



16
2ej
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO Y SUS
POSIBLES REPERCUSIONES EN NUESTRA
LEGISLACION LABORAL**

T E S I S

**QUE PARA OPTAR EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A

MA. DEL SOCORRO AGUIRRE MANZANARES

MEXICO, D. F.

1992

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.

I N D I C E

Pág.

I N T R O D U C C I O N	I
-------------------------------	---

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

I. El Tratado de Libre Comercio.....	1
II. El Derecho del Trabajo	3
A) Relaciones de trabajo	5
B) Condiciones de trabajo	6
a) El Salario	6
b) El Salario Mínimo.....	7
C) Trabajadores de Confianza.....	8
D) Capacitación y Adiestramiento	9
E) Relaciones Colectivas de Trabajo	10
a) Cláusula de ingreso	12
b) Cláusula de exclusión	12

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES HISTORICOS

DEL DERECHO DEL TRABAJO

	Pág.
I. Evolución histórica del Derecho del Trabajo en Europa ..	13
A) Factores que determinan el nacimiento del Derecho del Trabajo	14
B) Avances derivados de las luchas	15
C) Logros derivados de la 1ª. Guerra Mundial	16
D) La segunda Guerra Mundial	17
II. Antecedentes del Derecho del Trabajo en México	17
A) La Colonia	18
B) México Independiente	18
C) El Imperio	19
D) Decretos relacionados con el trabajo	20
E) Creación de la Ley Federal del Trabajo	23
III. El artículo 123 constitucional	27
A) Contenido	27
B) El constituyente de 1917 y el artículo 123 const....	31
a) Enmiendas	32
b) Adiciones	32
C) Reformas y adiciones al art. 123 constitucional ...	34
a) El apartado "A"	36
b) El apartado "B"	38

CAPITULO TERCERO

EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO

I. Relaciones comerciales entre México y Estados Unidos ..	56
--	----

	Pág.
A) Negociaciones comerciales con E.U.A. (1980-1990)....	58
II. Relaciones comerciales entre México y Canadá	61
III. Tiempos del Tratado de Libre Comercio	62
IV. Otras zonas de Libre Comercio	67
V. Contras del Tratado de Libre Comercio	68
a) Diferencia de desarrollo	68
b) La historia	70
c) El desempleo y el salario	71
d) La invasión de mercancías	72
VI. Importancia del Tratado de Libre Comercio	73
VII. Beneficios de un Tratado de Libre Comercio	74
A) Temas de la negociación del tratado	74

CAPITULO CUARTO

REGIMEN JURIDICO

I. El salario mínimo	79
A) Características	81
B) Clasificación	83
C) Salario Integral	84
D) Normas protectoras del salario	87
a) Descuentos al salario	88
II. Trabajadores de confianza	91
A) Derechos de los trabajadores de confianza	93
a) En cuanto a la estabilidad	94
b) En cuanto al despido	95

	Pág.
c) En cuanto a las condiciones de trabajo.....	95
d) En cuanto al derecho de sindicalización y de huelga	95
e) En cuanto a las prestaciones	96
f) En cuanto a la participación de utilidades	97
III. Las cláusulas, de ingreso y de exclusión	98
A) Cláusula de ingreso	98
B) Cláusula de exclusión	99
IV. Capacitación y Adiestramiento	102
a) A quiénes se capacita	104
b) Horario para capacitar	106
c) Lugar para capacitar	106
d) Constancia de habilidad laboral	107
e) Objeto de la capacitación	108

CAPITULO QUINTO

EL TLC Y SUS EVENTUALES REPERCUSIONES EN NUESTRA LEGISLACION LABORAL

I. El problema del salario mínimo	112
A) Su influencia en la sociedad	112
B) Su influencia en la economía del país	113
a) Fijación del salario mínimo	116
C) El salario mínimo y el Tratado de Libre Comercio	117
II. La problemática de los trabajadores de confianza....	121
A) Limitaciones de sus derechos	124
a) Condiciones de trabajo	124

III.	Constitucionalidad de las cláusulas, de ingreso	
	de exclusión	134
A)	Anticonstitucionalidad de las cláusulas	134
	a) La cláusula de exclusión y el art. 5° Const.	134
	b) La fracción XVI del art. 123 Const.	135
	c) La fracción XXII del artículo 123 const. ...	136
IV.	La capacitación y su trascendencia en México	141
A)	Necesidad de mano de obra capacitada	145
B)	Influencia de la capacitación en la economía del país	149
C)	La capacitación y el panorama de México ante el mundo	151
	CONCLUSIONES	II
	BIBLIOGRAFIA	III

I N T R O D U C C I O N

Debido a la posible firma del Tratado Trilateral de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá, se han generado una serie de opiniones y puntos de vista (no todos constructivos y libres de intención) que han motivado esperanzas, expectativas en algunos casos y desorientación entre la ciudadanía.

