salario y "sin perjuicio de cualquiera otra prestación que le corresponda"). Con la reforma se suprime el texto que antes correspondía el artículo 125.<sup>18</sup>

Como ya dijimos en líneas anteriores, la reforma a la Ley del Trabajo trajo consigo el establecimiento de la estabilidad relativa al crear los artículos 124 y 125 antes descritos. Son excepciones que quitan el carácter absoluto a la estabilidad en el empleo. El derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores que tengan un antigüedad menor de dos años, los aprendices, empleados de confianza, servidores domésticos y trabajadores eventuales, están sujetos a la libre voluntad del patrón. Esto nos lleva a una reflexión: si un patrón no quiere que sus trabajadores generen antigüedad, basta con despedirlos antes de dos años de estar empleados o contratarlos como empleados de confianza, puesto que no existe un ordenamiento que los obligue a reinstalarlos. La Ley indica que basta con pagar una indemnización.

Consideramos equívoca la tesis de Trueba Urbina cuando afirma que: "La ley reglamentaria no puede introducir excepciones a los principios fundamentales de carácter social del artículo 123 de la Constitución, tales excepciones nacieron inconstitucionales",<sup>19</sup> porque las reformas a la Ley sólo son consecuencia de la reforma constitucional del mismo año. La Constitución de manera muy clara expresa esas reformas a la Ley. Creemos que tanto la reforma como la Ley atentan contra el espíritu original de la estabilidad en el empleo, que los constituyentes pretendieron plasmar en la Constitución de 1917. La única forma de recuperar ese principio fundamental es con la lucha del movimiento obrero, no para abrogar esas reformas, sino para reconstruir la estabilidad absoluta en el empleo en realidades no en idealidades.

<sup>18</sup> D.O. del 31 de diciembre de 1962

<sup>19</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo derecho del trabajo*, p. 300.

*1.11 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*

El apartado B del artículo 123 constitucional consagra el principio de estabilidad en el empleo en la fracción IX.

Los nombramientos de los trabajadores deberán contener el carácter temporal del nombramiento, es decir, debe especificarse si es definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo, o por obra determinada (artículo 15, fracción III de la Ley)

Ningún trabajador podrá ser cesado, sino por causa justa. Las siguientes causas dan lugar al cese del trabajador sin responsabilidad de los titulares de la dependencias (artículo 46):

I. Por renuncia, por abandono del empleo o por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de la maquinaria que ponga en peligro los bienes o que cause indeficiencia de un servicio, o que pongan en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los reglamentos de trabajo aplicables a la dependencia respectiva (así quedó después de la reforma de 1975);

II. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;

III. Por muerte del trabajador;

IV. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental que le impida el desempeño de sus labores;

V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;

a) Falta de probidad u honradez del trabajador, violencia, malos tratamientos de los jefes, compañeros y familiares de ambos, fuera y dentro de horas de servicio;

b) Falta por más de tres días consecutivos sin causa justificada;

c) Destruir edificio, obras, maquinaria, materias primas relacionadas con el trabajo;

d) Cometer actos inmorales durante el trabajo;

e) Por revelar los asuntos secretos;

f) Comprometer por negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia.

g) Desobediencia de las órdenes recibidas por sus superiores;

h) Por concurrir en estado de ebriedad o bajo algún narcótico de manera habitual;

i) Falta comprobada de cumplir con las condiciones de trabajo;

j) Por prisión que sea resultado de una sentencia ejecutoria.

Los párrafos siguientes fueron creados en 1975:

El jefe superior de la oficina podrá remover al trabajador que incurra en alguna de las faltas de la fracción anterior, lo removerá dentro de la misma entidad federativa hasta que se resuelva el conflicto.

Podrá el titular de la dependencia pedir la suspensión del nombramiento si el sindicato está de acuerdo, si no hay acuerdo lo someterá al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de los incisos a), c), e) y h). Si el tribunal resuelve la suspensión del nombramiento, el trabajador no tendrá derecho al pago de salarios vencidos.

La Ley parece limitar las causas por las cuales el patrón-Estado puede dar por terminada una relación de trabajo; sin embargo, en la realidad son otros los factores que determinan el mantener la planta productiva. Un ejemplo muy claro es el despido masivo que ocasiona que una gran cantidad de personas se enlisten como ejército industrial de reserva.

Si los trabajadores sujetos a la reglamentación del apartado "A" están en malas condiciones en lo referente a conservar el empleo, los trabajadores del Estado están en una inseguridad latente que día a día aumenta.

#### *1.12 Iniciativa de reforma al artículo 123 constitucional, 1965*

El 21 de diciembre de 1965 algunos diputados presentaron ante la Cámara de Diputados una iniciativa de reforma al apartado "A" del artículo 123 de la Constitución. Esa iniciativa no prosperó; sin embargo, nos parece importante mencionarla.

Quedó redactada de la siguiente manera:

Fr. XXI. Esta fracción quedó suprimida

Fr. XXII. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, veinte días de salario por cada año de servicios prestados, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Con igual cuantía se indemnizará al trabajador, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su esposa o en la de su cónyuge, padre, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan

de dependientes o familiares que obren con su consentimiento o tolerancia. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato, mediante el pago de la indemnización. (Lo subrayado es la propuesta de reforma precisada).

Encontramos en esta iniciativa varios aspectos importantes: en primer lugar, aunque se suprime la fracción XXI, algunas partes del contenido las rescata en la fracción XXII.

Por otra parte, anula la posibilidad de que el patrono se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta; en consecuencia, esa facultad del patrón deja de estar elevada a rango constitucional.

En la iniciativa referida, la fracción queda en los mismos términos, con la adición de "veinte días de salario por cada año de servicios prestados". Con esta anexión se eleva a rango constitucional y de manera generalizada la obligación del patrono de pagar algo más de indemnización por despido injustificado.

Era una iniciativa de reformas que se antojaba interesante y favorable para los trabajadores, pero como era de esperarse, no prosperó.

### *1.13 Ley Federal del Trabajo de 1970*

Toca su turno a la Ley Federal del Trabajo de 1970, pero es poco lo nuevo que se dirá de ella respecto a la estabilidad en el empleo, pues es una transcripción de la Ley de 1931 reformada en 1962, de lo cual ya tuvimos oportunidad de analizar.

Desde el principio, esta ley consignó la estabilidad relativa. Se establece como regla general la duración de la relación laboral por tiempo indefinido (artículo 35, LFT). Regula como excepciones la posibilidad de pactarse la duración de la relación laboral por obra, tiempo determinado o por inversión de capital determinado cuando se trate de explotación de minas (artículo 36-38 LFT)

Se apunta en la Ley que si subsisten las causas que dieron origen a la relación de trabajo se prorrogará por el tiempo necesario (artículo 39).

Una vez que la relación de trabajo ya se configuró se establece como regla general que los trabajadores sólo podrán ser separados de sus empleos por causa justificada, según la Constitución. La Ley fija cuáles son esas causas que se consideran justificadas para que el patrón dé por terminada la relación de trabajo (artículo 47):

I. Engaño al patrón de aptitudes del trabajador, que no tiene;

II. Que el trabajador cometa faltas de probidad u honradez, en actos de violencia contra el patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo de la empresa, salvo que actúe en legítima defensa;

III. Cometer actos de violencia en contra de los compañeros de trabajo;

IV. Realizar los mismos actos de la fracción segunda fuera del sitio de trabajo, que no permita continuar la relación de trabajo;

V. Ocasionar perjuicios materiales en las materias primas e instrumentos de trabajo de manera intencional;

VI. Ocasionar perjuicios por negligencia;

VII. Descuido grave que ponga en peligro el establecimiento o a los trabajadores;

VIII. Cometer actos inmorales en el sitio de trabajo;

IX. Que el trabajador revele secretos de trabajo, que perjudiquen a la empresa;

X. Tres faltas seguidas en un periodo de tres días sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobeder al patrón en el trabajo contratado;

XII. Que el trabajador se negare a tomar las medidas preventivas para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. La presencia del trabajador en estado de embriaguez o bajo el efecto de drogas, al sitio de trabajo;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XV. Las análogas establecidas en las fracciones anteriores.

Si el patrón despidе al trabajador sin causa justificada éste podrá exigir la indemnización correspondiente o la reinstalación (artículo 48).

El empleador tiene la obligación de reinstalar, si así lo quiere el trabajador, salvo los casos de excepción que fija el artículo 49 de la Ley, a saber:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo;

- III. En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio doméstico, y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Esas fracciones son las causas de excepción al principio de estabilidad en el empleo.

El artículo 49 es producto de la reforma de 1962 a la anterior Ley Federal del Trabajo, pues en aquella reforma se le asignó el artículo 124. Si hacemos una comparación entre el artículo de la anterior Ley y la actual, podemos ver que cambiaron algunas cosas como: en la fracción primera se le fijaba una antigüedad menor de dos años. En el nuevo artículo 49 se redujo a un año, se suprime la anterior fracción III, que comprendía a los aprendices.

Las excepciones a los casos de excepción del artículo anterior son (artículo 50):

- A. Si la relación fuere por un tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados.
- B. Si la relación fuere por tiempo determinado y excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios;
- C. Si la relación fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados.

Además de las indemnizaciones anteriores, se darán tres meses de salario y salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

El maestro Néstor de Buen dice que: "la estabilidad en el empleo es actualmente en México, un derecho relativo a los trabajadores. Por ello puede afirmarse que, aun cuando sea de manera excepcional, la relación puede concluir por voluntad exclusiva del patrón".<sup>20</sup>

En la Ley queda muy transparente la estabilidad relativa en el empleo, por la existencia de excepciones que fija el artículo 49, que son indemnizadas en los términos del artículo 50, pero que no obligan al patrón a reinstalar.

---

<sup>20</sup> BUEN LOZANO, Néstor de, *Derecho del trabajo*, tomo I, p. 549



### 1.14 Reforma a la Ley Federal del Trabajo en 1980

Son reformas en materia de derecho procesal laboral, pero que tienen repercusiones importantes en el derecho sustantivo.

Por virtud de la reforma al artículo 47 de la Ley, la falta de aviso del despido al trabajador, por sí sola, basta para considerar que el despido fue injustificado.

La reforma quedó en los siguientes términos:

#### Artículo 47

Fr. I a XV quedó igual.

El patrón deberá dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa del despido o rescisión del contrato.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para que se le considere despido injustificado.<sup>21</sup>

Lo que consideramos un poco peligroso es que la junta supla al patrón en la notificación al trabajador, por varias razones; en primer lugar, por el exceso de trabajo que tienen y porque puede prestarse a que a juicio de la junta una rescisión se dé por avisada.

Esta reforma, si bien favorece al trabajador, no cambia el sentido del tipo de estabilidad en el empleo que hemos analizado.

### 1.15 Concepto de estabilidad en el empleo

Una vez hecho un análisis evolutivo de la estabilidad en el empleo, en seguida daremos su definición.

Estabilidad en el empleo es el derecho que tiene el trabajador de conservar su empleo; es un principio que pretende dar el carácter de permanente a la relación de trabajo, la cual sólo puede ser disuelta por la voluntad del trabajador y nunca del patrono, salvo que medie una causa justificada cometida por el empleado que dé lugar a la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

La definición que dimos atiende a lo que entendemos por estabilidad absoluta

<sup>21</sup> D.O. del 4 de marzo de 1980

en el empleo. Dudamos si la llamada estabilidad relativa en el empleo sea realmente una estabilidad en el empleo, toda vez que existen las excepciones que se establecen en el artículo 49 de la Ley Federal de Trabajo, que dan por terminada la relación de trabajo. Esas excepciones escapan en todo momento a la voluntad del trabajador, lo cual es incompatible con la definición de estabilidad en el empleo, en la cual afirmamos *que sólo puede ser disuelta por voluntad del trabajador.*

La estabilidad en el empleo es un derecho del trabajador de conservar su empleo; en todo momento implica un derecho, nunca una obligación de seguir trabajando.

En la Constitución de 1917 se plasmó por primera vez el principio de la estabilidad absoluta en el empleo. Esa absolutez es confirmada por la Ley Federal del Trabajo de 1931 y con la jurisprudencia dictada en 1936 (Adolfo de la Selva). Hasta aquí las cosas parecen claramente beneficiosas para la clase trabajadora, pero es a partir de la jurisprudencia de 1941 (Oscar Cué) cuando cambia rotundamente el sentido de lo que habíamos entendido por estabilidad en el empleo. En una búsqueda por recuperar lo perdido se propuso una iniciativa de reformas en las que se reivindicaba al trabajador el derecho de disolver la relación de trabajo únicamente con su voluntad, pero esta iniciativa no prosperó. El golpe de gracia que terminaría con la estabilidad en el empleo fue dado en 1962, primero con una reforma constitucional al artículo 123, fracciones XXI y XXII, luego con una reforma a la Ley Federal del Trabajo, en las que se crean las excepciones a la estabilidad en el empleo. Estas reformas se apartan totalmente del sentido original que el Constituyente de 1917 quiso dar a la estabilidad en el trabajo. La nueva imagen de la estabilidad en el trabajo creada con las reformas, es recogida por la Ley Federal del Trabajo de 1970, legislación que actualmente nos regula.

La estabilidad en el empleo que hoy se consigna en nuestra legislación laboral es la llamada "estabilidad relativa en el empleo". En estricto sentido es difícil aceptar como un verdadero principio la estabilidad relativa en el empleo, pues deja abierta la posibilidad de que el patrón pueda terminar la relación de trabajo con un acto unilateral.

Compartimos la opinión del maestro Russomano cuando afirma que "la estabilidad relativa es la negociación no sólo jurídicamente, sino también de hecho, de la prerrogativa patronal de despedir sin causa. Dentro de este concepto y en la medida exacta del término, toda estabilidad o es absoluta o no es estabilidad".<sup>22</sup>

En las condiciones actuales de crisis económica, la actitud de la clase obrera es defensiva, más que ofensiva, razón por la cual se lucha por conservar por lo menos lo que se tiene y no perderlo. Por eso consideramos importante que jurídicamente se le garantice la estabilidad absoluta en el empleo a esa clase, pues tiene derecho a preservar lo que ya posee y no decaer más ante los molinos de la crisis y ambición del capitalista.

La situación económica no pinta un sendero de aumentos salariales decorosos ni mejores condiciones de trabajo, por eso consideramos que lo mínimo que se puede hacer por el trabajador es asegurarle la permanencia en su trabajo, ya que éste es su único medio de subsistencia.

<sup>22</sup> RUSSOMANO MOZART, Víctor, op. cit. pp. 13-14

## CAPITULO 2

### EL DESEMPLEO EN GENERAL

#### *2.1. Crisis económica y desempleo en la década de los ochentas*

En el capítulo anterior hicimos un análisis de la evolución de la institución "estabilidad en el empleo". El estudio tomó como punto de partida la Constitución de 1917, para llegar a su regulación actual.

En este capítulo haremos referencia a la estabilidad en el empleo como un bien jurídico tutelado o protegido por el derecho laboral. Esta institución será entendida como presupuesto general al que todo trabajador tiene derecho. La excepción a esta regla es la presencia del desempleo a muy altos niveles ocasionado por los despidos.

Todo trabajador tiene derecho a un empleo digno y a conservarlo. Pero ante la presencia de la crisis económica en la que vivimos ese derecho se ve deteriorado, se enfatiza el desempleo masivo, al que llamábamos excepción y ahora ya no lo es.

En esta sección abordaremos el tema de la crisis y en qué medida acentúa la desocupación. Trataremos el problema como un análisis previo, que consideramos importante para dar una introducción al estudio teórico-conceptual del desempleo, pero no profundizaremos en su tratamiento por considerar que se desviaría del objeto de estudio.

La crisis económica hace imposible fácticamente el cumplir el derecho al trabajo y a su conservación, porque la política económica se encamina a otros intereses que no son los de la masa trabajadora. Después de hacer el estudio de este apartado pretendemos que nos quede claro que el desempleo no es un problema jurídico, ni se soluciona por decreto. Es algo más profundo y real. Por tanto, es necesario buscar la solución en la infraestructura económica.

El somero estudio sobre la crisis abarca exclusivamente el periodo comprendido de 1982 a nuestros días en México.

La política económica determina la política laboral del Estado. Los aspectos más significativos de la política laboral son la política salarial, el desempleo y la inflación.

Las condiciones reales de la economía mexicana y la estrategia gubernamental de lucha contra la inflación obligan a los trabajadores a aceptar las restricciones a sus demandas salariales con el fin de proteger el empleo.

En el Plan Nacional de Desarrollo se estableció como principal objetivo el abatir la inflación con medidas de corte recesivo.

El gobierno se compromete a cumplir con las necesidades de las mayorías, y a lograr una mejor distribución del ingreso; asimismo, atenderá a satisfacer las necesidades de alimentación, educación, vivienda, generar y proteger el empleo.<sup>23</sup>

<sup>23</sup> Texto del Plan Nacional de Desarrollo, *El Universal*, 1 de junio 1983, suplemento.

Al inicio del sexenio se le manifestó a los trabajadores que era necesario someterse a la política de austeridad salarial, para combatir la inflación. A cambio se les ofreció conservar la planta productiva y el empleo. El presidente De la Madrid dijo: "Vamos a proteger la empresa en la medida en que nos da producción y nos da empleo".<sup>24</sup>

El licenciado Farell Cubillas dijo que era imposible cumplir con la demanda de un salario remunerador: "...la política de modernización salarial frente a la crisis había constituido la manera fundamental a reducir la inflación y proteger el empleo, a evitar cierres masivos de empresas".<sup>25</sup>

Como podemos ver, el principal valor a tutelar fue el empleo, por lo menos en discurso, pues se somete a grandes sacrificios al salario con tal de conservar la planta productiva, generar empleo, y evitar despidos masivos.

La disminución de la inversión privada y la contracción del empleo acentuaron la recesión económica y el volumen de desempleo en la economía mexicana.

A los empresarios les atrae más la inversión especulativa, que está muy alejada de la producción real. Por otro lado, el gobierno ha disminuido su gasto e inversión. Estas dos situaciones han ocasionado una cantidad considerable de despidos.

En estudios realizados en El Colegio de México por Manuel Gollaz nos aportan unas cifras elocuentes: en 1970 había 485,178 desempleados, en 1980 aumentaron a 1,774,898, y en 1983 fueron 2,569,982.

El autor de esos estudios hace la separación entre desempleados y subempleados. En cuanto a los subempleados, nos revela las siguientes cifras: en 1970 había 5,805,418 subempleados, para 1983 se calculaban en 10,740,158.<sup>26</sup>

En este mismo orden de ideas, otras organizaciones nos dan unas cifras sobre el desempleo. El Congreso del Trabajo señala que casi cinco millones de mexicanos no tienen empleo, que en el año de 1986 se calcula que hubo un millón de despedidos, y que aproximadamente 3000 centros de trabajo fueron cerrados. El desempleo afecta ya a un 60% de la Población Económicamente Activa (PEA), calculada en 28 millones de personas. La cúpula sindical dijo que de la PEA un 18% es desempleado totalmente o sea cuatro millones 640 mil personas, y un 42% son subempleados, los cuales carecen de todo tipo de derechos laborales.<sup>27</sup>

El Congreso del Trabajo dijo que ese cierre de empresas es producto de la política económica que no estimula la inversión productiva, ni defiende el empleo, sino por el contrario, fomenta la inversión especulativa, inflación, devaluación del peso, y fuga de capitales.<sup>28</sup>

Después de estas cifras fue congruente que el gobierno creara los "Programas

<sup>24</sup> *Excelsior*, 5 de enero de 1983, p. 16-A.

<sup>25</sup> *Las razones y las obras, Crónicas del sexenio 1982-1988*, tercer año, p. 86.

<sup>26</sup> *Excelsior*, 18 de febrero de 1983, p. 5-A.

<sup>27</sup> *Uno más Uno*, 18 de diciembre de 1986, p. 11.

<sup>28</sup> *Idem*.

de Protección del Empleo" con cuatro líneas principales: 1) creación de empleos en el medio rural; 2) creación de empleos en el medio urbano; 3) crear empleo para pasantes, y 4) mantener la planta productiva.

Como podemos darnos cuenta, entre lo proyectado por el gobierno y los resultados reales hay un abismo. Cabe reflexionar si la demagogia resuelve un problema estructural.

La actual política de austeridad ha tenido efectos nocivos sobre la demanda de trabajo e incluso sobre las cifras de desocupación. Los recortes presupuestales han creado un cierre de centros de trabajo, con su consecuencia de miles de despedidos. En 1986, el Congreso del Trabajo dijo que el trimestre de ese año habían cerrado sus puertas catorce empresas, las cuales habían dejado sin empleo a más de 18 mil trabajadores, y que existía la tendencia de que continuaran los cierres los siguientes meses.<sup>29</sup>

Además de los despidos masivos, se agrega a la PEA un promedio de un millón y medio de personas por cada año, que dadas las condiciones no tendrán posibilidad de incorporarse a un trabajo. El Consejo Nacional de Población dijo que el gobierno está generando 675 mil empleos cada año, lo que quiere decir que más de 800 mil trabajadores se incorporan actualmente al desempleo.<sup>30</sup>

Otra causa que colabora con el aumento del desempleo es la reconversión industrial, que es una modernización en los procesos productivos. El Congreso del Trabajo subrayó la cantidad de desempleados:

se ha despedido 6 mil trabajadores en la planta Uno de Altos Hornos de México, 1500 en la planta Dos de la misma empresa, y 3 mil en la Construcción de Carros de Ferrocarril, y que han sido frecuentes los cierres de empresas electrónicas, textiles, de aparatos de línea blanca y que la amenaza de la industria automotriz significaría ajuste de personal de miles de trabajadores. También agregó que no se oponía a la reconversión industrial, pero que sí consideraba importante que el Estado marcara el ritmo y la forma de dicha reconversión para evitar la reducción del empleo y el paro masivo de trabajadores.<sup>31</sup>

Gerardo Zamora Fernández de Lara, maestro de la UAM Xochimilco, expuso:

Se puede concluir que ante una política de empleo ineficaz y

<sup>29</sup> *Uno más Uno*, 19 de diciembre 1986, p. 11.

<sup>30</sup> *Uno más Uno*, dos de abril de 1987, p. 13.

<sup>31</sup> *La Jornada*, 21 de junio de 1986.

una estrategia económica cifrada en la austeridad, el movimiento obrero organizado se enfrenta a una perspectiva de Reconversión Industrial, teniendo claro los efectos perniciosos sobre la organización sindical y los trabajadores, pero confundido e incapaz de presentar alternativa propia autónoma.<sup>32</sup>

Para resolver los problemas que acarrea la crisis económica el Estado crea programas y somete a todos los sectores sociales.

Consideramos que el Pacto de Solidaridad Económica es únicamente un programa del gobierno avalado por las organizaciones empresariales y la cúpula sindical oficial, que está muy lejos de representar la voluntad de los trabajadores. En realidad es una programación estatal con un matiz de tripartita.

Los trabajadores no podían haber firmado un PSE en el que se le fijaba un tope salarial muy bajo. Primero se les fija un aumento de 15% a partir de diciembre de 1987 en los salarios mínimos y los contractuales; y luego un aumento de 20% a partir de enero de 1988 sólo a los salarios mínimos. Después un 3% y por último nada. Se fijó como objetivo el reducir la inflación, sacrificando el salario y la conservación del empleo. No es raro que una vez más se proyecte sobre la disminución de garantías a los trabajadores. La política laboral no sólo ha sido ineficaz sino hasta incongruente.

Hasta ahora todo lo programado por el gobierno implica un proyecto de estructuración del capitalismo mexicano, a costa del desgaste y menoscabo de los trabajadores y de una inseguridad en el empleo.

En las condiciones actuales, para proteger su salario y su empleo el movimiento obrero debe encaminar todos sus esfuerzos a realizar proyectos alternativos que rescaten la democratización de la vida económica; que ahora la carga se reparta entre todos los sectores y no sólo se pacte sobre los resquebrajados derechos de los trabajadores.

Después de haber hecho un somero bosquejo de cuál es la situación actual del desempleo dentro del contexto de la crisis, a continuación entramos a explicar más detalladamente qué es el desempleo, cuáles son las posibles causas, qué tipos de desempleo hay, y teorías sobre el mismo, para así poder centrar más nuestra atención sobre el desempleo, que en esta parte fue tratado de manera fáctica con cifras y dentro de un contexto económico que ahora pretendemos teorizar.

## *2.2. El desempleo en general*

En esta sección pretendemos dar un marco teórico-conceptual al desempleo.

Este tema ya ha sido atendido por sociólogos, economistas, juristas, etcétera. Toda vez que el problema tratado es muy complejo y debe, por tanto, ser estudiado

<sup>32</sup> ZAMORA FERNANDEZ DE LARA, Gerardo, "La política laboral del Estado mexicano 1982-1986", conferencia sustentada el 24 de marzo de 1986, en el VII Encuentro Nacional de Historia del Movimiento Obrero.

en forma interdisciplinaria, nosotros evitemos verlo desde un solo punto de vista, pues llegaríamos a conclusiones parciales que difícilmente nos encaminarían a obtener verdad sobre nuestro objeto de estudio.

En los países no desarrollados el problema del desempleo surgió desde los años sesenta, bastantes años después de que en los países desarrollados habían encontrado solución al problema.

La presencia del desempleo en forma masiva llevó a los economistas y sociólogos a enfrentar ese problema. En un principio en la economía burguesa era difícil aceptar la existencia del desempleo involuntario.

Cuando este problema se presentó en los años treinta en los países desarrollados se dijo que era producto de la depresión económica causada por las guerras mundiales; sin embargo la teoría de Keynes solucionaba el problema del desempleo.

Años después surge el desempleo en los países tercermundistas. A este problema se le atribuyeron todos los males sociales y económicos de nuestros países. Fue difícil aceptar la comprobación de que a mayor industrialización de un país, menores condiciones de vida del trabajador, y que el único progreso que lograría esta clase sería al través de la lucha.

Otras teorías tratarían de dar una solución más satisfactoria al problema; pronto renació la idea malthusiana de que la pobreza y la miseria de los trabajadores se debía a su gran número. Esto implicaba, según Malthus, que al haber exceso de oferta de mano de obra, mayor a la demanda de la misma, resultaría necesariamente el desempleo. La presencia del desempleo se pretende manejar como un resultado de la explosión demográfica. Cuando en la teoría marxista se trata el tema del ejército industrial de reserva, se da una conclusión muy clara al respecto: el ejército de reserva es independiente de cualquier suposición particular sobre la población.

El desempleo suele ser enfrentado como producto del desequilibrio entre la oferta y la demanda de la fuerza de trabajo, estando la oferta condicionada por factores demográficos.

Cuando surge la teoría marxista en oposición crítica de las teorías burguesas, se dice que el desempleo es producto de la acumulación capitalista, en la medida en que crece la potencia de la riqueza crece el ejército industrial de reserva, presionando constantemente a los trabajadores empleados y ocasionando que el nivel de vida de la clase trabajadora en su conjunto descienda.

Cada autor ha pretendido dar una definición del desempleo con elementos que, según su perspectiva, son los adecuados.

A continuación transcribimos algunas de esas definiciones para tener una somera idea de qué es el desempleo, y las teorías que pretenden explicar su existencia.

### *2.2.1. Definiciones de desempleo*

#### *2.2.1.1. Etala*

Etala define al desempleo diciendo: "desocupación, desempleo, o paro forzoso, es la falta involuntaria de empleo conveniente que sufre una persona que gana normalmente su vida como asalariado, estando en condiciones de capacidad para el trabajo y dispuesto a aceptar un empleo en condiciones normales."<sup>33</sup>

En esta definición se da como característica necesaria la involuntariedad del sujeto desempleado. También nos habla de trabajadores asalariados únicamente, sin tomar en cuenta al campesino pequeño proletario que quiebra en su labor agrícola y posteriormente se suma a la fila de los desempleados.

#### 2.2.1.2. De las Cases

Para De las Cases: "Parado es un individuo que siendo capaz de trabajar y deseándolo, no hay ocupación en relación con sus fuerzas y conocimientos profesionales".<sup>34</sup>

De las Cases nos habla únicamente de un tipo de desempleo que es el subempleo o lo que Marx llama la superpoblación estancada, porque está formada por trabajadores que fueron desalojados de su empleo y obtienen otros en extremos irregulares, recibiendo salarios inferiores al nivel usual. En la definición de Cases no se habla de los trabajadores que no se emplean en nada; únicamente de los que sí lo hacen pero en condiciones inferiores a las de sus conocimientos.

#### 2.2.1.3. Rittershausen

Para Rittershausen, el paro forzoso es: un trastorno en el intercambio económico de bienes, o en la capitalización, en virtud del cual quedan excluidos del proceso económico ciertos trabajadores en su calidad de productores y, por consiguiente de consumidores.

Como enseña la historia, surgen en la vida económica ambos trastornos, unas veces separados y otras unidos, caso en el cual sus características forman una mezcla difícilmente analizable. Pero el efecto del paro es siempre la explotación restringida del aparato total productor, que ejerce una influencia perjudicial tanto sobre el bienestar del pueblo en general como sobre la capitalización de las empresas.<sup>35</sup>

Es una definición estructuralista del sistema económico. El desempleo como una

<sup>33</sup> Citado por Ruprecht, Alfredo J. *Seguro contra el desempleo*, Rosario, 1966, p. 12

<sup>34</sup> De las Cases, *Paro forzoso*, p. 26.

<sup>35</sup> Citado por Ruprecht, Alfredo, *op. cit.*, p. 12.



disfunción o trastorno en el intercambio económico, no es trastorno, sino por el contrario, una consecuencia lógica de la acumulación de capital: a mayor acumulación de la riqueza mayor es el desempleo. Otro error de la definición es considerar que por haber parado forzoso el aparato total productor no se está explotando a toda su capacidad, porque se redujo el número de trabajadores, pero aumenta la productividad del trabajador activo y por el mismo salario.

Ahora, el desempleo, sin lugar a dudas, perjudica a la clase trabajadora, pero no así a los empresarios, pues la presencia de desempleados ejerce presión sobre los trabajadores ocupados bajando más sus condiciones de trabajo, y aumentando la explotación, situación que del todo favorece a los empleadores.

#### 2.2.1.4. La Oficina Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT ha dicho lo siguiente: "la cesantía, o sea la imposibilidad para persona en condiciones de trabajar, de encontrarse un empleo, es una situación inherente al sistema económico de la empresa libre."

El sistema de libre contratación necesita de la formación de un ejército industrial de reserva para poder tener bajo el control del capitalista las condiciones de trabajo con el único afán de aumentar la tasa de ganancia.

Como todo objeto de estudio puede ser tratado desde diferentes puntos de vista, según la formación profesional del científico su ideología, el estudio del desempleo no escapa a esa subjetividad. Los de ideas positivistas, funcionalistas, estructuralistas, nos dicen que el desempleo es una disfunción, un trastorno que florece en momentos de crisis pero que desaparece al tener un equilibrio y un todo armonioso en la economía; por otra parte, los marxistas dicen que es una consecuencia lógica de la acumulación capitalista, cuando mayor es la riqueza es mayor también el desempleo; al aumentar el número de desempleados más grande es la presión contra los empleados, dando esto como resultado el empeoramiento de las condiciones de trabajo, mayor plusvalía, mayor tasa de ganancia. La tasa de ganancia crecida provoca mayor acumulación de capital y la reproducción del sistema capitalista. Como podemos entender, se ve al desempleo dentro de un todo en constantes contradicciones, como causa y efecto del modo de producción capitalista, como fase del proceso dialéctico de la reproducción capitalista.

#### 2.2.1.5. Hernáinz Márquez

Hernáinz Márquez da dos conceptos de desempleo, uno al que le llama "desempleo total" y el otro "desempleo parcial".

**Desempleo total.** Se entiende por tal cuando la relación laboral

se extinga o suspenda, creando en el trabajador la situación de cesación completa en su actividad laboral y privación de sus rentas de trabajo.

Desempleo parcial. Lo constituye cuando la jornada o el número de días de trabajo experimentan la reducción de una tercera parte, como mínimo, de las horas normales de trabajo dentro del período establecido por las disposiciones legales o por el contrato de trabajo, para el abono de las rentas de trabajo, siempre que se reduzca la disminución proporcional de éstas. <sup>36</sup>

El concepto que da Hernáinz Márquez de desempleo parcial es lo que llama Marx "superpoblación estancada". El autor aclara que el desempleo en sus dos formas antes definidas presupone necesariamente la falta de deseo libre del trabajador.

### 2.2.2. Causas del desempleo

El hablar de las causas del desempleo puede ser muy aventurado; sin embargo, para fines didácticos lo haremos, para dar una idea clara de cómo los autores ubican el problema, y la posesión de conocimientos de sus causas intentarán dar una solución.

Las causas son relativas, pues están ubicadas en un lugar y en un tiempo determinados, y como toda teoría tiene límites, el hablar de causas absolutas implicaría tener terminado el problema, pues sabríamos ya la solución, por lo menos teóricamente. Pero como eso no es posible, creemos que toda teoría es producto de lo dado y proceso para lo dándose.

Explicado lo anterior, a continuación citaremos varios autores que han pretendido dar una enumeración de las posibles causas del desempleo. Así tenemos:

#### 2.2.2.1. De las Causas

Para De las Causas, las causas son las siguientes:

- a. Las que corresponden a la persona del parado, sin atender a la suspensión voluntaria del trabajo;
- b. Por culpa del patrón. Aquí se ubica la mala administración;
- c. Por accidente al material, a las maquinarias o al establecimiento;
- d. La causada por las condiciones que fija la competencia en el mercado que obliga a bajar los precios, disminuir producción o incluso a cerrar la empresas;
- e. Los progresos de la maquinaria industrial (suprimen industrias, hacen menos nece-

<sup>36</sup> HERNANIZ MARQUEZ, Miguel, *Tratado elemental de derecho del trabajo*, Madrid 1969, p. 1028.

- saría la mano de obra);
- f. La moda es otro agente de paro;
- g. El paro periódico.

#### 2.2.2.2. Tomás Elorrieta

Este autor dice que las causas más importantes del desempleo son:

- a. Crisis económica de carácter cíclico;
- b. Desajustes sociales;
- c. Desajustes internacionales;
- d. Cambios de estructura en la economía nacional;
- e. Calamidades públicas y otros hechos fortuitos;
- f. Acción combinada de las causas anteriormente señaladas. <sup>37</sup>

Este autor destaca una causa del desempleo muy importante: la "crisis económica de carácter cíclico". Denota haberla tomado de la teoría económica de los ciclos, la cual nos dice que en el periodo de crisis económica de carácter cíclico, en la etapa de receso y la depresión, el desempleo aumenta.

La causa de desajustes internacionales parece atender a la división internacional del trabajo, en la que los países subdesarrollados desempeñan el papel de capitalismo dependiente, excelente mercado de mano de obra barata.

Cambios de estructura en la economía nacional tenemos por ejemplo la reconversión industrial como forma para controlar la producción. Esto genera desempleo, pues la tecnología sustituye y desplaza a la mano de obra.

#### 2.2.2.3. Moles

Para Moles, las causas del desempleo se pueden agrupar de la siguiente manera: <sup>38</sup>

- a. Consecuencias del progreso tecnológico y de los cambios operados en la organización del trabajo;
- b. La atracción de la mano de obra rural por el mercado urbano;
- c. La tecnología y la urbanización.

<sup>37</sup> Elorrieta, Tomás, *El empleo total*, p. 368.

<sup>38</sup> Citado por Rasprecht, Alfredo. *op. cit.*, p. 15.

Estas causas atienden a un desarrollo económico y tecnológico pero no directamente a la estructura económica del país.

### 2.2.3. Clases de desempleo

Una vez dada la enumeración de las posibles causas del desempleo, en seguida daremos algunas clasificaciones de desempleo que los doctrinarios han realizado en atención a su importancia cualitativa y cuantitativa, causas que dan origen, etcétera.

#### 2.2.3.1. Hernáinz Márquez

Hernáinz Márquez los clasifica de la siguiente manera, atendiendo a diferentes criterios:

a. Según la clase laboral afectada por el paro se clasifica de la siguiente manera:

1. Industrial
2. Agrícola
3. Marítima

b. Atendiendo al criterio cuantitativo de los trabajadores que son perjudicados directamente por el paro, los clasifica así:

1. Parcial
2. Total

Aspecto cualitativo referido a una determinada profesión.

c. En atención a la periodicidad de las diferentes ramas de la producción, tenemos que se clasifican en:

1. Normal. Desempleo que se presenta con cierta periodicidad y exactitud. Es posible su prevención y duración; es relativamente fácil su solución;
2. Excepcional. Desempleo que obedece a unas determinantes anormales, no es susceptible tener una solución planeada;

d. Por su razón intrínseca se clasifican en:

1. Paro forzoso subjetivo. Se refiere a las causas personales del trabajador. Se divide a su vez:

- por origen la capacidad del trabajador o,

- a una actitud negativa por parte del mismo.

2. Paro forzoso objetivo. Es motivado por móviles ajenos al obrero, por causa del mercado de trabajo, o sea por falta real del mismo.

e. Por una razón directa que lo motivare lo dividimos en:

1. Estacional. Se presenta en determinadas épocas del proceso productor;
2. Tecnológico. Responde a la menor necesidad de usar la mano de obra desplazada por el perfeccionamiento de la maquinaria;
3. Cíclico. Es análogo al llamado excepcional. Responde a las curvas ascendentes con cierta normatividad pero catalogadas como catastróficas.<sup>39</sup>

### 2.2.3.2. La OIT

En la clasificación que da la OIT nos dice que el desempleo es un riesgo de inactividad forzosa.

Diversas formas que reviste el desempleo:

- a. El desempleo generalizado o en masa, situación cíclica. La importancia de este desempleo consiste en el largo tiempo de su duración; es producto de la inestabilidad de la demanda de artículos.
- b. El desempleo friccional; por modificaciones técnicas inducidas en la estructura de producción o producto del cambio en la demanda de un producto.
- c. Desempleo estacional. Se presenta en determinados meses pero desaparece al pasar de una estación a otra. Se presenta generalmente en la producción agrícola.
- d. El desempleo que se presenta como subempleo es un fenómeno originado en regiones cuya densidad de población es excesiva. Son trabajadores de una parte de jornada.<sup>40</sup>

### 2.2.3.3. Marx

Marx también da una clasificación. El llamó a los desempleados, "superpoblación relativa" o "ejército industrial de reserva".

Marx creía que el capital no solamente determinaba la demanda de la fuerza de trabajo, sino también su oferta. Distingue tres formas de ejército industrial de reserva:

<sup>39</sup> HERNAINZ MARQUEZ, op. cit., p. 117.

<sup>40</sup> OIT, Los sistemas de seguro de desempleo, p. 4.

flotante, latente y estancada.<sup>41</sup>

Por razones de orden establecidas en el presente trabajo esta clasificación la explicaremos en páginas posteriores.

#### 2.2.4. Teorías del desempleo

En esta sección del trabajo hablaremos de algunas de las teorías económicas del desempleo.

El problema de la desocupación no es exclusivo de nuestro presente; nace con el sistema capitalista, razón por la cual los teóricos economistas han pretendido dar una explicación a este tópico. Con tal suerte que nos encontramos con autores que creen que el desempleo es del todo voluntario; el trabajador no se emplea porque no quiere. Es el pensamiento, por ejemplo, de Pigou.

Los economistas clásicos encuentran la explicación del desempleo dentro de las leyes de la oferta y la demanda. Malthus opina que la desocupación es ocasionada por causas de proliferación de la población.

Marx nos da una opinión diferente sobre la presencia del desempleo en el sistema capitalista. Este autor ubica su teoría del desempleo en el capítulo de la acumulación de capital en su obra *El capital*. Dice que el desempleo es producto de las relaciones de producción del sistema capitalista: a mayor acumulación de capital, mayor es el "ejército industrial de reserva". Por nuestra parte consideramos que, hasta ahora, es la teoría más acertada para explicar el fenómeno estudiado.

Después de haber explicado la teoría del empleo de Marx, a continuación analizaremos otras teorías, atendiendo al orden cronológico en que fueron surgiendo.

Keynes parte del supuesto de que el desempleo es involuntario y que responde a ciertas leyes económicas entrelazadas.

Las más diferentes ideologías han pretendido hacer un análisis del desempleo, teorías burguesas que buscan explicación a lo que les rodea, pero no para cambiarlo, sino para darlas bases de su conservación, y por otra parte las teorías marxistas revolucionarias que analizan el sistema capitalista con la intención de dar un arma para cambiar ese sistema de explotación.

Pasemos ahora a explicar algunas de las teorías que pretenden hacer un análisis del desempleo. Después de la exposición de cada una de ellas haremos una breve crítica a esa teoría.

<sup>41</sup>MARX, Carlos, *El capital*, p. 543.

### 2.2.4.1. Teoría del empleo de Marx

La explicación y análisis de la teoría marxista del empleo no tiene como principio la neutralidad ideológica; es una teoría tendiente a favorecer a la clase proletaria.

Marx ubica a su teoría sobre el empleo en el capítulo de la "Ley general de la acumulación capitalista" en el tomo I de *El capital*.

Marx creía que el capital no sólo determinaba la demanda de la fuerza de trabajo, sino también su oferta.

El punto central en la teoría del empleo en Marx, es que en la medida en que se acumula el capital y amplía su influencia hay una proletarización de la sociedad. En la medida en que se expanda el modo capitalista de producción, empeora la condición de vida de las masas que cada vez son mayores. Esta afirmación es independiente de cualquier aspecto de dinámica de la población.

La acumulación capitalista trae como consecuencia que se emplee más fuerza de trabajo, sólo que los avances tecnológicos y la plusvalía relativa no permiten que sea absorbida toda la oferta de fuerza de trabajo. A esos trabajadores desplazados por las máquinas Marx les llamó "ejército industrial de reserva" Es sobrante pero solamente en relación con las necesidades de la acumulación capitalista.

Existen tres formas de superpoblación relativa: <sup>42</sup>

A. Superpoblación flotante. Está formada por obreros que pierden su trabajo por cierto tiempo a consecuencia de la reducción de la producción. Al ampliarse la producción estos trabajadores vuelven a emplearse.

B. Superpoblación latente. Está formada por los pequeños productores arruinados, principalmente campesinos y los jornaleros del campo que sólo trabajan en las faenas agrícolas una parte del año y no encuentran empleo en la industria;

C. Superpoblación estancada. Está formada por aquellos trabajadores que fueron desalojados de su trabajo y que obtienen empleos en extremos irregulares, percibiendo salarios inferiores al nivel usual.

Esta división es recogida por análisis modernos del desempleo. Los desempleados manifiestos serían (forma flotante) desempleados disfrazados en el campo (forma latente), y desempleados disfrazados de subempleados urbanos (forma estancada). <sup>43</sup>

La presencia de esta población está relacionada con la composición orgánica del capital porque se da un crecimiento mayor del capital constante que el del capital

<sup>42</sup> MARX, Carlos, *El capital*, p. 543.

<sup>43</sup> SINGER, Paul, *Economía política del trabajo*, p. 27

variable.

El descenso relativo del capital variable es más rápido con el incremento del capital total. El crecimiento de la población obrera es más rápido que el crecimiento del capital variable. La acumulación capitalista produce una población obrera excesiva para las necesidades medias de explotación de capital; es decir, crea una población obrera remanente o sobrante.<sup>44</sup>

La cifra global de obreros ocupados va en aumento a medida que el sistema capitalista se desarrolla, pero en proporción es constantemente decreciente con respecto al volumen de la producción industrial. Vamos a dar un ejemplo para que se entienda la proporción constantemente decreciente:

El capital total está formado por capital constante más capital variable. El capital constante es el que se emplea para maquinaria, construcción y materia prima, y el capital variable para salarios. Supongamos que para efectos de nuestro ejemplo el salario de un trabajador es de 5 unidades. El capital total aumenta pero la proporción entre capital constante y capital variable no es continua. Si crece el capital total también crece el capital variable pero en proporción decreciente.

Ejemplo:

<i>Capital total</i>	<i>Capital c.</i>	<i>Capital v.</i>	<i>N. de trabajadores</i>
100	50	50	10
100	130	70	14
300	210	90	18

Como podemos ver, el número de trabajadores aumenta pero en forma continua, a un capital total de 100, el número de trabajadores empleados es de 10, al aumentar el capital total a 200 sólo se emplean cuatro trabajadores más y no diez como sería lo equivalente.

Si el aumento del capital total implicaría un empleo mayor de fuerza de trabajo nuestro ejemplo debería quedar así:

<i>Capital total</i>	<i>Capital c.</i>	<i>Capital v.</i>	<i>N. de trabajadores</i>
100	50	50	10
200	100	100	20
300	150	150	30

<sup>44</sup> MARX, Carlos, *El capital*, tomo I, p. 533.



Esto en el sistema capitalista no se da, principalmente por dos factores: el primero es la presencia de una nueva técnica aplicable a la industria, y el segundo es la plusvalía relativa, en donde el trabajador aumenta su productividad, disminuye su tiempo de trabajo necesario y aumenta la plusvalía que genera.

El empleo de máquinas bajo el capitalismo conduce a la prolongación de la jornada de trabajo, a la incorporación de mujeres y niños a la producción, al surgimiento del ejército industrial de reserva, al empeoramiento de la situación del proletariado. Por supuesto, se usa la máquina si su precio es inferior al salario de los obreros desplazados por ella.<sup>45</sup>

El cambio tecnológico permite utilizar menos mano de obra por unidad de capital.

Marx nos habla de una retroalimentación entre la existencia de una superpoblación obrera y el aumento de la acumulación capitalista:

... si la existencia de una población obrera es producto necesario de la acumulación o incremento de la riqueza dentro del régimen capitalista de producción esta superpoblación se convierte a su vez en una palanca de la acumulación del capital, más aún, en una de las condiciones de vida del régimen capitalista de producción.<sup>46</sup>

La existencia de un ejército industrial de reserva permite una mayor explotación del capitalista, pues le da la posibilidad de que el patrón maneje las condiciones de trabajo a su gusto, ya que la situación de los obreros ocupados en la producción es insegura y que el ejército industrial de reserva hace descender el nivel de vida de la clase en su conjunto. El papel principal del ejército industrial de reserva es auspiciar la expansión del capital sin que haya un aumento en los salarios.

La causa principal por la que se crea el ejército industrial de reserva en el sistema capitalista es el crecimiento de la composición orgánica del capital.

El aumento en la composición orgánica del capital implica el aumento en el número de obreros que no encuentran trabajo, y por lo tanto la existencia de una superpoblación relativa se manifiesta.

Existen factores que contribuyen al aumento del desempleo.

Así, tenemos que :

a) La prolongación de la jornada y el aumento de la intensidad del trabajo, es decir, la presencia de la plusvalía absoluta y relativa que permite que el patrón obligue a los trabajadores a trabajar más por la presión que ejerce el ejército industrial de reserva.

<sup>45</sup> NIKITIN, *Economía política*, p. 77.

<sup>46</sup> MARX, *Capital*, op. cit. p. 636.

b) Otro factor que cabe mencionar es el empleo de mujeres y niños, a quienes se les paga más barato su trabajo. Esto ocasiona que se desemplee a los obreros de mayor edad.

c) La ruina de los pequeños productores es otro factor que contribuye al desempleo. En el proceso de producción, cuando la acumulación de capital es mayor, mayor también será el monopolio y da como consecuencia que los pequeños propietarios quiebren y sean absorbidos por los grandes monopolios. Esos trabajadores de las pequeñas empresas quedan desempleados.

Los capitalistas están muy interesados en mantener el desempleo porque los desocupados ejercen presión sobre los trabajadores activos que deben conformarse con bajos salarios o de lo contrario serán despedidos, es decir, aumenta la explotación de la clase obrera.

El ejército industrial de reserva es un fenómeno dentro de la producción y no del crecimiento de la población, como decía Malthus y los economistas clásicos.

Malthus reconoce la necesidad de una superpoblación relativa de obreros para el proceso de acumulación capitalista, pero nos dice Marx:

... a la producción capitalista no le basta, ni mucho menos, la cantidad de fuerza de trabajo disponible que le suministre el crecimiento natural de la población. Necesita para poder desembarazarse, un ejército industrial de reserva, libre de esta barrera natural.<sup>47</sup>

Malthus atribuye el origen del paro forzoso a la miseria de los trabajadores, al gran número de pobladores. Dice que mientras la población crece en progresión geométrica, las riquezas naturales aumentan en progresión aritmética. Ese crecimiento desproporcional es la causa de que haya población sobrante que no encuentra trabajo. Esta teoría fue aceptada por los capitalistas, pues era una excusa perfecta para la existencia de desempleo a causa del gran número de pobladores de la clase obrera, pero no se cuestionaba al sistema. Se decía que con acabar el sistema capitalista no se termina con el desempleo, la miseria y el hambre del pueblo.

Marx llegó a las siguientes conclusiones:

a) Mientras más fuerte es la tendencia del nivel de salarios a subir, más fuerte es la presión del ejército industrial de reserva para contrarrestarla y viceversa.

La mecanización trae un incremento en el capital constante y esto es un aumento en la composición orgánica, y si la demanda se retrasa, también habrá un incremento del capital total. Si la composición crece, el ejército de reserva va aumentando con la

<sup>47</sup> MARX, Carlos, op. cit., p. 537.

mecanización y por el crecimiento de la población.

b) El principio del ejército industrial de reserva es independiente de cualquier suposición sobre la población.

La teoría marxista de la acumulación del capital develó las grandes falacias de las ideas de Malthus. Se dijo que la verdadera causa de la miseria y el desempleo es el modo de producción capitalista, ya que esos factores engendran la miseria y el hambre de la clase trabajadora. La única forma de terminar con esta situación es destruir el sistema capitalista por la vía de la revolución.

La teoría de la superpoblación relativa también contradice a la de David Ricardo cuando nos habla de la maquinaria. Este autor decía que la maquinaria desplaza fuerza de trabajo; argumentaba diciendo: la maquinaria es capital constante, libera obreros pero no libera capital variable en otros campos, en otras empresas. Los trabajadores liberados por una empresa son absorbidos por otra. La tasa de desplazamiento es igual a la tasa de absorción; entonces los desempleados son producto del crecimiento de la población.

Marx dijo que la tasa de crecimiento no es igual a la tasa de absorción. De esta diferencia surge el ejército industrial de reserva.

Por las críticas que hace Marx a Malthus y a David Ricardo, podemos concluir que la situación económica y social de los trabajadores y el aumento del desempleo no se debe a leyes del crecimiento natural de la población, sino a las leyes que regulan el modo de producción capitalista.

Transcribiremos la ley general de la acumulación capitalista, pues es en ésta donde Marx encuentra el desempleo en la producción capitalista:

Quando mayores son la riqueza social, el capital en funciones, el volumen y la intensidad de su crecimiento y mayores también, por tanto, la magnitud absoluta del proletariado y la capacidad productiva de su trabajo, tanto mayor es el ejército industrial de reserva. La fuerza de trabajo disponible se desarrolla por las mismas causas que la fuerza expansiva del capital. La magnitud relativa del ejército industrial de reserva crece, por consiguiente, a medida que crecen las potencias de la riqueza y cuando mayor es este ejército de reserva en proporción al ejército obrero activo, más se extiende la masa de la superpoblación consolidada, cuya miseria se halla en razón inversa a los tormentos de su trabajo. Finalmente cuando mayor es la miseria de los obreros y el ejército industrial de reserva, más crece el pauperismo oficial. Tal es la ley general, absoluta, de la acumulación capitalista.<sup>48</sup>

<sup>48</sup> MARX, Carlos, op. cit., p. 546.

Por un lado crece la riqueza de los capitalistas y por otro crece la miseria y el desempleo de la clase trabajadora.

La ley de la acumulación capitalista es una expresión concreta de la ley de la plusvalía. El deseo del capitalista de aumentar su plusvalía lo encaminan a la acumulación de capital que tiene como contracara el empeoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores. Tenemos aquí las dos características del sistema capitalista de producción: por una parte el aumento de la riqueza de la clase capitalista y por otro lado el empeoramiento de la situación de la clase proletaria.

El desarrollo capitalista se consume en el proceso de depauperación relativa y absoluta del proletariado.

a) Depauperación relativa del proletario. Consiste en que va descendiendo la parte de la clase obrera en la renta nacional al paso que aumenta constantemente la parte de la clase explotadora. Por ejemplo: la renta nacional la dividimos entre el ingreso de los capitalistas y el ingreso de los trabajadores.

	Ingreso de los capitalistas	60%
Renta nacional		
	Ingreso de los trabajadores	40%

b) Depauperación absoluta. Consiste en el descenso directo de su nivel de vida. Este se expresa en el descenso del salario real, aumento de los precios de los artículos de consumo y los impuestos, en el empeoramiento de las condiciones de trabajo.

El desempleo trae consigo la miseria y el hambre del ejército industrial de reserva, pero no sólo de ellos, sino también de los que tienen trabajo, porque los capitalistas aprovechan la presión del ejército industrial de reserva para bajar los salarios de los obreros ocupados, pues viven con la amenaza de ser desempleados.

La base sobre la cual actúan la oferta y la demanda de fuerza de trabajo es la superpoblación relativa.

La presencia de la superpoblación relativa en el sistema capitalista encadena al obrero al capital. La acumulación de capital trae aparejada la acumulación de miseria, despotismo e ignorancia.

Nos parece importante destacar algunos puntos de interés.

Primeramente la idea que resalta de la teoría de Marx es que el desempleo es involuntario. El desempleo involuntario es la existencia de individuos imposibilitados de participar en la división social del trabajo por razones únicamente económicas. Esta afirmación actualmente parece muy obvia, pero en su momento no lo fue, pues las

teorías económicas burguesas insistían en que el trabajador tenía la voluntad de ser desempleado.

Otra idea importante a rescatar es la que afirma que el desempleo es independiente de cualquier suposición particular sobre la población. Esto cuestiona la teoría malthusiana que afirmaba que la miseria y el desempleo de los trabajadores era consecuencia de su gran número.

Marx critica a la teoría ricardiana sobre la absorción de trabajadores. Dice David Ricardo que si una empresa libera obreros estos son absorbidos por otra empresa. Esto implicaba que la tasa de desplazamiento es igual a la tasa de absorción, luego entonces los desempleados son producto del crecimiento de la población. Marx se opone a esta afirmación y dice que la tasa de desplazamiento no es igual a la tasa de absorción. De esta diferencia surge el ejército industrial de reserva.

Luego entonces, si el desempleo no es producto del crecimiento poblacional, de dónde surge?

Marx dice que en la medida en que crece la acumulación capitalista, en esa medida aumenta el ejército industrial de reserva.

La acumulación de capital y el ejército industrial de reserva son dos características esenciales en el sistema de producción capitalista.

El desempleo beneficia a los capitalistas, pues les permite establecer las mínimas condiciones de trabajo a los obreros activos.

#### 2.2.4.2. Teoría malthusiana

En un sistema de libre mercado la miseria de los trabajadores es producto de su número excesivo. Esto implica que la oferta de fuerza de trabajo es excesiva frente a la demanda, lo cual ocasiona la existencia de un amplio desempleo.

Esta tesis es muy aplicada en los países no desarrollados, en donde para disminuir el desempleo se difunde una gran propaganda contra la explosión demográfica.

La teoría malthusiana explica el origen del desempleo de la siguiente manera: Los adelantos médicos son importados a los países no desarrollados. Esto produjo una baja en la tasa de mortalidad, pero la tasa de natalidad se mantuvo creciente, causando un crecimiento poblacional; además de eso la industria produjo el flujo de la población rural a las ciudades, de ahí que el mercado de trabajo fue insuficiente para absorber toda la oferta de mano de obra. Esto forma una población que no tiene acceso a los empleos. El desempleo se convierte en sinónimo de pobreza.<sup>49</sup>

La tesis antes descrita es errónea. Si el desempleo fuera resultado del crecimiento de la población se podría eliminar bajando la natalidad, esto logrado al través de difundir el control de los nacimientos. Su efecto reductor de la fuerza de trabajo sólo

<sup>49</sup> SINGER, Paul, *Economía política del trabajo*, p. 10.

podrá sentirse pasadas varias generaciones. Adoptar medidas técnicas que requieran menos capital por persona es la única forma de expandir la demanda de mano de obra. Esto se lograría sólo pagando la fuerza de trabajo a un costo muy bajo en relación con los costos del capital. Esta situación anula la posibilidad de realizar un movimiento obrero para mejorar las condiciones de trabajo sin ocasionar desempleo.

Así también es equívoco pensar que la industrialización en el tercer mundo no tuvo el florecimiento que rindió en los países desarrollados, por la presencia de la explosión demográfica, la migración rural y la organización obrera por mejores salarios. No se toma en cuenta ni el capital dependiente ni la transferencia de tecnología en condiciones "leoninas" a los países no desarrollados.

### 2.2.4.3. Teoría de David Ricardo

Ricardo desarrolla su teoría sobre el desempleo en su análisis de la acumulación de capital. Supone que la ganancia y la acumulación de capital es creciente. Para ello necesita considerar que la oferta de mano de obra es ilimitada, es decir, que hay desempleo.

El desempleo es consustancial a la acumulación. La regla es el desempleo y la excepción el pleno empleo.

Consideramos que existe una contradicción en la presencia del desempleo, porque hay escasez de bienes para satisfacer las necesidades de toda la población y por otra parte hay mano de obra disponible para producir.

David Ricardo conceptúa a la acumulación de dinero y no como una acumulación de fuerza de trabajo dedicada a la producción de bienes de capital.

Para que exista una óptima acumulación es necesario que el excedente que produce cada trabajador empleado sea igual a la dotación del capital a la incorporación de mano de obra requerida. Al aumentar la población, ésta debe ser empleada, de lo contrario no generará capital suficiente para crear nuevos empleos. El pleno empleo es el único factor que garantiza que los salarios suban. Es necesario que haya pleno empleo que genere el capital para elevar la productividad del trabajo y esto provoca que crezca el salario, la acumulación de capital y el crecimiento del producto, sin el cual no hay pleno empleo.

Otra forma de crear empleo es que el trabajador produzca el excedente necesario para dar empleo a otro trabajador desempleado, pero es difícil que un trabajador acepte sacrificar el aumento de su salario a favor de los desempleados.

Ricardo nos dice que la relación entre la acumulación de capital y el pleno empleo es dialéctica, puesto que para que se dé la máxima acumulación se requiere pleno empleo, y para que exista pleno empleo es necesario una máxima acumulación.

Es necesario que toda política encaminada a crear empleo se haga bajo las condiciones de pleno empleo.<sup>50</sup>

El salario debe ser medio para equilibrar el mercado laboral a corto plazo. Si el salario es mayor, el capitalista no tendría lo suficiente para emplear más trabajadores; y si es menor, la demanda de mano de obra quedaría insatisfecha, pues no se emplearía a corto plazo a los trabajadores.

El salario debe ser un mínimo de subsistencia. Si su nivel es superior provocará crecimiento de la población, y por lo consiguiente un exceso de mano de obra, lo que encamina a deprimir el nivel de los salarios. Si representa una situación inversa de reducción de salarios, disminuirá el crecimiento poblacional, escaseando la mano de obra. Esto ocasionaría un aumento en los salarios. Como podemos ver, Ricardo plantea a un nivel medio de salario equilibrador entre la oferta y la demanda de mano de obra.<sup>51</sup>

La fuerza de trabajo es considerada como una mercancía más, sujeta a las leyes de la oferta y la demanda.

El desempleo, como ya lo dijimos, es considerado como una situación más natural.

Los medios para emplear mano de obra dependen de la capacidad productiva de la misma. Es mayor la productividad de la mano de obra cuando existe abundancia de tierras fértiles; la acumulación se efectúa tan rápido que no hay trabajadores suficientes para sostener ese proceso.<sup>52</sup>

Lo anterior es un error porque al aumentar la productividad de la fuerza de trabajo, lo que Marx llama la "plusvalía relativa"; hace que crezca más el desempleo, y esto es en escalas mayores cuando el proceso de acumulación es mayor.

David Ricardo dice que en condiciones favorables la población se puede duplicar en un periodo aproximado de veinticinco años, pero el capital puede ser duplicado en un periodo menor, lo cual implica que los salarios subirían, ya que la demanda es mayor a la oferta de mano de obra.

El aumento de capital es, en su mayor parte, ocasionado por el aumento de la plusvalía; es decir, el aumento del capital no implica el aumento de salarios porque la demanda no es mayor que la oferta, si tomamos en cuenta la presencia del ejército industrial de reserva.

El autor clásico nos habla un poco de la relación entre la oferta, la demanda y los salarios. Los salarios tenderán a la baja por el progreso natural de la sociedad. Esto ocasiona que la oferta de trabajadores continuará aumentando a la misma tasa, mientras que su demanda aumentará a una tasa más baja.

<sup>50</sup> SACRISTAN COLAS, Antonio, *Inflación, desempleo y desequilibrio comercial externo*, pp. 66-68.

<sup>51</sup> LABRA, Armando, *Políticas de empleo*, p. 10.

<sup>52</sup> DAVID RICARDO, *Principios de economía política y tributación*, p. 74.

Ricardo nos habla de un equilibrio que no existe, pues al aumentar la población, aumenta el consumo de artículos, y para abastecer ese consumo es necesario emplear más fuerza de trabajo. <sup>53</sup>

Lo que Ricardo no toma en cuenta es que la productividad de la mano de obra puede intensificarse. Esto implica la misma jornada de trabajo, el mismo salario y más unidades producidas. Con esta plusvalía relativa desaparece la obligación de contratar más trabajadores.

En el análisis ricardiano, la solución de los problemas del desempleo la deja al libre funcionamiento de las leyes del mercado. El sistema económico nunca fue causa del desempleo, pues éste obedecía a factores ajenos o temporales. El empleo a corto plazo se manifestó en un concepto interesante: "el fondo de salarios".

Para Ricardo existe un solo tipo de fuerza de trabajo, de calidad homogénea y en cantidad fina, el salario que se le da a la fuerza de trabajo es el que priva en el mercado.

#### 2.2.4.4. Teoría de Pigou

Como hay una competencia pronunciada entre los trabajadores, la única posición de equilibrio es el pleno empleo. La demanda de trabajo esperaría ante la expectativa de una baja salarial.

Un ajuste producido por una tasa de interés a su nivel mínimo y una persecución descendente entre las tasas salariales y los precios logra un aumento en el empleo.

Nos hace una enumeración de los obstáculos al funcionamiento clásico del mercado laboral. El más importante señala que el mercado laboral está segmentado, las capacidades, experiencias y habilidades son diferentes; por lo tanto, los desempleados no compiten por los puestos ocupados por trabajadores especializados.

La movilidad en los diferentes sectores especializados es muy lenta o inexistente. La segmentación del mercado de trabajo es interesante, en primer lugar porque limita el ámbito de la competencia, y por su ubicación nos da la idea de que el ámbito y la costumbre tienen un papel importante en el mercado laboral.<sup>54</sup>

Pigou nos dice:

Los trabajadores desempleados rara vez tratan de desplazar a sus homólogos empleados mediante el ofrecimiento del trabajador por menos dinero, y es aún más sorprendente que los empleados no

<sup>53</sup> DAVID RICARDO, *op. cit.* p. 77.

<sup>54</sup> SOLOW M. Robert. *Teoría del desempleo, perspectivas económicas*, p. 56.



induzcan a los cesados a que acepten menos paga, incluso en un mercado favorable a los compradores. <sup>55</sup>

La anterior afirmación, analizada desde la teoría marxista del empleo, es una aberración, porque el ejército industrial de reserva si presiona a los trabajadores ocupados, el dueño aprovecha la presencia de ese ejército industrial de reserva para controlar las condiciones de trabajo.

Nuestro autor considera como caso fortuito la ausencia de pleno empleo, porque la regla del equilibrio es el pleno empleo.

Pigou nos habla de una elasticidad de la demanda de trabajo, que el mercado es compensatorio, es decir, que el reducir el empleo en un determinado número es producto de aumentar los empleos en un número igual. La crítica principal que se le hace a Pigou en esta parte es que piensa en una elasticidad muy amplia de la oferta y de la demanda de empleo.

Por último, nos dice que los trabajadores desempleados en realidad se dedican al ocio voluntario porque piensan que los salarios actuales son muy bajos en comparación con el valor presente de lo que el mercado ofrece en el futuro.

#### 2.2.4.5. Teoría de Keynes

Keynes define al desempleo como una situación en la que el individuo no tiene empleo, aun aceptando los salarios reales inferiores a los que perciben los trabajadores de igual capacidad que están laborando. <sup>56</sup>

En esta definición se aprecia una característica muy importante: la involuntariedad del desempleado para permanecer en esa situación. La anterior definición marca claramente la evolución en el pensamiento económico, ya que vimos que anteriores autores citados dan una opinión diferente al hablar de voluntad en el desempleo. Tal es el caso de Pigou.

El objetivo primordial de la política económica de Keynes es lograr el pleno empleo. Como la economía está en constante cambio, los precios y los salarios se deben ajustar a esas modificaciones. La resistencia a esos cambios en el mercado de productos y mano de obra es lo que ocasiona el desempleo, por esa razón se justifica la presencia de la intervención del Estado en la economía para hacer el gasto necesario y generar empleo.

Keynes no creía que el nivel de desempleo tuviera referencia en los precios. Dice que ese problema es consecuencia de la producción, que a su vez está determinada por la demanda efectiva que ejerce la población.

Entendemos que el punto primordial de la teoría del desempleo de Keynes es

<sup>55</sup> *Idem.* p. 54.

<sup>56</sup> LABRA, Armando. *op. cit.*, p. 15.

la demanda efectiva. Este economista nos dice que los empresarios contratan un determinado número de trabajadores con el fin de obtener productos; esos productos serán vendidos a un precio superior al de su costo para obtener un excedente. Ese excedente es igual a la demanda efectiva y depende de la propensión al consumo. Dado el nivel del salario, el volumen de empleo será función de la demanda. <sup>57</sup>

El desempleo no es disminuido de manera automática debido a que los trabajadores no quieren aceptar salarios por debajo del nivel.

Keynes difiere de los neoclásicos en que él sí reconoce que el sistema capitalista tiene defectos en su funcionamiento, pero cree que con una buena política económica se podrán solucionar.

La conclusión a la que llega Keynes es que el empleo no puede aumentar a menos que aumente la inversión. El sistema sólo puede escapar del desempleo si el gobierno presiona para que aumente la demanda efectiva, bajando los impuestos y la tasa de interés, y aumentando las inversiones estatales.

#### 2.2.4.6. Teoría de Phillips

Por último, daremos unas nociones muy someras sobre la teoría de Phillips.

Este economista fue el primero en demostrar la coexistencia de la inflación y el desempleo. Al examinar la relación entre las variaciones de salarios y nivel de desempleo considera que la tasa de aumento de los salarios se traduce generalmente en la tasa de inflación.

En su teoría, Phillips hace intervenir aumento de salarios, desempleo, precio y nivel de utilización del conjunto de factores que intervienen en el proceso de producción.

El autor acepta la idea clásica de que a mayor demanda de mano de obra, menor desempleo. Esta situación intensifica la competencia entre los empleadores, lo que obliga a aumentar los salarios.

Consideramos que esa afirmación es irreal, porque existe un ejército industrial de reserva, trabajadores que la demanda de mano de obra no absorbe. Luego entonces hay desempleados que ejercen presión contra los empleados, lo cual permite que los empleadores puedan imponer sus condiciones de trabajo, como el bajar los salarios.

Phillips hace resaltar una relación que hay entre desempleo y salarios. Nos dice que la reducción del desempleo corresponde a un aumento de salarios, los cuales se elevan cada vez más rápidamente en la medida en que se aproxima el pleno empleo. Cuando la tasa de desempleo es más elevada coexiste una tasa nula de aumento de salarios. Esta tasa de desempleo difiere mucho de ser insignificante cuando las tasas de aumento de salario son elevadas. <sup>58</sup>

<sup>57</sup> SINGER, Paul, *op. cit.*, p. 29.

<sup>58</sup> MOULY, Jean, "Precios, salarios, desempleo. La inflación en el pensamiento económico actual", *Revista internacional del trabajo*, vol. 88, núm. 4, 1973, p. 364.

Demuestra la existencia simultánea entre desempleo y aumento de salarios, esto es considerado como motor de la inflación. La inflación es el precio que se paga por el volumen suficiente de empleo.

Una política económica realista debe considerar que para evitar un mal mayor, el desempleo, se debe aceptar la inflación pero procurando eliminar sus efectos adversos.

Es importante tomar en cuenta la heterogeneidad del mercado de empleo, razón por la cual el pleno empleo no se logra simultáneamente en todas las ramas de la producción, sino en forma sucesiva.

Phillips propone que para contrarrestar la inflación se aplique como antídoto una política de la mano de obra: es conveniente mejorar el funcionamiento del mercado de empleo, suprimir los estrangulamientos, e integrar la fracción desempleada de la fuerza de trabajo secundaria en la mano de obra ocupada y productiva.<sup>59</sup>

Toda la teoría anterior nos habla del problema del desempleo dentro de un análisis de mercado, no como un problema estructural, y en este caso específico como síntoma del sistema capitalista.

### *2.3 Capitalismo dependiente y desempleo mexicano*

Creemos necesario hacer una pequeña referencia al capitalismo dependiente para ubicar mejor nuestro tema de estudio en un contexto más amplio. El problema del desempleo en México lo podemos localizar en la economía capitalista, pero no así, lisa y llanamente, porque tenemos presente una característica económica, que priva para algunos países como el nuestro: esta es la dependencia económica a otros países capitalistas.

Entendemos por economía capitalista dependiente aquella en la que la forma de desarrollo del proceso de acumulación de capital está condicionada por una economía dominante.<sup>60</sup>

La dependencia económica no es un factor propiamente externo sino un rasgo estructural de nuestros sistemas económicos, una característica básica que deriva de las condiciones en que se integraron a la economía mundial, y que en ellos se produjo el desarrollo capitalista y tiene como características primordiales:<sup>61</sup>

- a) Dificultad para aumentar las exportaciones a los mercados tradicionales;
- b) Balanza de pagos desfavorable;
- c) Subordinación científica y tecnológica;
- d) Existencia de monopolios de las principales empresas extranjeras;
- e) Fuga de disponibilidades financieras en los bancos exteriores;

<sup>59</sup> MOULY, Jean. *op. cit.*, p. 372.

<sup>60</sup> VILLARREAL, Juan. *El capitalismo dependiente*, p. 20.

<sup>61</sup> AGUILAR MONTEVERDE, Alonso. *Problemas estructurales del subdesarrollo*, p. 64.

f) Envío de mano de obra hacia países industrializados, desde el nivel jornalero hasta el profesional;

g) Creciente deuda externa.

Las limitaciones al desarrollo del proceso de acumulación del capital se manifiestan en un crecimiento del PBI insignificante por cada habitante y un aumento relativo en el capital constante en el sector industrial. Este aumento en el capital constante genera flujo de mano de obra hacia otros sectores improductivos, ejemplo: comercio, burocracia y servicios.<sup>62</sup>

En los países de economía dependiente se sustituye el trabajo por capital cuando la mano de obra tiende al crecimiento. Esta situación genera un desempleo estructural.

El subdesarrollo nacional y sus problemas económicos dependen de vinculaciones de subordinación al exterior, lo que ocasiona una reorientación del comportamiento social y político en función de intereses no nacionales. La dependencia no sólo es una expresión interna sino un verdadero modo de relaciones estructurales que conlleva una vinculación con el exterior.

Inicialmente los países capitalistas se relacionaron con los países ahora dependientes para asegurar el abastecimiento de materias primas. No se pensaba en la inversión de capitales. Los países latinoamericanos eran mayormente aceptados por los capitalistas si disponían de: 1. Un producto primario para exportarlo; 2. Abundante mano de obra, y 3. Tierras apropiables disponibles. Los dos últimos factores productivos son esenciales para la formación de capitales.<sup>63</sup>

En la actualidad las relaciones entre los países altamente industrializados y América Latina se insertan en una estructura definida: la división internacional del trabajo. Aquí se configura la dependencia económica entre naciones formalmente independientes. En el marco en el que se desenvuelven esas relaciones es el propicio para asegurar la dependencia pero ampliada y garantizar el control de la producción de las naciones subordinadas.<sup>64</sup>

El gran desarrollo industrial fue ampliamente favorecido por la disponibilidad de bienes agrícolas extraídos de los países dependientes. Estos bienes permitieron dar alimentación a la creciente clase obrera industrial y a la población urbana, lo que permitió la realización de los países industriales como productores mundiales de manufacturas.<sup>65</sup>

Lo importante de la función de América Latina en la economía mundial va más allá de facilitar el crecimiento de la acumulación de los países industriales: proporciona una mayor capacidad productiva del trabajo y tolera una más amplia explotación del trabajador. América Latina también sirve para ejercer presión en contra de la clase obrera de los países industrializados, pues los trabajadores latinoamericanos proporcionan una plusvalía relativa mayor que la proporcionada por los trabajadores de los países

<sup>62</sup> VILLARREAL, Juan, *op. cit.*, p. 27.

<sup>63</sup> CARDOSO, F. y Faletto, E. *Dependencia y desarrollo en América Latina*, p. 44.

<sup>64</sup> MARINI, Ruy, *Dialéctica de la dependencia*, p. 21.

<sup>65</sup> *Idem.*

capitalistas.<sup>66</sup>

Cabe destacar la importancia que juega el Estado en los países latinoamericanos para mantener el papel de capitalismo dependiente. Se emplea la violencia política y militar para someter a la clase trabajadora a los intereses del capital extranjero; es decir, lograr una superexplotación del trabajo, aumentando la intensidad del trabajo, producir más en el mismo tiempo.<sup>67</sup>

En la división internacional del trabajo se tenderá a mantener a los trabajadores de los países dependientes como reservas de mano de obra barata, que el mismo sistema no absorberá plenamente, cuya sola presencia será un factor favorable para mantener un régimen de bajos salarios y alto grado de explotación de trabajo.<sup>68</sup>

En todo país capitalista existe un grado de desocupación abierta o disfrazado, que varía según el auge cíclico o las guerras, pero lo que ocurre en los países subdesarrollados es diferente. Aquí se presentan las tres formas de superpoblación que Marx señaló. La existencia de una población ociosa es una característica peculiar del régimen de producción capitalista que es aún más desfavorable en los sistemas de capitalismo subdesarrollado.

Los países subdesarrollados tienen un desenvolvimiento del proceso de acumulación diferente. Por una parte la mano de obra se expande más rápidamente, y por otro lado el desarrollo económico es menor, de tal forma que no alcanza a absorber toda la mano de obra.<sup>69</sup>

Los países dependientes tienen un desarrollo económico limitado, el cual crece en la periferia de los intereses de los capitalistas avanzados. El avance tecnológico es lento, y la inversión improductiva más especulativa.

El bajo nivel tecnológico hace que el precio de producción se determine fundamentalmente por los salarios. El industrial extranjero utilizará el excedente de mano de obra creado por la economía exportadora y agravado por la crisis para obligar al sector exportador a liberar mano de obra para presionar a los salarios a la baja. La economía industrial dependiente reproduce la acumulación de capital basada en la superexplotación del trabajador.<sup>70</sup>

La economías dependientes buscan en el exterior el instrumental tecnológico que les permita acelerar su crecimiento. El progreso tecnológico tiene como característica importante el ahorro de fuerza de trabajo productivo en relación con el tiempo total disponible. Ese factor se manifiesta al través de la disminución de la población obrera paralelamente al crecimiento de la población que se dedica a actividades no productivas. Esta es la forma que asume el desarrollo tecnológico en una sociedad basada en la explotación del trabajo.

<sup>66</sup> CAPUTO, *Imperialismo, dependencia y relaciones económicas internacionales*, p. 241.

<sup>67</sup> MARINI, Ruy, *op. cit.*, p. 32.

<sup>68</sup> AGUILAR, Alonso, *Capitalismo, crisis y dependencia en América Latina*, pp. 90-91.

<sup>69</sup> AGUILAR MONTEVERDE, Alonso, *Problemas estructurales del subdesarrollo*, p. 64.

<sup>70</sup> MARINI, Ruy, *op. cit.*, p. 63.

Es recomendable que los países dependientes utilicen tecnología que les permita incorporar fuerza de trabajo, con el objetivo de defender los niveles de empleo, si bien, conduce a un menor desarrollo tecnológico y confunden los efectos sociales con los de la tecnología en sí.<sup>71</sup>

El aumento del capital ha creado a nivel internacional una acumulación y especialmente a formar un ejército industrial de reserva a nivel mundial. En la nueva división internacional del trabajo se dio un cambio muy importante, relacionado con la cualificación y utilización de la fuerza de trabajo a espacio regional.

La separación de la fuerza de trabajo libre y desocupada de sus medios de producción como resultado de la imposición de las relaciones de producción capitalistas y las situaciones añejas de extremada pobreza en los países subdesarrollados obligan a la fuerza de trabajo desocupada a trabajar a cualquier precio (por cualquier salario). Esta fuerza de trabajo representa hoy en la economía capitalista mundialmente integrada un ejército de reserva disponible en cualquier momento.<sup>72</sup>

La fuerza de trabajo se ofrece en el mercado mundial, lo cual muestra que el ejército industrial de reserva se organiza a ese mismo nivel; la competencia en el mercado mundial de la fuerza de trabajo es, por sí misma, una expresión de la integración mundial del mercado de trabajo.

En la actualidad la fuerza de trabajo debe ir acompañada de una garantía de productividad, lealtad, movilidad y calidad, puesto que ya la cantidad y precio no se consideran razones suficientes para su aprovechamiento.

Creímos prudente hablar un poco de capitalismo dependiente porque hay una diferencia específica en las leyes del desarrollo capitalista, por la influencia de un capitalismo dominante. El desarrollo económico de los países dependientes se ve limitado por la imposición de intereses de capitalistas desarrollados que sólo utilizan a los países dependientes en lo que les convenga para acrecentar su acumulación de capital.<sup>73</sup>

No es el crecimiento acelerado de la población lo que hace que los países latinoamericanos sean atrasados, puesto que son vastos los recursos con los que cuentan, recursos que son absolutamente explotados por los extranjeros. Luego entonces la sobrepoblación es relativa, porque sólo se da en comparación con las posibilidades concretas de aprovechamiento potencial humano.<sup>74</sup>

Las clases dominantes en los países dependientes pretenden convencer a las masas que ellas son las responsables de su pobreza y no el sistema económico comprometido con los intereses extranjeros.

<sup>71</sup> *Ibidem*, p. 71.

<sup>72</sup> FROBEL, Folkert, *La nueva división internacional del trabajo*, p. 480.

<sup>73</sup> MARINI, Ruy, *op. cit.*, p. 64.

<sup>74</sup> AGUILAR MONTEVERDE, Alonso, *Problemas estructurales del subdesarrollo*, p. 64.

## CAPITULO 3

### CONCERTACIÓN SOCIAL EN GENERAL.

#### *Introducción*

Ante la presencia de algunos problemas como la inflación y el desempleo, se han planteado varias posibles soluciones. Una de ellas es la concertación social.

En este trabajo sólo haremos referencia a la concertación social, lo cual no niega la existencia de otros planteamientos que pretenden resolver el problema del desempleo.

Para poder entender cómo la concertación social pretende ser un instrumento para solucionar el desempleo, es previo explicar qué es la concertación social, para entender mejor sus alcances y limitaciones.

Después de una explicación sobre concertación social en general, estaremos ya matizados para poder entender la concertación social como solución al desempleo.

El maestro Néstor de Buen, citando a Ermida, dice que la concertación es una solución coyuntural. "El fundamento práctico de la concertación radica, pues, en una determinada necesidad político-económica coyuntural.<sup>75</sup> Podemos destacar de lo anterior, que la concertación social se presenta en situaciones excepcionales. Esta afirmación es válida si partimos del supuesto de que la crisis no es la regla general.

El sustento teórico de la concertación social hace caso de la existencia de diferentes clases y estratos sociales con diferentes intereses propios contrapuestos.<sup>76</sup>

La idea de concertación social parece, a primera vista, de reciente incorporación en el campo de lo político y de la administración pública, incorporación originada por el deber del gobierno de legalizarse y de legitimarse ante las nuevas realidades económicas y sociales.

La concertación social surge ante la necesidad de crear consenso dada la crisis, lograr un pacto para tener paz social.

Se dice, dentro del marco teórico, que la concertación social no anula la lucha de clases, sólo la institucionaliza. Creemos que esta afirmación es falsa, porque la concertación no podría institucionalizar al motor de lo social, la lucha de clases.

La concertación social surge en Europa ante los problemas de la crisis económica, pero no cabe duda que los problemas económicos afectan a todo el mundo, razón por la cual los pactos sociales como solución se han intentado en diversas regiones.

A continuación daremos algunas consideraciones generales sobre la concertación social, pero primero comenzaremos por conceptualizarla.

<sup>75</sup> BUEN LOZANO, Néstor de, *Concertación social, reconversión y empleo*, p. 115.

<sup>76</sup> PEREZ ARREOLA, Evaristo, *Concertación democrática*, p. 78.

### 3.1. Concepto

Conceptualizar es, quizá, la más difícil de las actividades del pensamiento; sin embargo, creemos necesario hacerlo, aunque corramos el riesgo de dar un concepto incompleto, pero como toda afirmación, es susceptible de perfeccionarse, o en el mejor de los casos, servir de guía heurística para la creación de nuevos conocimientos.

Mencionaremos algunos conceptos que diversos autores dan sobre concertación social.

Para Bueno Magano:

Los pactos sociales o concertaciones sociales, son marcos de estructura de las convenciones colectivas al través de las cuales los grupos profesionales y económicos, generalmente en colaboración con el Estado, delinear soluciones para los problemas económico-sociales de la colectividad.<sup>77</sup>

Los pactos sociales no son convenciones colectivas porque no fijan condiciones de trabajo, únicamente dan pautas que deberán ser observadas en la negociación colectiva; son reglas condicionantes de los convenios colectivos.

Creemos que los acuerdos a los que se llega con la concertación social son más que pautas para la negociación colectiva, son reglas de observancia obligatoria, obligatoriedad política que rige la vida económica nacional. Su obligatoriedad es producto del acuerdo entre los sectores sociales, aun cuando su legitimidad es cuestionable. Por ejemplo, cuando se fija un aumento salarial, realmente representa un tope salarial y no una mera sugerencia.

La definición que da José Dávalos es la siguiente:

... las concertaciones o los pactos sociales son convenios en los que las organizaciones sindicales más representativas de un país acuerdan con las agrupaciones patronales preponderantes el establecimiento de parámetros en las condiciones de trabajo y en los aspectos de seguridad social, a los cuales se sujetarán las negociaciones colectivas.<sup>78</sup>

El maestro José Dávalos limita la función de la concertación social a dar parámetros en las condiciones de trabajo y seguridad social, líneas a las que deberán sujetarse

<sup>77</sup> BUENO MAGANO, Octavio, *Manual de derecho del trabajo*, cit. por José Dávalos Morales, "Concertación social en el derecho del trabajo", *Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, p. 660.

<sup>78</sup> DÁVALOS MORALES, José, "La concertación social en el derecho del trabajo", *Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, núm. 8, p. 660.



las negociaciones colectivas.

Consideramos que la concertación social llega a más acuerdos que los de fijar las condiciones de trabajo. Si bien este punto es tomado en cuenta, no es el propósito primordial de la concertación social. Esta pretende hacer frente a los problemas económicos producto de la crisis: la inflación y el desempleo, razón por la cual debe atender a otros puntos como son: el gasto público, la deuda externa, el control de precios, conservar la planta productiva, generar empleo, etcétera.

El laboralista Víctor Mozart Russomano, en su caracterización de la concertación social, da puntos muy importantes que consideramos prudente destacar. Nos habla del carácter político de la negociación que tiene por objeto enfrentar los efectos de la crisis, inflación y desempleo.<sup>79</sup> Con estas palabras pretende decir que la concertación social hace resaltar dos aspectos importantes: el primero es el carácter político de la negociación, de la organización de las clases para concertar; el segundo es que la concertación social es para hacer frente a la crisis y sus efectos. Con esta afirmación da el carácter de transitoriedad a la concertación social, salvo que consideremos a la crisis como una situación permanente.

Plá Rodríguez dice que la concertación social es un intento de lograr entre el gobierno, patrones y trabajadores, un acuerdo social.<sup>80</sup>

En esta definición, Plá ubica al gobierno como un interlocutor y no como simple mediador; además habla de trabajadores y patrones sin pronunciar organizaciones de éstos, pues delimitaría a los sujetos de la concertación social.

Gino Giugni se ha preocupado por dar las diferencias entre neocorporativismo y concertación social. Repudia la idea de que se confundan ambos conceptos:

si se dice concertación social, si se dice neocorporativismo, si se dice cambio político, la sustancia es la misma. El primer término, toda proporción guardada, es más expresivo que la realidad señala, mientras que el segundo presenta tal vez, una sobre-carga de significados, y el tercero aparece con un ámbito muy limitado porque es inherente al contenido, pero precisa los elementos del hecho. Concertación social es una praxis que puede desarrollarse o no, tener un comportamiento lineal irregular, puede alternarse con periodos de conflicto. El corporativismo parece aludir al estado de quietud de un sistema estructurado de relaciones políticas. Por eso es mejor el empleo del término "concertación social" por su evidente capacidad de elasticidad y neutralidad ideológica.<sup>81</sup>

Las diferencias entre neocorporativismo y concertación social son:

<sup>79</sup> RUSSOMANO MOZART, Víctor, "La concertación social en América Latina", *Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, núm. 5, p. 577.

<sup>80</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo, "Concertación social", *Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo*, nov. 1987.

<sup>81</sup> GIUGNI, Gino, "Concertación social y sistema político en Italia", *Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, núm. 6, pp. 554-555.

## NEOCORPORATIVISMO

## CONCERTACION SOCIAL

- |  |  |
|--|--|
| - Proyecto del Estado totalitario                                | - No lleva una ideología, es una práctica                  |
| - Supone un sistema estable de relaciones. Un estado de quietud. | - Se da en momento de crisis                               |
| - Tendencia derechista   | - Es apolítica, hay neutralidad ideológica.                |
| - Instrumento de organización política, económica y social.      | - Su finalidad es hacer frente a los efectos de la crisis. |

Las diferencias que da Giugni entre neocorporativismo y concertación social tiene una falla que resalta increíble; es la de concebir la existencia de la neutralidad ideológica. La neutralidad ideológica no existe, incluso el afirmar su existencia responde a una ideología.

Otro error que consideramos prudente resaltar es la idea de que la presencia del corporativismo presupone un estado de quietud, lo cual es falso porque se impone el totalitarismo para controlar situaciones de inestabilidad política, económica y social. Basta dar una vista hacia la historia para comprobar nuestra afirmación.

Creemos que con el más mínimo desvío de la concertación social caeremos en el neocorporativismo, en organización programada por el gobierno con adhesión de los dirigentes de los sectores sociales; en organización vertical que difícilmente permite la lucha de los sectores sociales por mejorar su condición de vida.

Pérez Arreola dice que la concertación social es una alternativa democrática y pacífica ante la crisis; desmantela la posibilidad de una guerra civil, es una estrategia de convivencia nacional, es una vinculación social y política.<sup>82</sup>

La concertación social se da al través de los "acuerdos marco" y "los pactos sociales" celebrados entre las organizaciones profesionales y el Estado. Estos acuerdos no tienen el carácter normativo en sí mismos, no pretenden suplir la negociación colectiva.

Cada autor citado da nuevas ideas de lo que es concertación social, pero todos coinciden en afirmar que es un acuerdo entre el Estado y los diferentes sectores sociales con el fin de dar solución a los problemas de la crisis: inflación y desempleo.

<sup>82</sup> PEREZ ARREOLA, Evacisto, *La concertación democrática*, p. 26.

### 3.2 Antecedentes históricos

La concertación social es una figura de relativa reciente creación (hablamos de las últimas décadas). Es en los países europeos en donde por primera vez se pone en práctica la concertación.

Es pertinente analizar primero los antecedentes extranjeros por su anterioridad a las posibles prácticas nacionales, y además para no perder de vista la diferencia de contexto social, político y económico de cada país citado.

#### 3.2.1. Antecedentes extranjeros

Presentaremos antecedentes de tres países que nos parece son los lugares donde con mayor claridad se ha manifestado la concertación social.

La concertación social como esquema de ideas, tiene su origen en Italia a mediados de la década pasada. Sus precursores fueron los estudiosos del derecho laboral: Gino Giugni y Federico Mancini.

##### 3.2.1.1. Italia

La experiencia italiana en materia de concertación se puede dividir en dos fases:

a) El periodo de estabilidad social. La concertación estaba constituida por un pacto político anterior.

Esta experiencia produjo varias opiniones:

- fue de resultados mediocres en el plano de la acción legislativa y gubernamental en general;

- la estabilidad ocasionada permitirá una reducción de la tasa de inflación.

b) Un segundo periodo se inicia con el llamado de las partes sociales para colaborar con el gobierno en la política antinflacionaria.<sup>83</sup>

En este segundo periodo se busca el consenso de los sectores sociales, pero sin tener como soporte un acuerdo político.

En Italia se han dado dos pactos sociales hasta la fecha: El "Acuerdo Scotti"

<sup>83</sup> GIUGNI, Gino, "Concertación social y sistema político en Italia", *Cuadernos del I.I.J.*, núm. 6, p. 540.

de 1983 y el "Acuerdo sobre Rentas" de 1984.

El primero de los acuerdos (Acuerdo Scotti de 1983) fue suscrito por las tres grandes centrales sindicales: la Confederación General Italiana de Trabajo (CGIL), que es la central con mayor representación; la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL), y la Unión Italiana del Trabajo (UGL).

Los patronos estuvieron representados por la Confederación General de la Industria Italiana. Esta confederación intervino en la formulación del documento, por lo cual resultó un convenio favorable para los empresarios. Los beneficios al sector patronal se manifestaron en un convenio que limitaba los aumentos salariales y disponía una evidente flexibilidad en la contratación de los trabajadores y comprometía al gobierno a reducir algunas tasas fiscales y cuotas de seguridad social. "Los empresarios no se obligan a nada, salvo a una reducción mínima de la jornada acompañada de la correspondiente reducción salarial"<sup>84</sup>

En 1984 se celebra un nuevo acuerdo, el "Acuerdo sobre Rentas". Este acuerdo fue propuesto por el gobierno socialista de Craxi.

La reacción de las organizaciones sindicales fue de descontento, pues objetaron el acuerdo la CGIL y el Partido Comunista. Sin duda el rechazo de la CGIL, como la central con mayor representatividad, fue un obstáculo para el citado acuerdo. Aun cuando las otras centrales lo firmaron, el gobierno vio la necesidad de convertir el acuerdo en decreto.

En este acuerdo se cancela definitivamente la escala móvil de salarios. Su validez fue impugnada por la CGIL, la que propuso se realizara un referéndum derogatorio.

El "Acuerdo sobre Rentas" ha sido un instrumento de concordia, a pesar de que redujo el movimiento sindical e hizo volver a viejas formas de contratación sin respetar la estabilidad laboral y la fijación unilateral de los salarios por parte del Estado, lo cual pone en peligro el derecho de los trabajadores a convenir.

Ambos acuerdos han servido para disminuir la tensión social, al precio de reducir los derechos de los trabajadores en forma concertada..

### 3.2.1.2. España

España inicia su carrera hacia la concertación social cuando Adolfo Suárez llegó a la presidencia del gobierno, sustituyendo a Arias, un representante del franquismo.

Suárez comprendió que era necesario cambiar la política de autoritarismo por el concilio entre los sectores sociales.

El gobierno convoca a los partidos para realizar los que se llamaron "Pactos de La Moncloa". Estos pactos tuvieron un carácter económico y político, muy poco social. Los "Pactos de la Moncloa" se celebraron el 15 de junio 1977, por el presidente

<sup>84</sup> BUEN LOZANO, Néstor de, "La concertación social", *El Universal*, México, 22 de octubre, 1984, p. 5.

del gobierno, la Unión Central Democrática (UGD), los líderes del Partido Socialista Obrero Español, el Partido Nacionalista Vasco, la Convergencia y Alianza Popular.

Los resultados que tuvo este pacto fueron muy reducidos, pues existía una gran discrepancia entre los sectores. Políticamente los sectores fueron más favorables, pues se dejaba sentir un ambiente de querer resolver los problemas nacionales con la negociación, como se haría en los meses próximos con la Constitución .

Acuerdo Marco Interconfederal de 10 de julio de 1979.

Los firmantes de este acuerdo fueron: la Unión General de Trabajadores (UGT), la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). Otras comisiones obreras no quisieron firmar por estar inconformes de que el gobierno interviniera en el acuerdo.

Este acuerdo configura el marco de las relaciones laborales al que se someterá la legislación. Se decía que la legislación debe apegarse a la realidad. <sup>85</sup>

El Acuerdo Marco Interconfederal era un programa de intenciones dirigido al gobierno y al Parlamento. En este programa se proponían reglas para los convenios colectivos. <sup>86</sup>

Una cuestión importante, necesaria de rescatar, es la falta de legitimidad de la UGT para comprometer al sector obrero, para convenir en nombre de todos.

El Acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación Colectiva del 6 de enero de 1980.

A principios de 1980, las centrales obreras y las organizaciones patronales se sentaron a la mesa de discusiones. En esta ocasión el tema eran los incrementos salariales y sus problemas colaterales, la jornada de trabajo y horas extras.

La confederación empresarial decide apoyar las respuestas de la UGT con el propósito de asegurar un aliado sindical y no permitir que el sindicato comunista pudiera intervenir o manejar a los obreros en su contra.

Se acuerda un 15% de aumento salarial. Otras organizaciones obreras pedían el 17%, sin embargo, se firma el acuerdo entre la CEOE y UGT con un 15%. Este acuerdo se publicó pocos días después.

El acuerdo contenía lo siguiente:

1. Incremento salarial, mínimo 13%, máximo 16% ;
2. Reducir 26 horas la jornada anual;
3. Para favorecer el empleo se suprimieron las horas extraordinarias;

<sup>85</sup> SUAREZ GONZALEZ, Fernando, "La concertación social en España", *Cuadernos del I.L.J.*, núm. 6, p. 603.

<sup>86</sup> MONTROYA MELGAR, Alfredo, "La concertación social", *Encuentro Iberoamericano de Derecho del trabajo*, México, nov. 1987.

4. Aumentar la productividad;
5. En contratación colectiva, convenios de duración de dos años;
6. Se sometía al arbitraje de mediación, conciliación y arbitraje;
7. En materia sindical se acuerdan medidas para fortalecer al UGT.

Lo pactado en este acuerdo se convierte, en su mayor parte, en preceptos legales, pues el 10 de marzo se promulgó la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores, el cual recoge parte de las reglas del acuerdo.

El Acuerdo Marco Interconfederal fue revisado el 12 de febrero de 1981. En revisión se hace un aumento salarial, y se fija como duración del acuerdo dos años.

El Acuerdo Nacional sobre Empleo de 9 de junio de 1981.

El acuerdo lo celebran la CEOE, UGT y el gobierno. La vigencia del acuerdo sería hasta el 31 de diciembre de 1982. Sus características son:

Es un acuerdo tripartita; su proyección era política; daba a saber la eficacia de la concertación; el gobierno asumía compromisos.

Se pactó un aumento salarial de 9% mínimo y 15% máximo. Si lo comparamos con el acuerdo anterior, el aumento salarial fue inferior, pues bajó de 15% a un 11% máximo y 13% a 9% mínimo. El tope salarial fijado era un convenio que perjudicaba a la clase trabajadora.

El gobierno se comprometió a crear 350 000 nuevos empleos para reponer los que se perdían en este periodo. Esto significaba que se mantenía el nivel de desempleo. La realidad nos afirmó que el compromiso fue incumplido, pues el desempleo aumentó.

Un suceso importante de rescatar fue el que la CEOE sin legitimidad firmase el pacto de los aumentos en el sueldo de los funcionarios. Esto fue considerado como una violación a la soberanía del Parlamento. Finalmente el Parlamento no recogió ese acuerdo en la ley.<sup>87</sup>

Como podemos percibir, las pretensiones de las partes firmantes eran más políticas que de carácter social, pues en realidad sólo querían obtener beneficios políticos cubiertos con un matiz de concertación social, para resolver los problemas nacionales.

Acuerdo Económico y Social 1985-1986, de 9 de octubre 1984.

Es el último pacto que se ha celebrado en España. Es un acuerdo tripartita: gobierno, patrones y trabajadores. Las comisiones obreras comunistas no lo firmaron por considerarlo enemigo para los intereses de la clase trabajadora.

La CCOO no firmó este acuerdo porque en él se comprometía una reforma de legislación laboral a las previsiones de la Comunidad Económica Europea. La comisión

<sup>87</sup> SUAREZ GONZALEZ, Fernando, *op. cit.*, p. 817.

obrero estimó que comprometerse de tal manera implicaba aceptar el despido sin la mínima responsabilidad patronal, cambiar la estabilidad en el empleo por contrataciones temporales, además de las posibles reducciones a los beneficios de la seguridad social.

La confederación empresarial se vería ampliamente beneficiada por la reducción de las tasas fiscales y la fijación de topes salariales, todo esto a cambio de la promesa de crear empleos.

Aunque las organizaciones sindicales no querían firmar el acuerdo, por detrimento a los derechos de los trabajadores que ello implicaba, sin embargo la UGT lo firmó. Por otro lado, los empresarios no tuvieron ningún problema en firmarlo, dice el maestro Néstor de Buen: "En realidad los pactos sociales se han hecho para ellos, en el sentido de propiciar confianza para que creen nuevos puestos de trabajo. Los empresarios están evidentemente intentando abusar de su posición de ventaja reduciendo a cero la justicia social"<sup>88</sup>

Lo estipulado en este acuerdo atendería a materia fiscal, desempleo, contratación temporal, empresa pública, patrimonio nacional, y empleados públicos.

La duración de este artículo fue del 1 de enero de 1985 al 31 de diciembre de 1986, caduca automáticamente y no necesita denuncia previa.

En esta ocasión el gobierno tenía como propósito principal la creación de empleos aunque esta vez no se comprometía con cifras para no cometer el error del acuerdo anterior. Pero las estadísticas demuestran un desfase entre el propósito de crear empleos y el aumento real del desempleo.

El gobierno buscaba otro propósito muy importante: el que los dos sectores trabajadores y empresarios, se comprometieran a que los aumentos salariales de 1985 serían establecidos entre el 5.5% mínimo y el 7.5% máximo.

Como podemos observar, el tope salarial cada vez es menos favorable para los trabajadores.

Tenemos entendido que los acuerdos firmados en España tienen como objetivo primordial el combatir el desempleo a costa de los salarios, aunque los resultados nos dicen que sí se sacrificó el salario, pero no se redujo el desempleo. Creemos que el único que pierde es el trabajador, pues se le sacrifica el salario y no se le cumple la promesa de crear empleo. Por otro lado, los empresarios se beneficiaron grandemente, pues hay un tope salarial que los enriquece y una reducción de las tasas fiscales que los favorece; y el gobierno cumple lo prometido a los empresarios, pero no a los trabajadores, tiene la posición de un mediador, si así se le puede llamar, parcial empresarial.

Fernando Suárez, laboralista español, nos da su punto de vista de la concertación social en España. Dice que la concertación social española sirve para reducir el conflicto en la negociación colectiva, cuestiona la representación del sector obrero que en su mayoría no está sindicalizado, cuando se convocó a elecciones en las empresas sólo un 18.3% votó "...el mecanismo pretende perpetuarse con rasgos muy poco democráticos".<sup>89</sup>

<sup>88</sup> BUEN LOZANO, Néstor de, "Espana sindicalismo y CEE", *La Jornada*, 10 de octubre 1985, p. 20.

<sup>89</sup> SUAREZ GONZALEZ, Fernando, op. cit., p. 629.

### 3.2.1.3 Brasil y otros países latinoamericanos

La concertación social en América Latina es una imitación más de los modelos europeos en nuestros países latinoamericanos en los que aparece con miles de problemas para su concreción.

Brasil es el país donde más claramente se han manifestado rasgos de concertación social en América Latina.

El desarrollo industrial en los últimos años descansa sobre el sacrificio de los trabajadores, cuyos derechos han permanecido inertes, y sus condiciones de vida van en constante depauperación, a pesar de tener un país con una vasta riqueza. Esta contradicción de Brasil, de ser por un lado un país rico y por el otro con trabajadores pobres, empezó a entrañar en sus obreros un descontento manifestado en un movimiento obrero activo que plantean una ola de huelgas. Por esta razón el gobierno, para frenar la situación, decide concertar un pacto.

Existen dos centrales de trabajadores: la Central Unica de Trabajadores (CUT) y la Coordinadora Nacional de Clases Trabajadoras (CONCLAT), esta última nace como insurgencia en contra de la CUT y está formada por sindicatos independientes y sindicatos comunistas que decidieron separarse de la CUT.

La CONCLAT fijó las condiciones para negociar un pacto social con el gobierno. Estas coordinadora no está legalizada, pero sí legitimada por un 70% de los trabajadores brasileños asociados.

Tras una reunión de delegados sindicales, CONCLAT estableció las condiciones básicas para celebrar un pacto social:

- reajuste salarial cada tres meses o anticipación salarial;
- jornada de cuarenta horas semanales;
- estabilidad en el empleo;
- moratoria de la deuda externa, y
- crear más empleos.

El gobierno busca la firma de este pacto con el fin de hacer frente a la inflación. El ministro de trabajo calificó a la CONCLAT opositora a la práctica democrática.<sup>90</sup>

El pacto no pudo ser viable, lo que obligó al gobierno brasileño a crear un decreto-ley, y así imponer lo que pretendía imponer en el pacto social.

Como en el caso de Brasil se encuentran otros países latinos, que han intentado la concertación como instrumento para solucionar sus problemas. Russomano enumera diferentes casos de concertación social en América Latina.<sup>91</sup>

<sup>90</sup> CARBONE, Alberto, "Fijan trabajadores condiciones para un nuevo pacto social", *Excluidor*, 8 de octubre 1985, sección C.

<sup>91</sup> RUSSOMANO MOZART, Víctor, op. cit., p. 583.



-Triángulo Escuintla	Guatemala 1947
-Avenimiento obrero-patronal	Venezuela 1958
-La Gran Comisión	Colombia 1965
-Acta de Compromiso Nacional	Argentina 1973
-Pacto de Solidaridad Nacional	México 1983
-Pacto Social	Venezuela

Los resultados de los pactos son decepcionantes en lo general.

La concertación social en América Latina nace de actos del Estado y no de convicciones de los sectores sociales.

Néstor de Buen dijo:

Puede afirmarse que los pactos sociales son eficaces en Europa y surten efectos positivos, no demasiado espectaculares, sobre el desempleo y la inflación. En América Latina las cosas son diferentes. Tenemos grave desempleo y una deprimente inflación, por lo menos hasta el momento, una lamentable caricatura de instrumentos de concertación social.<sup>92</sup>

### 3.2.2. Antecedentes nacionales

En México no hay ejemplos de concertación. Creemos más en programación estatal con un matiz "democrático" de aceptación de líderes sindicales dudosos en su legitimidad. Entendemos más adhesión de sectores sociales que, convenio entre los sectores.

Sin embargo, algunos autores enumeran ejemplos de concertación social en México. Los citaremos, aunque hemos considerado importante hacer la aclaración anterior.

Citan como primer antecedente de concertación social la Constitución de 1917, que fue resultado de un acuerdo entre obreros y patrones.

Creemos que la Constitución de 1917 fue resultado de una gran lucha porque les habían sido arrebatados los derechos a los trabajadores por la política empresarial del porfiriato; por tanto no representó una concertación de los sectores sociales, sino el fin de la revuelta de la revolución en la que no existía capacidad para conciliar, sino de luchar por sus intereses de clase.

Martínez Assad, investigador social, dice que concertación encontramos en la creación del apartado "B" del artículo 123 constitucional de 1960. Ese apartado

<sup>92</sup> BUEN LOZANO, Néstor de, citado por Víctor Ruseomano, *op. cit.*, p. 584

regula las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores; se da después de los movimientos ferrocarrileros, telegrafistas y maestros de 1958,<sup>93</sup> los cuales fueron reprimidos por el gobierno para evitar más la conscientización de todos los trabajadores del Estado. En el apartado "B" se limita notoriamente el movimiento en la burocracia. No creemos que haya sido concertación entre las partes, sino limitación estatal al movimiento de los trabajadores.

En el periodo de Luis Echeverría se encuentran antecedentes de concertación social, aplicando el concepto de concertación social en un sentido muy amplio.

En 1971, el presidente Echeverría convocó a la formación de una comunidad tripartita para atender a los problemas nacionales: productividad, descentralización industrial, desempleo, capacitación, vivienda popular, contaminación ambiental. Los resultados fueron muy limitados, lo único que se logró fue la creación del INFONAVIT.

En la toma de posesión del presidente López Portillo, éste prometió la celebración de un pacto denominado "Alianza para la Producción". Su objetivo primordial era el de comprometer a los dirigentes obreros, leales al Estado, a someterse a una política de austeridad en la fijación de salarios, y a su vez los empresarios se comprometían a mantener los niveles de empleo.<sup>94</sup> Como era de esperarse, los compromisos del sector obrero se cumplieron y los de los empresarios quedaron en suspenso.

En 1982, en el sexenio del presidente Miguel de la Madrid, la crisis económica era nuevamente difícil. Se firmaría un pacto para comprometer a la cúpula del sindicalismo obrero a no exigir aumento de salario, por lo cual se firmó el "Pacto de Solidaridad Nacional", el 9 de agosto de 1983.

En este pacto sólo se fijaban compromisos para el sector obrero, y no atendía a los problemas nacionales relevantes. Por tanto, sólo era un compromiso de austeridad nacional y buenas intenciones.

El último pacto celebrado hasta 1988 es el llamado "Pacto de Solidaridad Económica" firmado el 18 de diciembre de 1987. Es un pacto para controlar la inflación que fija tope salarial; el único precio que se controla es la fuerza de trabajo. Sobre desempleo no dice nada. La representatividad de sus partes firmantes es de dudosa legitimidad, pues consideramos que es un acuerdo entre la cúpula de los sindicatos oficiales, incondicionales del Estado, los empresarios y el gobierno, donde los únicos ganadores son los empresarios, pues tienen garantizado que no habrá aumento salarial, además de contar a su favor con una política de reprivatización que los hace más fuertes.

Con un concepto muy amplio de concertación social, los autores han querido encontrar ejemplos mexicanos.

Nos reservamos el análisis del contenido de algunos de ellos para páginas posteriores y exclusivamente en lo concerniente a empleo.

<sup>93</sup> MARTINEZ ASSAD, Carlos, "Perspectivas de la concertación social en México", *Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, núm. 6, p. 584.

<sup>94</sup> BUEN LOZANO, Néstor de, "Los pactos sociales y sus efectos sobre la inflación y el desempleo. Una comparación lacónada", *Laspeyrianus*, núm. 37, 1984, p. 124.

### 3.3. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica de la concertación social la podemos hacer en atención a sus objetivos, sujetos y fines, para ubicarla dentro de algunos de los tres rubros: derecho público, derecho privado y derecho social.

José Dávalos hace un análisis de la naturaleza jurídica de la concertación social, y reflexiona si es una institución de derecho público, privado o de derecho social.<sup>95</sup>

#### a. Derecho público

A la concertación se le considera un derecho público porque los pactos sociales surgen de la voluntad imperativa del Estado.

Es el Estado el que convoca a los sectores sociales con el fin de resolver sus problemas económicos que aquejan a toda la nación. La función del Estado no es simplemente de mediador, también adquiere compromisos, además de que los pactos se rigen por normas de interés público.

#### b. Derecho privado

Los pactos sociales son firmados por particulares: trabajadores y empresarios. El Estado es un mediador de las relaciones entre particulares. Son acuerdos en los que se obligan ambas partes. En los pactos tripartitos el Estado se ubica en un plano de igualdad frente a otros sectores sociales, éstas son las razones por las que se ubican a la concertación social dentro del derecho público.

Un ejemplo de la naturaleza jurídica de la concertación social ubicada en el derecho privado es la afirmación que encontramos en el capítulo primero del título segundo del "Acuerdo Interconfederal". Ahí se hace referencia a su naturaleza jurídica. "En todo caso lo acordado tiene naturaleza contractual, por tanto generará obligaciones y compromisos para ambas partes."<sup>96</sup>

Fernando Suárez opina que es un error atribuirle la naturaleza contractual al Acuerdo Marco Interconfederal de España porque los sujetos pactantes no están en condiciones de imponer sus cláusulas.<sup>97</sup>

#### c. Derecho social

Si ubicamos a la concertación social dentro del derecho público o derecho privado

<sup>95</sup> DAVALOS MORALES, José, *op. cit.*, pp. 641-643.

<sup>96</sup> BUEN LOZANO, Néstor de, *Concertación social, recuperación y empleo*, p. 182.

<sup>97</sup> SUAREZ GONZALEZ, Fernando, "La naturaleza del Acuerdo Marco Interconfederal" citado por Néstor de Buen, *Concertación social, recuperación y empleo*, p. 107.

estamos contradiciendo la naturaleza jurídica del derecho del trabajo.

Los sujetos que firman no lo hacen atendiendo a sus particulares intereses, por lo menos en teoría, sino como representantes de los sectores sociales legalmente reconocidos, aunque de legitimidad dudosa.

El Estado, como parte en los pactos sociales, busca que se llegue a acuerdos que atiendan al bienestar común.

Consideramos que los pactos sociales no tienen un carácter jurídico en sí mismo, sino de compromiso político, cumplidos por la correlación de fuerzas. Los pactos sociales no tienen la función de suplir o democratizar la función legislativa del Estado. Se puede considerar como un pacto entre caballeros, con la salvedad de que a una de las partes se le comprometió sin su voluntad y debe cumplir a pesar de ello.

#### *3.4. Sujetos de la concertación social*

La concertación social es un acuerdo tripolar entre el gobierno, trabajadores y patrones.

Uno de los principales problemas a resolver es el de señalar los requisitos que deben cumplir cada uno de los sujetos que intervienen en los pactos sociales. A lo primero que hay que atender es a la capacidad y representación.<sup>98</sup>

El primer paso para poder contratar como parte social es el de demostrar su legitimidad y legalidad para actuar.

Néstor de Buen dice:

El tema de representación interna debería de resolver con los facultamientos generales a los miembros de los comités ejecutivos, generalmente al secretario general, si bien una política sana sindical, exigiría la aprobación expresa de la asamblea respecto del texto final del pacto.<sup>99</sup>

##### *a) Los sindicatos*

Los efectos de la crisis ocasionan en el movimiento obrero una defensa, más que una lucha. La acción sindical no se encamina a mejorar las condiciones de trabajo, sino a mantener el empleo, lo cual disminuye su capacidad negociadora.

La concertación social tiene como uno de sus objetivos el combatir el desempleo, razón por la cual el sector trabajador se ve interesado en buscar la manera de resolver

<sup>98</sup> BUEN LOZANO, N., *Concertación social, renouación y empleo*, p. 184.

<sup>99</sup> *Ibidem*, p. 185.

el problema.

La voluntad de los trabajadores pretende manifestarse al través de sindicatos, organizaciones obreras, centrales, etcétera. La voz individual del trabajador no cuenta, aun cuando pidan lo mismo que miles de voces individuales; el compromiso sólo sale de las organizaciones sindicales, a pesar de que no represente a todos los trabajadores, ni lleve la voz de la mayoría de sus agremiados.

Tenemos un ejemplo: en el Acuerdo Económico y Social de 1985-1986 del 9 de octubre de 1984, se cuestiona la representación del sector obrero. En su mayoría este sector no está sindicalizado; aun así se convocó a elecciones en las empresas y sólo un 18% votó. Consideramos que no se legitimó, puesto que el compromiso que asumió el sector obrero se contrajo por un 18% de los trabajadores, para obligar a todos.

En el caso mexicano opera con frecuencia el sindicalismo blanco,\* entregado al patrón y subordinado, controlado por el Estado al través de los mecanismos como el registro estatal de los sindicatos y el control administrativo de las directivas sindicales. Este sometimiento de los sindicatos garantiza al gobierno una estabilidad política y paz social, pues sólo serán registrados los que él decida. Los sindicatos blancos o con dirigentes "charros" † tienen como finalidad el frenar todo tipo de movimiento que afecte al Estado o empresarios.

Después de describir muy someramente el sindicalismo oficial en México (y no dudamos que guarda gran parecido con los sindicatos de otros países), cuestionamos la legitimidad y legalidad de las organizaciones sindicales para contratar en un pacto social y comprometer a todos los trabajadores. Los dirigentes sindicales comprometen al obrero a sacrificar sus condiciones de trabajo a cambio de promesas, que en su mayoría no son cumplidas.

#### b) Los empresarios

El sector empresarial se presenta como un sujeto importante, ya que impone condiciones para firmar el pacto y comprometerse.

Según José María Zufiaur, al concertar, los empresarios tienen las siguientes pretensiones:

- Propuesta de bajos salarios;
- Mayor productividad;
- Disminución de absentismo;
- Ajuste de las planillas del personal;

\* La denominación actual de sindicalismo blanco significa una organización cuya dirección está comprometida con los intereses de los patrones o del Estado, el nombre de sindicato blanco en sus orígenes significaba una organización de trabajadores basada en objetivos religiosos. Lo que ahora llamamos sindicalismo blanco antes correspondía al llamado sindicalismo amarillo.

† La denominación de "charros" la recibieron en 1958 los dirigentes sindicales que traicionaron al movimiento obrero, contratando con la empresa a espaldas de los trabajadores.

- Despido libre, si es posible gratuito;
- Mayor disciplina laboral;
- Movilidad del personal;
- Formas de contratación precaria;
- Reajuste del modelo económico;
- Menor presión fiscal;
- Reducción del costo de seguridad social y su reprivatización;
- Sometimiento mayor del sector público;
- Oposición a la reducción de la jornada, y
- Cambiar los contratos de tiempo indeterminado por los contratos de tiempo

fijo. 100

El sector empresarial es controlado por las grandes empresas que se comprometen sin que se perjudiquen, aun cuando se vean afectadas las pequeñas empresas nacionales.

En los pactos sociales los sectores sociales se comprometen. A los trabajadores se les obliga a cumplir. Por su parte, los empresarios por lo general no cumplen lo pactado y además amenazan con terminar con el pacto. El gobierno sólo cumple con una parte de su compromiso, esa parte cumplida es lo acordado con los empresarios.

### c) Gobierno

El gobierno es un sujeto interlocutor, ya que su posición no es la de un simple mediador, pues también se compromete con ambos sectores, aunque no les cumpla a los dos. El Estado se compromete a disminuir su participación en la economía y cede en su política fiscal.

Zufiaur enumera las metas que busca el gobierno al afirmar el pacto de concertación:

- Crear empleo;
- Aumento de la actividad económica;
- Aumentar los ingresos no financieros del Estado;
- Reducir el déficit público;
- Hacer descender los tipos de interés, y
- Reformar la empresa pública para potenciar su eficiencia.

Creemos que el gobierno ideal para concertar debería ser el laboralista, porque

<sup>100</sup> ZUFAUR, José María, Ctk. por Benito Lozano, "Los pactos sociales y sus efectos sobre la inflación y el desempleo", *Leopoldiana*, núm. 37, pp. 111-112.

hay desigualdad en la economía capitalista, y un gobierno laboralista intentaría equilibrar la balanza, pero esto es una utopía, y como toda utopía tiene mucho de irreal.

La realidad nos muestra que el gobierno no tiene una posición imparcial, sino con alguna tendencia empresarial. Tal es el ejemplo en los pactos sociales españoles, en donde el gobierno se compromete con los trabajadores a generar empleo y con los empresarios a ceder en su política fiscal; a los empresarios se les cumple y al final de la vigencia del pacto el desempleo aumentó.

### 3.5. *Objetivos*

La concertación social tiene como objetivo constante enfrentar los efectos de la crisis. Esos efectos principalmente son dos: inflación y desempleo. Se busca la estabilidad económica al través de una acción consensual.

Los objetivos de la concertación social pueden ser definidos según los intereses de los sectores sociales. Gino Giugni describe cuáles pueden ser los objetivos de cada una de las partes concertantes:

Si los sindicatos pueden ser convencidos e inducidos acerca de acciones o promesas de ventajas salariales y ocupacionales, las empresas tendrán ventajas de estabilidad social y de incremento en la productividad: para el gobierno la concertación social es el medio para la consolidación del consenso, y por este motivo, también para conseguir una mayor estabilidad.<sup>101</sup>

José Dávalos dice que los objetivos de los pactos están encaminados a combatir el problema del desempleo, pactando sobre inversión pública, reducción de la jornada, jubilación anticipada, impulso de los contratos temporales, fomentar el empleo.

Pérez Arreola, líder sindical, dice que el proceso de concertación busca dar salida democrática a la crisis.<sup>102</sup>

Consideramos que los objetivos de la concertación social son buscar soluciones al problema de la crisis económica y sus efectos: inflación y desempleo; buscar solución a un problema creado por la elite capitalista, dueña de la economía y del poder dar solución a base de los sacrificios de los sectores sociales. Lo grave está en que el más sacrificado es el trabajador, puesto que paga por los pecados de otros. En la época de auge económico ganan unos cuantos, en época de crisis todos pagan, sólo que el trabajador paga doble.

<sup>101</sup> GIUGNI, Gino, "Concertación social y sistema político en Italia", *Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, adm. 6, p. 82.

<sup>102</sup> PEREZ ARREOLA, Evaristo, *La concertación democrática*, p. 82.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

### 3.6. Clases de concertación.

En una conferencia expuesta en la Universidad de Puebla, México, Américo Plá Rodríguez hizo una clasificación de los tipos de concertación, según los diferentes criterios.<sup>103</sup>

A. Un primer criterio es según el tema central del que se trate:

1. Concertación política. Es la concertación en la que las figuras políticas acuerdan en temas políticos. Ejemplo: los Pactos de La Moncloa, España.

2. Concertación social. Es la concertación en la cual los temas centrales son el económico y social.

La concertación política está más enfocada a la situación política; no se traslada a otros sectores. En cambio, la concertación social tiene mayor posibilidad de traslación.

B. Plá, citando a Efrén Córdova, expone esta clasificación. La divide en tres tipos según su contenido:

1. Procesales. Establece las reglas del juego, fija la manera de cómo actuarán las partes.

2. Sustantivas. Tratan sobre beneficios de condiciones de trabajo.

3. Socioeconómicas. Incorpora aspectos sociales y económicos.

C. Por su origen, la concertación se clasifica en:

1. Provocada. Alguien la promueve, convocada. Generalmente quien llama a la concertación es el gobierno.

2. Espontánea. Es la concertación que surge por las condiciones, nadie la promueve.

D. Por su contextura normativa se clasifica en:

1. Concertación social formal. Es muy solemne, firma de acuerdos.

2. Concertación social informal. Se puede realizar de diversas maneras, no tiene carácter solemne ni se plasma en firma de pactos.

<sup>103</sup> PLA RODRIGUEZ, Américo. "Concertación social", nov. 1987.



La primera es la más impactante, pero la más estable es la informal porque supone un estilo que se incorpora al estilo del país.

La concertación social se puede manifestar en instrumentos definidos, por ejemplo: El Acuerdo Scotti, Italia 1983, o el Acuerdo Económico y Social español; también se puede hacer mediante instrumentos permanentes como las comisiones de salarios mínimos.

E. Por los sujetos que celebran la concertación, los pactos se pueden clasificar así:

1. Bipartitos. Son acuerdos entre patrones y trabajadores: son pactos en los que aparentemente no está presente el Estado, aunque siempre está atrás. Ejemplo: España.

2. Tripartitos. Son acuerdos celebrados entre el Estado, patrones y trabajadores. Por regla general los pactos son de este tipo.

La concertación social se puede asumir en acuerdos bipartitos, pero el mayor grado de desarrollo y dificultades lo encontramos en los modelos tripartitas, en los que el Estado asume compromisos importantes.

### 3.7 Condiciones generales necesarias

En este apartado ubicaremos a las condiciones generales necesarias para detectar la presencia de la concertación. Consideramos que estas condiciones son un parámetro un tanto relativo, ya que el obligar a la realidad a someterse a ellas nos encaminaría a tener una falsa idea de lo real.

Varios autores como Gino Giugni, Américo Plá, Néstor de Buen, dicen que las condiciones para la concertación son:

1. Organizaciones fuertes y disciplinadas, representativas, para cumplir con su compromiso.

Joaquín Almuina, ministro de Trabajo del gobierno socialista de Madrid, afirma: "la necesaria concertación social es imposible en un clima de debilidad y atomización sindical, sean los sindicatos o de las asociaciones empresariales..."<sup>104</sup>

Los delegados sindicales deben ser representativos; cada trabajador debe sentirse ligado por los negocios efectuados.

<sup>104</sup> ALMUINA Joaquín, cit. por. Néstor de Buen, "Los pactos sociales y sus efectos sobre la inflación y el desempleo", *Leopoldiana*, núm. 37, p. 114.

Dice Américo Plá que el rigor sindical debe basarse en dos elementos concurrentes: la autenticidad y el poder de convocatoria.<sup>105</sup>

- La autenticidad consiste en defender verdaderamente los derechos de los trabajadores, sin compromisos con el sector empresarial ni con el gobierno;

- El poder de convocatoria se manifiesta por el impacto de su actuación en el ámbito de trabajadores no sindicalizados, pero de todas maneras siguen la conducta de las organizaciones más representativas.

2. Consenso de las fuerza sociales en el tipo social para tomar medidas que solucionen los problemas graves. Coinciden con la gran dirección

"Consenso de hecho no sólo quiere decir aceptación de objetivos comunes, implica además una colaboración en la realización de ellos."<sup>106</sup>

Los dirigentes deben tener un contacto directo con las bases para explicarles lo que está pasando, hacerles entender los fenómenos económicos.

3. La voluntad de encontrar acuerdos, no comprometidos a acordar, pero sí con la voluntad de llegar a soluciones.

La concertación social requiere de una vocación política de todos los factores para llegar a acuerdos.

#### 4. Contexto social favorable

Son diferentes los contextos sociales en una sociedad desarrollada y en una sociedad subdesarrollada o con problemas de desarrollo. En ambos casos se necesita democracia, y es incompatible con soluciones autoritarias.

Dice Plá, en la ponencia ya citada, que en los países ya desarrollados hay mejores condiciones para llegar a un entendimiento y compromiso; en los países subdesarrollados están propensas a tensiones y conflictos sociales por descontentos.

#### 5. Un gobierno eficaz y que no sea antiobrero

No es una condición suficiente un gobierno de tendencia laboralista, lo que no excluye, naturalmente, que la asimetría de la representación constituya una condición desfavorable.

<sup>105</sup> ROFRIGUEZ PLÁ, Américo, "Concertación social", México, nov. 1987.

<sup>106</sup> GIUGNI, Gino, "Concertación social y sistema político en Italia", *Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, núm. 8, p. 659.

Se puede decir, más bien, que una condición necesaria es un gobierno no antilaboralista, no simétrico.

El gobierno debe tener una uniformidad de criterios y voluntad gubernamental para lograr un acuerdo de precios y salarios.

Marco institucional adecuado en el que se disfruten libertades políticas y jurídicas.

Emilio Morgado dice que la premisa de la concertación social es la libertad sindical reconocida y garantizada a los interlocutores sociales, puesto que en un clima apropiado de libertad sindical no hay proceso genuino y fructífero de la concertación social.<sup>107</sup>

La libertad sindical presupone una democracia, tanto en el Estado como en el interior de las organizaciones sindicales.

7. No desplazar las negociaciones colectivas, ni desconocer las potestades del parlamento. Se recomienda antes un pacto entre el gobierno y el parlamento.

8. La última condición que enumeramos es la ideología predominante de los sectores sociales, al margen de la idea de la lucha de clases.

Es difícil la negociación si hay sindicatos cuya directriz ideológica es la lucha de clases.

Consideramos que la concertación social no se puede iniciar sobre la base de una supuesta desaparición de la lucha de clases, puesto que si no hubiera lucha de clases no sería necesario concertar los intereses opuestos, pues un sistema sin clases supone intereses respetados.

### *3.8 Fundamentos teóricos, políticos y prácticos*

Sigue diciendo Américo Plá que hay tres categorías de fundamentos:

#### 1. Fundamentos teóricos.

La concertación es parte del pluralismo, como presencia de acuerdos intermedios y como la existencia de diversas corrientes ideológicas.

Martínez Assad dice: "conquista de hegemonía por el proletariado es posible tomarla como marco de referencia para atender la concertación social y vislumbrar sus posibilidades teóricas, antes de reducirlas a una cuestión meramente programática".<sup>108</sup>

<sup>107</sup> MORGADO, Emilio, cit. por Néstor de Buen, "Los pactos sociales y sus efectos sobre la inflación y el desempleo", *Leopoldinum*, núm. 37, p. 114.

<sup>108</sup> MARTÍNEZ ASSAD, Carlos, "Perspectivas de la concertación social en México", *Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, núm. 6, p. 166.

El fundamento teórico radicaría en la concepción pluralista de la sociedad que reconoce la autonomía colectiva de los diferentes sectores sociales para evitar el conflicto.

## 2. Fundamento político.

Realizarlo dentro del consenso y de los límites de sus facultades. Este fundamento consiste en que la concertación social debe caracterizarse por la legalidad y legitimidad de las partes sociales.

## 3. Fundamento práctico

Frente a situaciones difíciles es necesario reunirse los tres sectores para llegar a acuerdos. Se trata de una solución coyuntural derivada de una necesidad político-económica.

### *3.9. Características de la concertación social*

Diversos autores han dado las posibles características que tiene la concertación social.

1. Según Alfonso Bouzas, la concertación social tiene las siguientes características: <sup>109</sup>

1. Existencia de crisis económica, que se expresa en desempleo, recesión e inflación;

2. Incapacidad de enfrentarla por vías tradicionales y exigencia de tomar medidas severas para resolver problemas;

3. Necesidad de que las partes sociales y el gobierno realicen acciones comunes, aun cuando impliquen sacrificios;

4. Acuerdo de realizar conductas que traerán ventajas posteriores o soluciones al problema económico;

5. Garantía de cumplimiento por parte de los autores de la concertación social, con base en el convencimiento de su conveniencia y confianza en el respeto de los compromisos, confianza en la concertación;

<sup>109</sup> BOUZAS ORTIZ, Alfonso, "Concertación social y derechos laborales", VII Encuentro Nacional del Movimiento Obrero, Cullacán, Simón, mayo 1982.

6. Auténtica representación de clase, y confianza en la propuesta del gobierno;

7. Alcance de los resultados y límite, también real, de los sacrificios, tanto temporal como espacial;

8. La vía de la concertación social debe descansar sobre el consenso y no en la coerción. Esto presupone la necesidad de vulnerar a mayor o menor grado, instituciones, instancias de dirección o participación política.

*B. Américo Plá enumera algunas de las características de la concertación social:*

1. Se aplica a un determinado momento histórico, dentro de un contexto social e histórico;

2. No supone un acuerdo previo de ninguna de las partes; se crea en el seno de la mesa de discusión;

3. No supone la eliminación del conflicto, se parte de él, pero para superarlo, resolverlo;

4. No supone una solución final definitiva, es sólo una aproximación para solucionar los problemas;

5. Es un acuerdo de tres polos, sin la idea de conflicto.

### *3.10 Instrumentos para llegar a la concertación social*

En esta parte del capítulo hablaremos de los instrumentos al través de los cuales se puede dar la concertación social.

Los instrumentos atenderán al carácter formal o informal de la concertación social. Si es formal se hace al través de un pacto social o acuerdo marco; si es informal, se realizarán otros convenios, obligaciones y no normativos.

El instrumento de más uso es el pacto social o acuerdo marco, que no excluye, sino se complementa con los convenios colectivos. Los acuerdos o pactos sociales sirven de marco para la negociación colectiva.

Hemos concluido un bosquejo de lo que es en términos generales la concertación social. En el capítulo siguiente analizaremos la concertación social como posible solución al problema del desempleo; sus alcances, limitaciones, experiencias y críticas.

## CAPITULO 4

### LA CONCERTACIÓN SOCIAL COMO POSIBLE SOLUCIÓN AL PROBLEMA DEL DESEMPLEO

En los tres capítulos anteriores nos ubicamos en un marco teórico que nos permitirá dar un paso más hacia la investigación. Analizar nuestra realidad actual con ese marco teórico nos servirá de guía heurística para atender a un problema muy concreto; la concertación social pensada como una solución al desempleo.

Pretendemos que el análisis de la concertación social y el desempleo se haga en un alto nivel científico, fuera de prejuicios y sin dogmatismos que nos den una falsa concepción de la realidad.

Aun cuando en el pensamiento fue creado de manera dialéctica, este capítulo lo estructuramos de esta manera para su exposición lógica formal: iniciamos con la ubicación del desempleo como uno de los objetivos a contrarrestar por la concertación social (teoría); seguido del análisis de documentos concretos en los que se plantea el desempleo como objetivo (España e Italia). Mencionamos esos ejemplos por considerar que son los más claros, desarrollados y que sirvieron de modelo para la conceptualización de la concertación social; después trataremos la existencia o no de la concertación social en México como solución al desempleo (viabilidad y crítica), y finalmente haremos el estudio del derecho a la estabilidad en el empleo como uno de los derechos que pone en peligro la concertación social.

La concertación social tiene como objetivo principal contrarrestar los efectos de la crisis, cuyo efecto principal es el desempleo.

El desempleo es uno de los problemas a ser atacado por la concertación social. Recordemos que la concertación surge como una solución, como una salvación de los males de la depresión económica o crisis económica. Es una posible solución en momentos de coyuntura.

A continuación los alcances de la concertación social como solución de coyuntura y no como solución de crisis en la estructura. Entendemos como estructura la infraestructura económica y la superestructura jurídica, política e ideológica.

Néstor de Buen llama a la concertación social una solución tolerada o un mal menor.<sup>110</sup> Lo importante es saber qué tan mal, y si en realidad es menor.

Analizaremos si la solución es peor que el mal por contrarrestar. Creemos, sin lugar a dudas, que una lucha de los trabajadores al descubierto es mejor que una apariencia de acuerdo desmovilizador de la verdadera lucha. Saber si concertamos lo innegociable, si convenimos sobre intereses contrapuestos inconciliables, si enmarcamos un eterno estira y afloja en donde uno es el ganador a costa de la derrota del otro. Partimos de dos ideas: una, la no creencia en un gobierno democrático, y segunda; negamos la existencia de los patrones al modelo de Owen, Proudhon o los cartistas.

<sup>110</sup> BUEN LOZANO, Néstor de, *Concertación social, reconversión y empleo*, p. 196.

Estamos ciertos que vivimos en un sistema capitalista, con una lucha de clases antagonizada, en donde el bienestar de una clase implica el sacrificio de la contraparte. No existe el justo equilibrio económico entre las clases sociales, no en este capitalismo basado en la explotación de la clase trabajadora.

Este es el marco en el que nos permitiremos hacer el estudio de los alcances y limitaciones de la concertación social como solución al desempleo.

Con la concertación social se busca repartir la pesada carga de los efectos de la crisis; implica sacrificios compartidos entre los sectores sociales.

La división de los sacrificios puede ser hecha por el autoritarismo de Estado o por el llamado del Estado a concertar.

Manifestaciones concretas de concertación social las encontramos en Italia y en España. Son los lugares en donde más claramente se dejan ver los resultados. Nos permitimos hacer una búsqueda de cuáles fueron los intentos por solucionar el desempleo contenidos en los diferentes pactos o acuerdos.

Como ya dijimos en páginas anteriores, en Italia hubo dos pactos sociales:

El Acuerdo Scotti de 1983. En materia de desempleo se concedía una mayor flexibilidad en la contratación de los trabajadores. Esto significa disminuir la estabilidad en el empleo. También se comprometía el gobierno a reducir las tasas fiscales y cuotas de seguridad social con el fin de estimular la inversión y generar empleo. Se acordó la disminución de la jornada, seguida de una reducción del salario.

Todos los beneficios fueron para los empresarios a cambio de generar empleo, acuerdo que no cumplieron.

En 1984 se celebró el Acuerdo sobre Rentas. Fue un acuerdo rechazado por los trabajadores porque proponía volver a antiguas formas de contratación, sin respetar la estabilidad laboral. Ante el rechazo de la mayoría trabajadora, el gobierno se vio en la necesidad de convertir el acuerdo en decreto.

Los dos acuerdos sirvieron para disminuir la tensión social a cambio de reducir los derechos de los trabajadores, como el regresar a viejas formas de contratación sin estabilidad en el empleo.

España tiene más experiencias que Italia. Los pactos sociales españoles recogen ese objetivo de la concertación social de solucionar el problema del desempleo.

#### El Pacto de La Moncloa de 25 de octubre de 1977

El Pacto de La Moncloa constituye el origen inmediato de la concertación social en Europa.

En materia de empleo en este pacto la actividad se encamina a apoyar el seguro de desempleo, a la creación de puestos de trabajo especialmente para jóvenes, a fomentar el tipo de contratación temporal sin pérdida de derechos laborales y protegidos por un seguro de desempleo.

Para fomentar el empleo juvenil se propone la contratación temporal por un

plazo de dos años para los empleos de nueva creación a partir del primero de noviembre de 1977, siempre que los mismos sean cubiertos por personas que por primera vez desempeñen un trabajo.

El cumplimiento de los Pactos de La Moncloa no fue total; fue mayor su éxito político que económico y social, porque se consideraba como un interesante intento de negociación.

El gobierno español dictó una multiplicidad de normas, pero el desempleo no se solucionaba con legislación. <sup>111</sup>

En noviembre de 1977 hubo otra norma coyuntural sobre salarios y empleo; la RDL 43-1977. En esta norma se obliga a las empresas públicas a reducir sus plantillas hasta un cinco por ciento de sus efectivos, en caso de incumplimiento se sancionaría a los administradores. Estos despidos eran decididos por el empresario, el cual se obligaba a indemnizar a los despedidos con dos semanas de salario por cada año de antigüedad. El trabajador no contaba con la protección de las autoridades laborales. Esta regla también se aplicaría posteriormente a las empresas privadas.

En 1979 se crea un nuevo pacto: el Acuerdo Básico Interconfederal de 10 de junio de 1979.

Ante un gran proceso inflacionario se decide firmar un nuevo pacto. En éste las partes sociales serían las organizaciones patronales CEOE y las sindicales UGT.

Al mismo tiempo que se firmaba el acuerdo, el gobierno remitió al Congreso un proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los firmantes del acuerdo tenían la convicción de que lo pactado sería recogido por la legislación laboral.

El tema central de este acuerdo fue la situación del empleo. Proponía una mayor inversión pública, elevar los subsidios de desempleo, una nueva normatividad sobre empleo. En esta ocasión no se proponía la creación de empleos por considerarlo imposible; prefirieron generar confianza en el empresario para que invirtiera; esto no funcionó, y el desempleo continuó creciendo.

El Acuerdo Básico Interconfederal de 1979 mostraba buenos propósitos pero sin posibilidad de concretarlos. <sup>112</sup>

<sup>111</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo, "Coconcertación social", Encuentro Iberoamericano de Derecho Mexicano del Trabajo, México 1987.

<sup>112</sup> *Idem*.



El Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) de 5 de enero 1980 para la negociación colectiva.

Fue un acuerdo firmado entre la UGT y CEOE. Se publicó en el *Boletín Oficial* del Estado el 24 de enero del mismo año.

El contenido del Acuerdo Marco sobre empleo fue el siguiente:

- Jornada. Sobre la jornada máxima legal, que era de 2006 horas de trabajo efectivo al año, se reduciría en 1980 a veintiseis horas cómputo anual, quedando por tanto fijado en dicho año el tiempo de trabajo efectivo anual en 1980 horas. Las partes se comprometían a que en enero de 1982 la jornada de trabajo alcanzará las 1880 horas de trabajo anual, permaneciendo su vigencia durante dicho año.<sup>113</sup>

Se propone la reducción de la jornada con objeto de emplear a más trabajadores. Lo que no se especifica es si la reducción de la jornada trae aparejada al reducción del salario. De ser así la situación se complica para el trabajador, pues el salario no alcanzaría para sobrevivir.

"Horas extraordinarias. Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, las partes acordaban realizar las horas extraordinarias exigidas por la reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes o por riesgo de pérdida de materias primas, suprimir las horas extraordinarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no cumpliera la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.<sup>114</sup>

La prohibición de las horas extraordinarias debe presuponer la existencia de un salario suficiente para cubrir las necesidades, en una jornada ordinaria. De no ser así el trabajador se ve limitado de la posibilidad de obtener más salario que le permita satisfacer dichas necesidades.

- Sobre contratación colectiva. Se acordó la duración de dos años para los convenios, salvo en los aspectos salariales, los cuales serían objeto de negociación anual.

- Otra cláusula atendía a la posibilidad de jubilación anticipada a los 64 años, esto con el propósito de ampliar la contratación de nuevos trabajadores.

<sup>113</sup> Extracto del Acuerdo Marco Interconfederal de enero de 1980, citado por Fernando Suárez "La concertación social en España" Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas, vol. 8 p. 608.

<sup>114</sup> *Idem*.

El Acuerdo Marco Interconfederal se revisó en febrero de 1981. La revisión fue en materia de salarios. Sobre empleos no se dijo nada, a pesar de no haber logrado buenos resultados, pues el desempleo había aumentado.

Acuerdo Nacional sobre Empleo de 9 de junio de 1981.

Fue un acuerdo tripartita. Esta vez celebrado entre la UGT, CEOE, CCOO, y el gobierno.

El compromiso del gobierno con los trabajadores era una apariencia, en cambio para los patrones eran compromisos reales.

En materia de empleo el gobierno se comprometió a:

establecer una política económica que supusiera el mantenimiento, a fines de 1982, de la misma población asalariada ocupada global que la existente el 9 de junio de 1981. Para ello se estimaba que habría de crear 350,000 nuevos puestos de trabajo, sólo para reponer los que perdía en ese periodo, manteniendo la cifra de paro en los niveles alcanzados en el momento de la firma del Acuerdo.<sup>115</sup>

No se especificó en qué consistió esa política económica que generaría empleo, tampoco se estableció la forma de comprobar si se cumplió con el compromiso o no.

Un dato importante es que el desempleo aumentó de la siguiente manera: en junio de 1981 había 150 400 parados y a fines de 1982 había 2 150 947, lo cual demuestra que el compromiso fue incumplido.<sup>116</sup>

El gobierno también se comprometió a aportar seis mil millones de pesetas para ayuda a desempleados, o para elevar hasta veinte mil millones de pesetas la cuantía de los fondos destinados al empleo comunitario por atender las zonas con paro agrícola.

Para cumplir con el compromiso de generar empleo, el gobierno dictó varios decretos por medio de los cuales se instauraron figuras destinadas a incrementar el empleo como la contratación temporal y prohibir el pluriempleo.<sup>117</sup>

El Acuerdo Nacional de Empleo es una muestra de la expresión de no lograr nada.

No se logró aumentar la planta de trabajo, pues el gobierno no cumplió con lo prometido, sólo legisló.<sup>118</sup>

<sup>115</sup> SUAREZ GONZALEZ, Fernando, *op. cit.*, p. 614

<sup>116</sup> *Idem.*

<sup>117</sup> DAVALOS MORALES, José, "Concertación social en México", *Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, vol. 6, p. 664.

<sup>118</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo, *op. cit.*

## Acuerdo Interconfederal de 1983.

Fue un acuerdo bipartito firmado sin la intervención del gobierno. Su contenido en materia de empleo fue:

- Propone la reducción de la jornada máxima de cuarenta horas semanales, lo que da una jornada anual de 1 826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo.

Poco tiempo después el Estatuto de los Trabajadores fue reformado, estableciendo una jornada máxima de cuarenta horas semanales, y una duración mínima de vacaciones de treinta días naturales.

- Recomienda que los convenios tengan una vigencia superior a un año

- Para fomentar el empleo recomienda jubilaciones anticipadas, restricciones a las horas extras y evitar el pluriempleo.<sup>119</sup>

Las recomendaciones son las mismas que las consagradas en los pactos anteriores. No aportan nada nuevo.

A propósito de lo anterior nos viene a la mente la relación de esas proporciones con la plusvalía absoluta y la relativa que encontramos en la teoría marxista sobre plusvalía. La plusvalía absoluta actualmente tiene poca eficacia; la jornada de trabajo tiende a reducirse, pero simultáneamente se conviene un aumento en la productividad, o sea la pesencia de la plusvalía relativa. En concreto se busca intensificar el trabajo para lograr la misma producción pero en menor tiempo.

## Acuerdo Económico y Social 1985-1986 (AES) 9 de oct. 1984.

Es el último acuerdo celebrado en España. Se celebró en forma tripartita. Lo firman el gobierno, la confederación empresarial CEOE y una organización sindical, la (UGT).

La CCOO se negó a firmar el acuerdo por considerar que atendía a los intereses de la Comunidad Económica Europea, lo que conduciría al despido libre y la reducción de los beneficios en seguridad social.

La finalidad de este acuerdo era la creación de empleo, generando un clima propicio para ello. Para cumplir con el propósito de crear empleo, el gobierno se compromete sobre materia fiscal, económica, seguridad social, formación profesional.

En el título segundo de dicho Acuerdo se fija como uno de los compromisos el fomento de empleo, tendiendo a la supresión de las horas extraordinarias y la prohibición del pluriempleo.

El gobierno declaró que su política económica para los próximos años se encamina de modo prioritario a la creación de empleo, generando un clima propicio que

<sup>119</sup> ALONSO OLEA, Manuel, "Pactos sociales y sus efectos sobre inflación y el desempleo", *Leopoldinas*, Santos Brasil, vol. 13 num. 37

asegure la realización de ese objetivo.

En esta ocasión no se daba una cifra para no incurrir en el error de acuerdos anteriores.

El Acuerdo Económico Social creó un instrumento llamado "Fondo de Solidaridad para Empleo" que cuenta con 62 500 millones de pesetas. La contribución es tripartita. Este fondo es para crear puestos de trabajo, fomentar el empleo juvenil, fomento de formación profesional, contratación de grupos marginados y reducción de desequilibrios territoriales.<sup>120</sup>

El propósito y la realidad se muestran otra vez desfasados. En 1984 los parados eran 2 576 820 y en marzo de 1986 la cifra se elevó a 2 803 400.<sup>121</sup>

En la lucha contra el desempleo se ha conseguido poco o nada. En 1986 concluyó el Acuerdo Económico y Social. En 1987 los sindicatos ya no han querido firmar un nuevo pacto social.

El gobierno propuso crear un nuevo pacto social por tres años, a lo cual los patrones pronto se adhirieron y los sindicatos lo rechazaron, y en su lugar propusieron el diálogo social permanente.

La concertación social no ha funcionado en contra del desempleo. Un ejemplo de ello es lo ocurrido en España, donde en 1975 el desempleo no llegaba al 5%, actualmente supera el 20%.

Como podemos ver, las experiencias en concertación social sobre empleo no fueron muy afortunadas en Europa.

Ante la inminente crisis económica, los gobiernos de los países latinoamericanos pretenden resolver sus problemas con modelos europeos que están muy lejos de ser apropiados y convenientes para nuestros países. La concertación social es uno de esos modelos cuya imitación, fuera del contexto social, político y económico, pretenden implantar para resolver los efectos de la crisis económica.

Russomano externa una opinión sobre la concertación social en América Latina:

Aun antes de que hubieran sido evaluados en Europa los efectos de la concertación social en cuanto a la reducción de los índices inflacionarios y de las tasa de desempleo, los pactos sociales, fueron considerados en América prematuramente, instrumentos fundamentales en el juego contra la crisis económica.<sup>122</sup>

En el caso concreto de México presentan a la concertación social como una solución única ante la presencia del desempleo y subempleo. Se dice que la solución a

<sup>120</sup> DAVALOS MORALES, José, *op. cit.*, p. 665.

<sup>121</sup> SUAREZ GONZALEZ, Fernando, *op. cit.*, p. 825

<sup>122</sup> RUSSOMANO MOZART, Victor, "Concertación social en América Latina", *Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, vol. 6, p. 577

los graves problemas económicos se debe dar en forma conjunta entre todos los sectores sociales. Aquí cabe una cuestión: ¿ Por qué todos los sectores sociales deben dar solución a una crisis económica que crearon unos cuantos?

La concertación social implica un sacrificio tripartito entre el gobierno, los patronos y los trabajadores, cuyos beneficios sean colectivos.

Analicemos ahora la viabilidad de la concertación social en México utilizando las generalidades de la concertación. Posteriormente buscaremos en algunos pactos tripartitas mexicanos las medidas que se tomaron para combatir el desempleo.

Empecemos con el análisis de los sujetos que intervendrían en la concertación social en México. Los sujetos serían: por un lado las organizaciones patronales como la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN), la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX); por las organizaciones de trabajadores tendríamos al Congreso de Trabajo (CT) y en el peor de los casos a la Confederación de Trabajadores de México (CTM). El sector agrario estaría representado por la organización oficialista, o sea la Confederación Nacional Campesina (CNC). Por parte del gobierno asistiría uno de sus representantes.

Los pactos sociales en México los firman los representantes del gobierno, los representantes del sector empresarial y la cúpula sindical.

Consideramos que una de las principales cuestiones a resolver es saber cuáles son los requisitos que se deben cubrir para ser partes en el pacto social.

Néstor de Buen habla de la capacidad y la representación de los sujetos sociales. Dice que los organismos pactantes deben tener capacidad para celebrar pactos, y que esa facultad debe emanar de un estatuto o ley orgánica.<sup>123</sup>

Además de tener capacidad para actuar, el organismo pactante debe comprobar su legitimidad, es decir, que realmente represente la voluntad de sus agremiados. Es conveniente que todo lo pactado por la cúpula sindical o patronal esté sometido al referéndum de sus agremiados. Con este procedimiento garantizamos que lo pactado sea aceptado por las bases y no sólo por la cúpulas sindicales. Si lo pactado no es aprobado por la mayoría de las bases no debe darse validez a lo celebrado por los dirigentes en el pacto social.

La verdadera situación de las organizaciones sindicales mexicanas es poco alentadora para realizar una concertación social porque hay una dependencia de los sindicatos al poder estatal. Con el registro estatal de los sindicatos y el control administrativo de las directivas sindicales, el gobierno tiene garantizada la lealtad de las organizaciones de trabajadores, pues sólo registra a quienes él considera que cubren los requisitos, no sólo jurídicamente sino también políticamente. Ante esta dependencia de las organizaciones sindicales al Estado, es poco viable creer en que los sindicatos atiendan a los derechos de sus agremiados rompiendo con el acuerdo de sumisión al poder estatal.

El sindicalismo blanco entregado al patrón y subordinado al Estado por antiguos pactos políticos garantiza al gobierno estabilidad política y paz social, y a los líderes sindicales apoyo estatal para enfrentar a los afiliados.

<sup>123</sup> BUEN LOZANO, Néstor de, *Concertación social, reconversión y empleo*, p.181

La concertación social necesita de condiciones generales fundamentales para que pueda darse. Se requiere todo un contexto con características peculiares para que no se caiga en un corporativismo o un autoritarismo fascista que se pueda confundir con concertación social.

La primera condición necesaria es la existencia de organizaciones fuertes y representativas para cumplir con los compromisos que se adquieren. En México sí hay organizaciones fuertes, pero su fuerza no radica en su legitimidad y representatividad, sino en convenios de protección mutua con el gobierno; los intereses de los dirigentes de estas organizaciones distan mucho de ser los de sus agremiados; sin embargo, tienen la osadía de comprometerse en su nombre. Consideramos que con organizaciones sindicales cuyos dirigentes están comprometidos, es difícil la concertación social de intereses porque una de las partes acataría la orden de la otra. Creemos que es necesario para la concertación, organizaciones fuertes, independientes y comprometidas sólo con los intereses de sus agremiados, pero la realidad nos muestra que esas organizaciones en México no existen. El sector independiente no tiene la fuerza suficiente para arrebatarle a las organizaciones oficiales el derecho de ser parte en la concertación.

Otra condición para la concertación es la voluntad política para concertar, es decir, la convicción de que la respuesta a la crisis es la voluntad conjunta. En México vemos que la clase dominante hace parecer sus intereses como los intereses de toda la población, lo cual significa un desvío de la verdadera voluntad de algunos sectores que creen que sus intereses son los de la clase dominante y que entonces hay que encaminar los esfuerzos hacia ellos.

También se habla de la condición de tener un gobierno eficaz y estable que no sea antiobrero. En los países latinoamericanos existen gobiernos inestables e ineficaces. Inestables porque tienen problemas sociales que no se puede controlar por vías pacíficas, sino únicamente con la represión y violencia de la fuerza pública. La eficacia atendería a qué objetivos debe cumplir el Estado; tenemos que aclarar para qué es eficaz un Estado o para quién. El Estado mexicano es ineficaz para satisfacer las necesidades mínimas de su pobladores, pero es eficaz para permitir el ejercicio de la libre voluntad de las clase dominante, de las clase en el poder y mantener al país dentro de la división internacional del trabajo con el papel de capitalismo dependiente.

Nuestro gobierno no sólo es antiobrero, capitalista controlado por las empresas nacionales e internacionales, fiel servidor para cumplir con la función de mantenernos dentro del papel de país dependiente, por lo tanto, si para salvar los intereses de los capitalistas es necesario sacrificar a su pueblo, lo hace.

Con un gobierno así, la concertación social sólo sirve para garantizar condiciones favorables para los empresarios, tales como los toques salariales, mano de obra barata, fácil contratación, protección fiscal, etcétera. A cambio de una promesa incumplida de generar empleo.

Consideramos que ser un país de capitalismo dependiente dificulta la concertación social porque nuestra economía no atiende como principal interés los nacionales, sino que debe tomar en cuenta los intereses internacionales que controlan nuestra economía. Esto no hace irresponsable a nuestro gobierno por no atender a los problemas de las mayorías. El afirmar que la culpa de todos nuestros males económicos es el poder

extranjero es una afirmación panfletaria que nos limita a ahondar más en el problema y buscar otras causas dentro de la administración de nuestra economía nacional.

Creemos que el panorama antes descrito es poco o nada viable para la presencia de la concertación social en México sin correr el riesgo de caer en corporativismo fascista utilizado por los gobiernos autoritarios. La concertación social en México representa un problema para algunos sectores, en concreto el obrero y el campesino, porque pone en riesgo sus derechos mínimos a cambio de promesas y sólo promesas. Para los empresarios podría ser una forma de crear paz social de una apariencia de democracia.

La lucha de clases está latente, creciendo su antagonismo como avanza la crisis económica; la demagogia y la ficción de democracia no la desaparece, no la oculta, por el contrario, la devela, las transparenta como fuerza motriz de lo social, lo económico y lo político, su presencia no nos permite tener como premisa su inexistencia porque tendemos a crear abstracción especulativa con carencia de fundamento real.

Consideramos que en México no podría haber concertación social, es más no ha habido concertación social. El tripartismo no es sinónimo de concertación. En nuestro país hay manifestaciones de tripartismo como la Comisión de Salarios Mínimos, de reparto de utilidades, etcétera. En la Constitución de 1917 hay tripartismo a nivel de caudillos, fue una alianza de los sectores en lucha para poner paz social en México.

Se han firmado varios pactos sociales que tienen un matiz más de programación estatal que de concertación social. No consideramos que sean manifestaciones de concertación social, como algunos autores opinan, porque no cumplen con la mínimas condiciones para entenderse como concertación. Sin embargo, analizaremos sus contenidos para que con esas determinaciones simples hagamos la síntesis, para concretar la política de empleo que en ellos se encuentra.

El primer pacto que analizaremos es el Pacto de Solidaridad Nacional firmado el 9 de agosto de 1983. Fue un pacto bipartita celebrado entre el Congreso del Trabajo y la Confederación de Cámaras industriales (Concamin). El compromiso principal era la moderación en el alza de los precios y los salarios. También se buscaba fomentar la producción y la productividad, incrementar la creación de empleo y mejorar los sistemas de comercialización. <sup>124</sup>

Fue un acuerdo elaborado por la Secretaría del Trabajo y firmado por la cúpula obrero y patronal.

Uno de sus principales objetivos era controlar la inflación e incrementar la creación de empleo.

En este pacto destacan los siguientes puntos sobre empleo:

- Se reinvertirán al máximo posible las utilidades de las empresas para asegurar el saneamiento y crecimiento de la planta productiva y el mantenimiento y aun la expansión de empleos disponibles.

<sup>124</sup> *Uno más Uno*, 10 de agosto 1983, p. 1.

-Se apoyarán acciones que tengan por objeto la mejoría de la competitividad del país en el comercio internacional y los servicios turísticos, a efecto de fortalecer la balanza de pagos y aumentar la creación de empleos.

- Propiciar una mayor integración de la industria para aumentar el tamaño de la planta productiva y la oferta de empleos.

Se propone la reinversión; aumento de la competitividad en el comercio exterior y mayor integración de la industria para conservar y crear empleo.

Con este pacto el movimiento obrero organizado en el Congreso del Trabajo hizo suya la lucha contra la inflación y aceptó las restricciones a sus demandas, especialmente las salariales; asumió el supremo valor de la conservación del empleo y vio con desilusión que la amenaza del desempleo se y expandía.

Los logros en la política de empleo distaron mucho de los objetivos proyectados. El desempleo en 1983 fue de 2,569,982 y un subempleo de 10,740,158. <sup>125</sup>

La política de austeridad implantada tuvo efectos desfavorables sobre la demanda de trabajo e incluso sobre los niveles de ocupación ya existentes.

El Pacto no fue eficaz en el propósito de conservar y crear empleo; por el contrario, trajo cierres de empresas ocasionando un despido masivo.

Los efectos de la crisis sobre el desempleo fueron desmedidos en los años 1985 y 1986. La política de protección al empleo estaba en entredicho; hubo cierres y liquidaciones a sus trabajadores. Se habla de 1 500 desempleados diarios y del cierre de una empresa cada tercer día.

En 1986 el Banco de México hablaba de un crecimiento del desempleo abierto del 4.3%. <sup>126</sup>

Por su parte, el Congreso del Trabajo habla de un 60% de desempleados en la Población Económicamente Activa (PEA). Dijo que de 80 millones de mexicanos, 28 millones forman la PEA, y sólo el 40% poseen un empleo legalmente contratado y remunerado. El desempleo acrecentado por el cierre de 14 empresas creó un despido de 18 mil nuevos desempleados. <sup>127</sup>

A principios de 1987, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público habla de un crecimiento de 4.5 millones en el número de desempleados. Además de este desempleo masivo se incorporan 1.5 millones de jóvenes a la PEA, según informes del Consejo Nacional de Población. <sup>128</sup>

Así las cosas, una crisis económica tendiente a acrecentar el desempleo, y la incapacidad del gobierno para hacer frente a este problema, resalta la importancia que tiene la participación de los tres sectores sociales (laboral, patronal y gobierno) para

<sup>125</sup> ZAMORA FERNANDEZ de LARA, Gerardo. "La política laboral del Estado mexicano", ponencia. VII Encuentro Nacional de Historia del Movimiento Obrero, mayo 1988.

<sup>126</sup> Uno más uno, 28 de abril 1987, p. 1.

<sup>127</sup> Uno más Uno, 2 de abril 1987, p. 13.

<sup>128</sup> Uno más uno, 8 de diciembre 1986. p. 1 y 3.



conjuntar las fuerzas sociales y dar solución a los problemas de la crisis mediante la concertación nacional.

En diciembre de 1987 se firma un nuevo pacto, el llamado Pacto de Solidaridad Económica (PSE). En esta ocasión es un acuerdo tripartita celebrado entre el gobierno, las organizaciones empresariales, la CTM por el sector obrero y la Confederación Nacional Campesina por el sector campesino.

El objetivo primordial de este pacto es hacer frente a la inflación que trae efectos negativos como un grave deterioro de los salarios, inestabilidad en el mercado cambiario.

"Se busca abatir la inflación en 1988, procurando reducirla con rapidez a partir del segundo trimestre."<sup>129</sup>

Toda la actividad económica propuesta en el PSE ve encaminada a combatir la galopante inflación, no hay una sola frase que haga referencia al problema del desempleo. No es objetivo del PSE combatir el desempleo. Sin embargo sí se proponen medidas económicas que indirectamente propician desempleo. Los siguientes ejemplos son muy claros:

- En el rubro que atendió a políticas de gasto público se propuso la disminución de este último.

- Sobre política comercial se propuso la disminución de las barreras al comercio exterior. La liberación comercial permite que la competencia externa ejerza una mayor disciplina sobre los precios internos.

La reducción del gasto público propicia el recorte de personal del Estado y depidos masivos de burócratas. La apertura al comercio exterior significa el cierre de pequeñas empresas que no son competitivas con las grandes empresas transnacionales, lo cual motiva la liquidación masiva de trabajadoras.

El Pacto de Solidaridad Económica se basa en un programa recesivo que privilegia el aspecto de inflación, no atiende a los problemas fundamentales como son el estancamiento de la producción, el desempleo, el injusto proceso de redistribución del ingreso y el monto excesivo de la deuda.

El PSE, a diferencia de otros pactos, es un plan de política económica diseñado por el gabinete económico y protagonizado especialmente por el gobierno; asume una forma de pacto político entre las dos clases fundamentales (proletario y capitalista) con el fin de ganar consenso alrededor de la política económica.<sup>130</sup>

Creemos importante destacar el contexto político y social que precedió, de manera importante, a la firma del PSE. Teníamos en puerta una sucesión presidencial; el destape del candidato priísta; pugnas internas al interior del partido oficial por excluir a algunos dirigentes en la gran sucesión presidencial; además, había descontento de trabajadores impulsado por la depauperación económica de las grandes mayorías; las

<sup>129</sup> "Pacto de Solidaridad Económica", *Uno más Uno*, 18 de diciembre 1987.

<sup>130</sup> GALINDO, Magdalena, "¿Qué es y cómo surgió el PSE?" *Momenta Económica*, febrero-marzo de 1988, México, UNAM, 1988, p. 9.

centrales de trabajadores planteaban la idea de un aumento salarial de emergencia y un emplazamiento a huelga. Ante esta situación se plantea como una solución la firma del Pacto de Solidaridad Económica, negociación que tenía como partes sociales a patrones, líderes charros y gobierno.

Los resultados del Pacto no fueron los esperados por la clase trabajadora, pues los precios seguían subiendo; y las condiciones de la clase trabajadora eran cada vez peores.

El PSE partió de un diagnóstico equivocado que no contempla los problemas principales de nuestro país, a saber: la falta de democracia, el estancamiento económico, los desequilibrios productivos, el costo de la deuda, la especulación y el desempleo. Este acto propuso la reducción del salario, la apertura de la economía mexicana al exterior, se reduce muy significativamente el tamaño del Estado en la economía. Estos cambios ponen más a control del libre capital monopolista a la sociedad y la política de México.

El programa de desinflación significó la prolongación de estancamiento, incremento del desempleo y el rezago de salarios.

Se puede decir que el PSE fue un plan que provocó un traslado de recursos al capital y al Estado en detrimento de los trabajadores y de los amplios sectores de pequeños y medianos industriales y agricultores.<sup>131</sup>

El costo del Pacto de Solidaridad Económica recayó sobre la clase trabajadora, la cual deberá seguir soportando la caída de sus niveles de vida.

Es un pacto que afectó a las condiciones de vida de los trabajadores, los cuales soportaron un acuerdo que no firmaron, ya que los comprometieron a perder sin consultarlos. Eso, estamos seguros, no se vale.

Un pacto realizado a espaldas y en contra de quienes crean con su trabajo cotidiano la riqueza de este país no puede estar destinado más que al fracaso histórico, no obstante que pueda tener un "éxito" coyuntural, que se mide en la disminución de las tasas inflacionarias es cierto, pero a costo de la miseria generalizada y el conformismo social.<sup>132</sup>

Por lo antes expuesto nos atrevemos a afirmar que en México no hay concertación social. Hay, eso sí, más programación estatal, regida por líneas de intereses transnacionales, con un matiz de democratización dado por la adhesión de las cúpulas sindicales obreras y por las organizaciones patronales.

En el PSE la parte más difícil la soportan los trabajadores, y nadie podrá dudar que, como en todo pacto social, las ventajas quedarán del lado empresarial.<sup>133</sup>

<sup>131</sup> GUILLEN, Arturo, "Inflación y el Pacto de Solidaridad", *Momento Económico*, feb.-marzo de 1988, México, UNAM, 1988, p.7.

<sup>132</sup> BERNAL SAHAGUN, Víctor, "El Pacto de Solidaridad Económica o después del pueblo ahogado... tapen el pozo", *Momento Económico*, feb.-marzo de 1988, México, UNAM, 1988, p. 13.

<sup>133</sup> BUEN LOZANO, Néstor de, *Concertación social, reconversión y empleo* p.17.

Una vez estudiadas las posibles manifestaciones de concertación social en México, pasamos ahora a analizar cuáles son los derechos de los trabajadores que se deterioraron, poniendo especial énfasis en la estabilidad en el empleo.

Las medidas contenidas en los pactos proponen la reducción de la jornada de trabajo, restricción de las jornadas extraordinarias, jubilación anticipada, supresión del pluriempleo, impulso de los contratos temporales y a tiempo parcial. Consideramos que esas medidas ponen en peligro los derechos de los trabajadores.

La reducción de la jornada de trabajo significa una disminución del salario, lo cual implica un peligro de no sobrevivir con el salario recibido. Además, esa reducción de la jornada puede ser compensada con un aumento en la productividad; es decir, lo que antes hacía un trabajador en una jornada completa ahora lo va a hacer en menos tiempo. Se limita a adquirir riqueza por medio de la plusvalía absoluta, pero se adquiere al través de la plusvalía relativa, por el aumento de la intensidad del trabajo.

La restricción de la jornada extraordinaria implica que el trabajador no pueda obtener más dinero trabajando horas extras. Esta restricción es viable si el salario ganado en tiempo ordinario es el suficiente para sostenerse el trabajador y su familia.

Uno de los sectores más castigados es el de los jubilados, la fuerza de trabajo desgastada, la ya inútil para la producción capitalista. La jubilación anticipada significaría quitarle la posibilidad a un trabajador anciano a ser empleado. Con la jubilación anticipada se renueva la planta productiva con fuerza joven. Si la jubilación fuera sinónimo de descanso por el tiempo de trabajo, si fuera bien compensada, creemos que no habría ningún problema. Pero como esto no es así, se generan demasiados problemas con una jubilación anticipada; significa negar la posibilidad de que un trabajador labore, obtenga un salario que le es necesario para sobrevivir. La pensión por jubilación es muy escasa e insuficiente para sufragar las necesidades de un trabajador. Esta medida es una propuesta de solución aparente porque desemplea a algunos para emplear a otros, sólo con la garantía de la renovación constante de la fuerza de trabajo a la cual el capitalista va a poder explotar con mejores resultados.

La supresión del pluriempleo nos parece una buena medida, sólo que debe ir acompañada de un salario suficiente para que con un solo empleo el trabajador sobreviva. Todos sabemos que si una persona busca varios empleos es para obtener más recursos que le permitan solventar su gasto familiar.

Se propone la contratación temporal y a tiempo parcial. Esta medida propone la desaparición de la estabilidad en el empleo. La extinción de los contratos por tiempo indefinido significa que el trabajador pierde la certidumbre de poder continuar trabajando hasta que él así lo decida o exista una causa de despido imputable a él.

Como podemos ver, son varios los derechos que se ponen en peligro. Valdría la pena correr el riesgo y cambiar esas normas jurídicas si el cambio garantizara beneficios mayores. Pero esto en la realidad no es así, puesto que la concertación social impone sacrificios a los trabajadores a favor de los únicos ganadores: los empresarios.

Los derechos laborales plasmados en la Constitución deben ser conservados; son garantías mínimas para los trabajadores. Su cambio debe ser sólo por otras garantías mayores, no por ficciones de beneficios. Es preferible conservar esos derechos mínimos

a cambiarlos por una concertación social que no garantiza beneficios a los trabajadores.

La estabilidad en el empleo como se lo propuso el Constituyente de 1917 se ha deteriorado con la interpretación que se ha realizado de ella. Nuestro legislador ha creado reformas que cambian el sentido originario de la estabilidad del trabajador como un derecho absoluto, únicamente sujeto a la voluntad del empleado y sustituido por un derecho limitado, sujeto a otra voluntad que ya no es la del trabajador. Un derecho débil limitado, pero aun establecido en la Constitución.

La estabilidad en el empleo es perjudicada por varias razones. Primera, por la voluntad del legislador de limitarla lo más posible para proteger los intereses de los empresarios. En segundo lugar, la existencia de una crisis económica, con alcances tan grandes como los que vivimos en las últimas décadas, hace casi imposible conservar ese derecho. La gran cantidad de desempleados está presionando constantemente contra los empleados. Esta presión es utilizada por el patrón para controlar las condiciones de trabajo, entre ellas la estabilidad en el empleo. Y por último tenemos la presencia de la concertación social como una respuesta para solucionar los problemas de la crisis a costa de terminar con algunos derechos laborales, uno de ellos es la estabilidad del trabajador en el empleo.

Con la presencia de la concertación social como una posible solución a los problemas económicos provocados por la crisis se crean nuevos problemas, los cuales no son controlados por esa misma solución.

La concertación social propone medidas que atentan directamente en contra de la estabilidad en el empleo, tal es el caso de la sustitución de la duración de la relación de trabajo por tiempo indefinido por los contratos por tiempo determinado. Se pretende cambiar la regla de la relación indeterminada por contratos por un tiempo determinado. Terminado ese contrato se concluyó con la relación de trabajo; sólo por el paso del tiempo, el trabajador ya no puede exigir su permanencia en el trabajo porque firmó un contrato por un tiempo fijo.

Con la concertación social los trabajadores quedan sometidos a soluciones que tienen más en común a las viejas formas de contratación civil que con las normas fundadas en el principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo.<sup>134</sup>

Con el contrato por tiempo indeterminado el patrón tiene la posibilidad de remover más fácilmente la planta productiva para evitar que los trabajadores generen derechos por la larga duración en un mismo empleo.

La fuerza del movimiento obrero es débil, razón por la cual no se puede impedir que el legislador regule otras formas de contratación temporal, es más que una tendencia a disminuir, es suprimir la estabilidad en el empleo.

El derecho del trabajo ha quedado supeditado a las exigencias de la economía que condiciona la justicia social a la necesidad de abatir la inflación, modernizar la capacidad industrial e incentivar la

<sup>134</sup> BUEN LOZANO, Néstor de, *Concertación social, reconversión y empleo*, p. 48.

acción de empresarios sin exigirle, a cambio, responsabilidades.<sup>135</sup>

La concertación social supone un atentado a la estabilidad laboral, pero este atentado no es exclusivo de las condiciones económicas de cada país, sino de la estructura misma de la concertación social.

La concertación social es un riesgo y como todo riesgo exige precios y estos son la renuncia de los trabajadores a la estabilidad en el empleo, la reducción de los impuestos y del poder político.<sup>136</sup> El máximo riesgo que debe existir es un 50%, pero en la concertación social la situación de los derechos de los trabajadores a perder no es un riesgo sino una condena en la que no cabe la posibilidad de ganar, porque no fue creada para ello.

En juego está de manera especial, el derecho a la estabilidad en el empleo, en su concreción jurídica o el derecho al trabajo en su expresión económica, que hoy pasan por un mal momento. La estabilidad se entiende como un factor que incomoda la inversión empresarial. El derecho al trabajo como necesidad difícilmente atendible que habrá que sustituirse por seguros de desempleo, si los recursos lo permiten o por expresiones dramáticas de solidaridad: el seguro de desempleo de los países subdesarrollados.<sup>137</sup>

De ninguna manera debe entenderse que nos aferramos a conservar un derecho laboral que la realidad cuestiona. Nuestra preocupación está más encaminada a defender los derechos laborales como garantías mínimas que sólo deben ser cambiadas por mejoras. En momentos de crisis la lucha de clases es más tensa, más clara y nos es cierto que si el movimiento obrero no lucha por sus derechos nadie lo hará por él. El capitalista tratará de sacar el mayor provecho de la crisis a costa del sacrificio de quien sea. Por esta razón es que nuestra defensa es férrea e intolerante. Aquí la tolerancia implica pérdida y en la lucha de clases el que tolera pierde. No se le entiende como tolerante sino como vencido, y a todo vencido se le pisa. El que no gana hace más fuerte al contrario.

Además de la ineficiencia de las medidas que propone la concertación social para solucionar el desempleo, dentro de los pactos encontramos otras propuestas que generan como consecuencia económica el desempleo. Por ejemplo, la reducción del gasto público y la apertura del mercado al producto extranjero.

La reducción del gasto público implica recorte de personal y despidos masivos. La planta de trabajadores burócratas está sujeta a la partida presupuestal; si ésta se reduce, la cantidad de trabajadores también debe disminuir. Para ello utilizan el despido masivo, en el que a los despedidos se les da una indemnización insignificante. El

<sup>135</sup> *Idem.*

<sup>136</sup> *Ibidem.* p. 176.

<sup>137</sup> *Ibidem.* p. 26.

problema es que el despido en el sector público no es absorbido por otros sectores porque está completo su personal.

Esos despedidos forman parte de los desempleados, o en el mejor de los casos en el sector de los pequeños comerciantes.

Otra medida que también perjudica al empleo es la apertura al comercio exterior. México no tiene una industria competitiva a nivel internacional, el abrir el mercado al comercio exterior significa poner a competir los productos mexicanos con los extranjeros. El precio de los productos extranjeros generalmente es inferior al de los productos nacionales porque sus costos de producción son inferiores. Al bajar el consumo de un producto nacional la empresa tiene un desequilibrio económico que hace que su producción baje, y al bajar su producción el número de trabajadores se reduce. Si hablamos a un grado de perjuicio superior es posible que la competencia con productos extranjeros ocasione la quiebra de pequeñas empresas nacionales; en consecuencia estas cierran sus puertas y liquidan a sus trabajadores, pero la liquidación es muy insuficiente para sostenerse por un tiempo, por ello tienen que buscar trabajo, y lo más probable es que no lo encuentren.

Nos damos cuenta cómo el recorte del gasto público implica despidos de trabajadores del sector público y la quiebra de empresas pequeñas nacionales genera despidos y liquidaciones masivos. Trabajadores que van a formar parte de la fila de los desempleados.

Mencionaremos dos ejemplos de cómo las medidas de los pactos sociales traen como consecuencia desempleo masivo, pasando sobre el derecho a la estabilidad en el empleo.

No obstante que algunos pactos sociales no tienen como objetivo el combatir el desempleo o en el supuesto de que sí lo tengan como objetivo no lo logran, algunas medidas contenidas en ellos generan desempleo.

Con los pactos sociales se pretende salvar una economía en crisis, pero en realidad lo único que logran es garantizar una economía adecuada a los intereses económicos extranjeros o transnacionales y tener paz social que evite el derrocamiento de un sistema.

La valorización de las experiencias de la concertación social se puede hacer en dos planos como lo propone Américo Plá:

a) En un plano que atiende a las experiencias de los resultados.

Los resultados han sido exitosos en cuanto al control de la inflación, pero han sido un fracaso en materia de desempleo. Este es un fenómeno arraigado al sistema económico, fuera de los parámetros jurídicos. No sirve para solucionar el desempleo.

b) En el plano axiológico lo consideró como una tendencia a la flexibilización, no está unida a una política de austeridad. Debe ser justa y equitativa, se debe hacer un reajuste de la economía pero entre todos, no sólo programación del gobierno.<sup>138</sup>

<sup>138</sup> PLA RODRIGUEZ, Américo, "La concertación social". Ponencia.

Analizar la presencia de la concertación social en el caso concreto de América Latina es diferente a la visión que se tiene de la concertación social en Europa. Los problemas específicos que representa la concertación social en América Latina son muy circunscritos a esta zona, las afirmaciones de las características de los países latinoamericanos no se hace extensiva a todos los lugares de la Tierra, ni en todos los tiempos.

Efrén Córdova habla de los problemas que tendría la implantación de la concertación social en América Latina.

Primeramente nos habla de la falta de libertad sindical. Los sindicatos de trabajadores están vinculados a los intereses partidistas, el movimiento sindical es una unidad precaria, desvinculada de los intereses de los trabajadores.

También se habla de una intransigencia patronal sustentada en la explotación. Esta intransigencia es esencia de las relaciones laborales.

Un problema difícil de afrontar es la existencia de inestabilidad en el gobierno. son gobiernos poco flexibles para negociar sobre política económica.<sup>139</sup>

Ante la presencia de esos problemas es difícil garantizar el cumplimiento de lo concertado.

La concertación social no puede considerarse como política de austeridad, no es fácil su aplicación, no es tampoco la panacéa que va a solucionar todos los problemas económicos, políticos ni sociales.

Russomano dice que: " el trabajador latinoamericano piensa y declara, agresivamente, que estamos donde estamos por exclusiva culpa de los empresarios, quienes manejan la producción económica, los administradores que manejan la cosa pública. Son ellos por tanto quienes deben de responder por los efectos de la crisis, pues de ella son los principales responsables."<sup>140</sup>

Tomando en cuenta lo anterior, la concertación social es un artificio creado por los patrones y el gobierno para comprometer a los trabajadores a ser sacrificados e imponerles obligaciones que van en contra de su condición de vida.

La política de empleo es el chantaje para que se posibilite la política de austeridad plasmada en los pactos sociales. La solución al desempleo es lo que atrae a los trabajadores a concertar, pero todo lo prometido generalmente es incumplido.<sup>141</sup>

La concertación social es utilizada como demagogia jurídico-política dentro del programa estatal de plataforma política.

Los problemas económicos como el desempleo son producto de problemas en la estructura económica. El desempleo no se puede solucionar por la vía jurídica, ni por discursos políticos oficiales. No se puede crear una realidad jurídica de una irrealdad social.

<sup>139</sup> CORDOVA, Efrén, citado por Américo Pía, *op. cit.*

<sup>140</sup> RUSSOMANO MOZART, Victor, "La concertación social en América Latina", *Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, núm. 6, p. 579.

<sup>141</sup> *Ibidem*, p. 578.

## CONCLUSIONES

Primera. Es necesario garantizar la estabilidad en el empleo para poder emprender el camino por la conquista de mejores condiciones de trabajo.

Segunda. La estabilidad consignada en la legislación laboral mexicana es la estabilidad relativa. Dudamos que esta sea en realidad una estabilidad en el empleo, porque existen las excepciones que abren la posibilidad de que el patrón incumpla con la obligación de reinstalar al trabajador en su empleo cuando no exista una causa a éste imputable para despedirlo.

Tercera. La estabilidad en el empleo es un derecho del trabajador de conservar su empleo, en todo momento implica un derecho, nunca una obligación de seguir trabajando.

Cuarta. Las condiciones reales de la economía mexicana y la estrategia gubernamental de la lucha contra la inflación obliga a los trabajadores a aceptar las restricciones a sus demandas salariales con el fin de proteger el empleo.

Quinta. La crisis económica hace imposible fácticamente el cumplir el derecho al trabajo y su conservación, porque la política económica se encamina a otros intereses que no son los de la masa trabajadora.

Sexta. La estrategia económica que salve a la crisis económica no se debe proyectar sobre la disminución de garantías a los trabajadores.

Séptima. El desempleo no es un problema jurídico, ni se resuelve por decreto. Es más profundo y real. Por tanto, es necesario buscar la solución en la infraestructura económica.

Octava. El desempleo perjudica a la clase trabajadora, pero no así a los empresarios, pues la presencia de desempleados ejerce presión sobre los trabajadores ocupados bajando más las condiciones de trabajo, aumentando la explotación, situación que favorece a los empleadores.



Novena. El aumento del desempleo y la situación económica y social de los trabajadores no se deben a leyes del crecimiento natural de la población, sino a las reglas que regulan el modo de producción.

Décima. El desempleo trae consigo la miseria de los desempleados, pero no sólo de ellos, sino también de los que tienen trabajo porque, los capitalistas aprovechan la presión de los desempleados para bajar los salarios de los trabajadores ocupados, pues viven con la amenaza de ser desempleados.

Décima primera. La modernización debe atender a las necesidades de las mayorías; es decir, si hay poco trabajo, se debe utilizar máquinas que no desplacen masivamente la mano de obra. Es inconveniente que la modernización industrial sólo atienda a aumentar la tasa de ganancia del capital haciendo caso omiso del derecho del hombre a trabajar para poder sobrevivir.

Décima segunda. Consideramos recomendable que los países dependientes utilicen tecnología que les permita incorporar fuerza de trabajo, con el objetivo de defender los niveles de empleo.

Décima tercera. El desarrollo económico de los países que tienen un capitalismo dependiente se ve limitado por los intereses de los capitalistas desarrollados que sólo utilizan a los países dependientes para acrecentar su acumulación de capital.

Décima cuarta. Concertación social es buscar acuerdo entre el Estado y los diferentes sectores sociales con el fin de dar solución a los problemas de la crisis: inflación y desempleo.

Décima quinta. La concertación social en América Latina nace de actos del Estado y no de convicciones de los sectores sociales.

Décima sexta. Los representantes de los trabajadores para poder firmar un pacto social deben ser legalmente elegidos y tener legitimidad. En México los representantes de los trabajadores no cumplen con esos requisitos.

Décima séptima. La dependencia del sindicalismo obrero a el poder del Estado hace inviable la concertación social en México porque una de las partes acataría la orden de la otra.

Décima octava. Es necesario para concertar, la existencia de organizaciones fuertes, independientes y comprometidas sólo con los intereses de sus agremiados.

Décima novena. Consideramos que en México no hay concertación social. Hay, eso sí, programación estatal, regida por líneas de interés transnacionales con un matiz de democratización dado por la adhesión de las cúpulas obreras y por las organizaciones patronales.

Vigésima. El Pacto de Solidaridad Nacional no fue eficaz en el propósito de conservar y crear empleo; por el contrario, trajo cierres de empresas, ocasionando un despido masivo.

Vigésima primera. No consideramos que el Pacto de Solidaridad Económica sea una negociación tripartita, sino únicamente otro programa del gobierno avalado por la cúpula sindical oficial, que está muy lejos de representar la voluntad de los trabajadores. En realidad no hay negociación tripartita sino programación estatal.

Vigésima segunda. El Pacto de Solidaridad Económica no tuvo como objetivo el combatir el desempleo, por el contrario, generó despidos masivos tanto en el sector público como en el privado.

Vigésima tercera. La concertación social en México representa un problema para los sectores obrero y campesino porque pone en riesgo sus derechos mínimos a cambio de promesas y sólo promesas de generar empleo.

Vigésima cuarta. La experiencia española nos permite afirmar que en la concertación social el único que pierde es el trabajador, pues se le sacrifica el salario y no se le cumple la promesa de crear empleo. Por otro lado, los empresarios se benefician, pues hay un tope salarial que los enriquece y una reducción de las tasas fiscales que los favorece. El gobierno cumple lo prometido a los empresarios, pero no a los trabajadores.

Vigésima quinta. Las medidas propuestas en los pactos, tales como la reducción de la jornada de trabajo; restricción de la jornada extraordinaria; jubilación anticipada; supresión del pluriempleo; impulso de los contratos temporales y a tiempo parcial, ponen en peligro los derechos mínimos de los trabajadores.

Vigésima sexta. La prohibición de la jornada extraordinaria debe presuponer la existencia de un salario suficiente, en una jornada ordinaria, para cubrir las necesidades. De no ser así, el trabajador se ve imposibilitado para satisfacer los requerimientos mínimos para vivir.

Vigésima séptima. Los derechos de los trabajadores plasmados en la Constitución deben ser conservados; son garantías mínimas para los trabajadores. Su cambio debe ser sólo por otras garantías mayores, no por ficciones de beneficios. Es preferible conservar esos derechos mínimos a cambiarlos por una concertación social que no garantiza beneficios a los trabajadores.

Vigésima octava. La concertación social recomienda medidas que atentan directamente en contra de la estabilidad en el empleo. Tal es el caso del cambio de la duración de trabajo por tiempo indefinido por los contratos por tiempo determinado.

Vigésima novena. La concertación social propone un atentado a la estabilidad laboral, pero este atentado no es exclusivo de las condiciones económicas de cada país, sino de la estructura misma de la concertación social.

Trigésima. El derecho del trabajo no debe quedar supeditado a los intereses de la minoría, sino atender a la protección de la mayoría, que es la clase trabajadora.

## BIBLIOHEMEROGRAFIA

### BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR M. Alonso, *Capitalismo dependiente en América Latina*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, 1975, 135 pp.

AGUILAR MONTEVERDE, Alonso, *Problemas estructurales del subdesarrollo*, México, UNAM, 1979, 327 pp.

ALONSO, Olea, *Derecho del trabajo*, 10a ed., Madrid, 1987, 845 pp.

ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, *Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979*, México, UNAM, 1980, 72 pp.

ANGELES, Luis, *Introducción a la economía política*, México, UAM, 1984, 85 pp.

BAENA PAZ, Guillermina, *Instrumentos de investigación*, México, Ed. Mexicanos Unidos, 1981, 134 pp.

BAENA PAZ, Guillermina, *Manual para elaborar trabajos de investigación documental*, 4a. ed. México, Editores Unidos Mexicanos, 1985

BOSCH GARCIA, Carlos, *La técnica de investigación documental*, México, UNAM, 1982.

BUEN LOZANO, Néstor de, *Concertación social, reconversión y empleo*, México, Porrúa, 1988, 196 pp.

BUEN LOZANO, Néstor de, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1974, tomo I, 613 pp.

CAPUT Orlando, *Imperialismo, dependencia y relaciones económicas internacionales*, Buenos Aires, 1971, 322 pp.

CARDOSO y Faletto, Enzo, *Dependencia y desarrollo en América Latina*, 19a. ed., México, Siglo XXI, 1984.

CUEVA, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 7a. ed., México, Porrúa, 1981, tomo I, 647 pp.

DOS SANTOS, Theotonio, *Socialismo o fascismo, el nuevo carácter de la dependencia*

y el dilema latinoamericano, 3a., México, Edicol, 1978, 341 pp.

FROBEL, Folker, *La nueva división internacional del trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica, 1981, 580 pp.

GUERRERO, Euquerio, *Manual de derecho del trabajo*, 14.a ed., México, Porrúa, 1984, 595 pp.

HERNAIZ MARQUEZ, Miguel, *Tratado elemental de derecho del trabajo*, 10a. ed, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1969, 1115 pp.

KEYNES, J. M., *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*, 8a. reimpression, México, Fondo de Cultura Económica, 1974, 355 pp.

LABRA M, Armando, *Políticas de empleo*, México, UNAM, 1986, 41 pp.

LEBEDINSKI, Mauricio, *Notas sobre metodología*, México, Cuadernos culturales núm. 4, Quinto Sol, s.a.

MARINI RUY, Mauro, *Dialéctica de la dependencia*, 7a. ed. México, Era, 1985, 101 pp.

MARX, Carlos, *El capital*, México, Fondo de Cultura Económica, 1972, tomo I, 789 pp.

MARX, Carlos, *Introducción general a la crítica de la economía política 1857*, trad. José Arico y Jorge Tula, México, Cuadernos pasado y presente, 1982, 31-62 pp.

MEXICO, Cámara de diputados, *Los derechos del pueblo mexicano*, México, Cámara de Diputados, 1967, tomo VIII, 1176 pp.; tomo XII, 251 pp.

MEXICO, Cámara de Diputados, *Los derechos sociales del pueblo mexicano*, tomo III, México, Porrúa, 1978, 582 pp.

MEXICO, Cámara de Diputados, *Por el camino de un México nuevo*, México, 1967, 301 pp.

NIKITIN, P., *Economía política*, México, Fondo de Cultura Económica, 1959, 428 pp.

O.I.T., *Los sistemas de seguro de desempleo*, Ginebra, 1955, 289 pp.

PEREZ ARREOLA, Evaristo, *La concertación democrática. Una propuesta mexicana*, México, 207 pp.

*Las razones y las obras. Crónica del sexenio 1982-1988, tercer año.*

RICARDO, David, *Principios de economía política y tributación*, México, Fondo de Cultura Económica, 1973, 332 pp.

ROJAS SORIANO, Raúl, *El proceso de investigación científica*, 3a. ed. México, Trillas, 1986.

ROUAIX, Pastor, *Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917*, México, Puebla, 1945, 307 pp.

ROUSSOMANO MOZART, Víctor, *Estabilidad del trabajador en la empresa*, tr. Héctor Fix Zamudio y José Dávalos (Serie G. estudios doctrinales, 35), México, UNAM, 1981, 210 pp.

RUPRECHT, Alfredo, *Seguro contra desempleo*, Rosario, 1966, 76 pp.

SACRISTAN COLAS, Antonio, *Inflación, desempleo, desequilibrio comercial externo*, 2a. ed., México, IPN, 1986, 225 pp.

SINGER, Paul, *Economía política del trabajo*, México, Siglo XXI, 1980, 230 pp.

TENA RAMIREZ, Felipe, *Leyes fundamentales de México. (1808-1979)*, 10a. ed., México, Porrúa, 1981, 1029 pp.

TRUEBA URBUNA, Alberto, *Nuevo derecho del trabajo*, 6a. ed., México, Ed. Porrúa, 1981, 699 pp.

TRUEBA URBINA, Alberto, *El nuevo artículo 123*, México, Ed. Porrúa, 1982, 281 pp.

VILLARREAL, Juan, *El capitalismo dependiente*, México, Siglo XXI, 1978, 165 pp.

## HEMEROGRAFÍA

ALONSO OLEA, Manuel, "Pactos sociales y sus efectos sobre la inflación y el desempleo", *Revista de Estudios e Comunicaciones. Leopoldianum*, vol. XIII, núm. 37, Santos, maio, 1986.

ARIAS HERNANDEZ, Rafael, "El desempleo: nueva marca en política económica", *Uno más Uno*, 2 de abril 1987, p.13.

BERNAL SAHAGUN, Víctor Manuel, "El Pacto de Solidaridad Económica o después del pueblo ahogado... tapen el pozo", *Momento Económico*, núm. 34-35, feb-marzo de 1988, México, UNAM, 1988.

BOUZAS ORTIZ, Alfonso, "Concertación social y derechos laborales", *VII Encuentro Nacional de Historia del Movimiento Obrero*, Culiacán, mayo 1988.

BUEN LOZANO, Néstor de, "¿Por qué no la concertación social?", *La Jornada*, México, 19 de julio 1985, p. 5.

BUEN LOZANO, Néstor de, "Concertación social", *El Universal*, México, 22 de octubre 1984, p. 5

BUEN LOZANO, Néstor de, "España, sindicalismo y CEE", *La Jornada*, 10 de octubre 1985, p. 20.

BUEN LOZANO, Néstor de, "Los pactos sociales y sus efectos sobre la inflación y el desempleo", *Revista de Estudios e comunicaciones, Leopoldianum*, vol. XIII, núm. 37, Santos, maio, 1986.

BUEN LOZANO, Néstor de, "Concertación social", *Encuentro Iberoamericano de derecho del trabajo*, 18 de noviembre 1987, México, Puebla.

BUENO MAGANO, Octavio, " Participación, concertación y acuerdos sociales en las relaciones laborales contemporáneas", *IX Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, abril 1986, 31 pp.

BURGUEÑO L., Fausto, "El Pacto de Solidaridad Económica y la inflación en México", *Momento Económico*, núm. 34-35, feb-marzo 1988, México, UNAM, 1988.

CARBONE, Alberto, "Fijan trabajadores condiciones para un nuevo pacto social", *Excelsior*, México, 8 de octubre, sección C.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, "Es el momento de cambiar nuestra política social", *El*

*Universal*, México, 7 de octubre 1985, p. 18.

CUEVA, Mario de la, "La estabilidad en el empleo", *Revista de la Facultad de Derecho de México*, núm. 61, tomo XVI, enero-marzo 1966, 111-129 pp.

DAVALOS MORALES, José, "La concertación social en el derecho del trabajo", *Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, núm.6, sep-octubre 1987. México, UNAM, 1987, pp. 643-678.

EXCELSIOR, México, 5 de enero 1982.

EXCELSIOR, México, 18 de febrero 1983.

GALINDO, Magdalena, "¿Qué es y cómo surge el PSE?", *Momento Económico*, núm. 34-35, feb-marzo de 1988.

GIUGNI, Gino, "Concertación social y sistema político en Italia", *Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, núm. 6, sep-dic 1987, México, UNAM, 1987, pp. 553-566.

GIUGNI, Gino, "Flexibilidad del mercado de trabajo y derecho de trabajo en Italia", *El futuro del derecho del trabajo*, Granada, Documentos y Estudios 55, 1986.

GONZALEZ SALAZAR, Gloria, "Reflexiones acerca de la desocupación disfrazada masiva y la estructura de clases del subdesarrollo en Latinoamérica", *Problemas del desarrollo*, año 1, núm. 3 abril-junio, 1970, México, UNAM, 1970.

GUILLEN R., Arturo, "Inflación y Pacto de Solidaridad", *Momento Económico*, núm. 34-35, feb-marzo 1988, México, UNAM, 1988.

GUZMAN G., Juan, "CT: urge que las autoridades reanuden el análisis de los problemas del desempleo", *Uno más Uno*, 26 de enero 1987, México, p. 3.

GUZMAN G., Juan, "La política económica ha causado desempleo masivo, señaló el CT." *Uno más Uno*, México, 5 de diciembre 1986, p. 9

LA JORNADA, "El desempleo, un problema real en 1986, señala el CT." México, 10 de diciembre 1986, p. 11.

LA JORNADA, 21 de junio de 1986, México.

MALO DE MOLINA, José Luis, "Flexibilidad del mercado de trabajo desde la perspectiva de la política económica" *El futuro del derecho del trabajo*, Documentos y estudios 55, Granada, 1986



MARQUEZ SANCHEZ, Fabián, "Perspectiva actual de la negociación colectiva. Punto de vista empresarial", *El futuro del derecho del trabajo*, Documentos y estudios 55, Granada, 1986.

MARTINEZ ASSAD, Carlos, "Perspectivas de la concertación social en México", *Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, México, núm.6, sep-dic 1987, UNAM, pp. 567-576.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Encuentro iberoamericano de Derecho del Trabajo*, ponencia, México, Puebla, 18 de noviembre 1987.

MOULY, Jean, "Precios, salarios, desempleo e inflación", *Revista Internacional del trabajo*, vol. 88, núm. 4, octubre 1973.

EL NACIONAL, "Desempleada, más de 80% de la PEA en América Latina: la OIT", 26 de abril 1987, p. 1.

PACTO DE SOLIDARIDAD ECONOMICA, *Uno más Uno*, México, miércoles 18 de diciembre de 1987, pp.14 y 16.

PLA RODRIGUEZ, Américo, "Concertación social", Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, Puebla, México, 18 de noviembre 1987.

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, *Novedades*, 1 de julio de 1983, suplemento.

ROMERO POLANCO, Emilio, "Pacto contra inflación; segundo round", *Momento económico*, México, febrero- marzo, núm. 34-35, 1988.

ROMERO POLANCO, Emilio, "Salarios y política económica 1983-1988" *VII Encuentro Nacional de Historia del Movimiento Obrero*, Culiacán, México, mayo 1988.

RUSSOMANO MOZART, Víctor, "La concertación social en América Latina", *Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, México, núm. 6, sep.-dic. 1987, pp. 577-586.

SOLOW, Robert M., "Las teorías del desempleo", *Perspectivas Económicas*, núm. 31 (3), 1980.

SUAREZ GONZALEZ, Fernando, "La experiencia de la concertación social en España", *Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, México, núm. 6, sep.-dic., 1987, UNAM, 1987, p. 595-632.

EL UNIVERSAL, 1 de junio 1983, México.

UNO MAS UNO, "Afecta el desempleo a 60% de la población económicamente activa, manifestó el CT.", México, 8 de dic. 1986, p. 3

UNO MAS UNO, "Desempleo, factor de desorden social", México, 8 diciembre 1986, p. 3

UNO MAS UNO, "El desempleo, un problema soslayado", México, 26 enero 1987, p.3

UNO MAS UNO, "En 1986 creció 4.3% el desempleo y bajó 7.9% el poder adquisitivo", México, 28 de abril 1987, México, p. 1 y 14.

UNO MAS UNO, "Pacto para moderar la carrera precios-salarios", México, 10 de agosto 1983, p. 1 y 6.

UNO MAS UNO, México, 2 de abril 1987.

UNO MAS UNO, México, 18 de diciembre 1986.

ZAMORA FERNANDEZ DE LARA, Gerardo, "La política laboral del Estado mexicano 1982-1986", *VII Encuentro Nacional de Historia del Movimiento Obrero*, 24 de mayo 1988, México, Sinaloa, 1988.

ZORRILLA MARTINEZ, Pedro, "Concertación y Pacto de Solidaridad Económica", *Lex*, México, año 3, núm 13, 31 de julio 1988.

ZUFIAUR NARVAIZA, José María, "Perspectiva actual de la negociación colectiva. Punto de vista sindical", *El futuro del derecho del trabajo*, Documentos y Estudios 55, Granada, 1986.

ZUÑIGA, Juan Antonio, "En 1987, el mayor índice de desempleo: Hacienda", *Uno más Uno*, México, 9 de marzo de 1987, pp. 1 y 15.

#### LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Secretaría de Gobernación, México D.F. 1987.

Reforma y Adición del Apartado B del artículo 123 constitucional, D.O. 5 de diciembre 1960.

Reforma al artículo 123 constitucional, D.O. 21 de noviembre 1962.

Ley Federal del Trabajo de 1931, D.O. 28 de agosto 1931.

Reforma a la Ley Federal del Trabajo, D.O. 7 de enero de 1956.

Reforma a la Ley Federal del Trabajo, D.O. 31 de diciembre 1962.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, D.O. 28 de dic. 1963.

Ley Federal del Trabajo, actualizada y con índice temático, 6a. ed., Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 1984

Reforma a la Ley Federal del Trabajo, D.O. 4 de enero 1980.