Se ha dicho, que la firma del tratado tiene como objeto fundamental llevar a México a una etapa de desarrollo económico, en el que el objetivo final es incrementar la producción y el bienestar material de todos los mexicanos, y muy especialmente de los trabajadores. Pero no es fácil precisar conveniencias o limitaciones sin conocer los términos del tratado, menos aún sobre los efectos para los trabajadores mexicanos.

Sobre estos últimos, y en consideración con la Ley Laboral, formalmente este punto no está contemplado en las negociaciones, pero es evidente que nuestra legislación laboral va a sufrir ciertas repercusiones. Es por eso que nuestro tema es referente a estas posibles repercusiones.

Aún cuando se ha anunciado por nuestro Presidente que la legislación laboral no va a ser modificada, consideramos que a mediano o largo plazo, con la realidad y necesidad de modernizar

nuestros sistemas de producción y de ser productivos se ejercerá una presión especial relacionada con la modificación y adecuación de nuestra legislación laboral.

Es indudable que la cuestión de una Ley Laboral adaptada a la nueva realidad que vive México y que experimentará en el futuro próximo es piedra angular para el éxito de nuestros esfuerzos. Se requiere eliminar, dentro de un marco de respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, todos aquellos obstáculos y lastres que limitan la eficacia y la productividad, creando un instrumento legal que propicie el cambio mental y de actitudes hacia el trabajo.

El Tratado de Libre Comercio va a repercutir sin duda alguna en nuestra legislación laboral, principalmente en algunos puntos tales como; el salario, los trabajadores de confianza, las cláusulas, de ingreso y de exclusión, y en la capacitación y el Adiestramiento.

Consideramos que va a repercutir en los salarios, porque existe el interrogante sobre la política salarial que habrá de adoptarse, pues, es evidente que las diferencias de Canadá y Estados Unidos frente a México difícilmente podrán pasar por alto sin que afecten las relaciones económicas entre uno y otro país. (esto debido a que mientras que en Estados Unidos se paga la hora de trabajo a 4 dólares, en México, se pagan 4 dólares, pero - al día).

Se considera por ello, que con el tratado se va a dar un mejoramiento en los precios, el cual tendrá que venir con el mayor y más sano desarrollo de la economía que implicará el tratado.

Sin embargo, pensamos que con tratado o sin él, es necesario mejorar los salarios mínimos de los trabajadores, pues el salario que se paga actualmente (13,330.00 diarios) no satisface las necesidades primordiales de un trabajador, mucho menos las de su familia.

Debido entonces, a que la mano de obra mexicana es muy barata, se cree que las empresas estadounidenses (principalmente) se trasladarán a nuestro país, provocando así, desplazamiento y una mayor competencia de nuestra industria con la extranjera, de ahí que surge la necesidad de que el gobierno tome conciencia e inicie programas de reentrenamiento y capacitación de los trabajadores desocupados o con la amenaza de desocupación, para que puedan dedicarse con eficacia y competitividad a nuevas actividades.

Por otra parte, debido a que nuestra Ley Federal del Trabajo contiene ciertas irregularidades creemos, que con el Tratado de Libre Comercio van a haber algunos puntos que no acepten nuestros vecinos del norte, como sería el caso de las cláusulas de ingreso y de exclusión y también el punto referente a los trabajadores de confianza, además porque ni en nuestro propio país son muy bien aceptados.

Con respecto a las cláusulas, creemos que los estadounidenses que para todo hablan de libertad, y los empresarios, en particular, no van a aceptar la idea de tener que contratar trabajadores sindicalizados únicamente. En nuestro país tampoco son muy aceptadas dichas cláusulas, debido a que se discute su constitucionalidad.

Como premisa fundamental estamos convencidos y es preciso señalarlo desde el inicio, que el Tratado de libre Comercio no es la solución de todos nuestros problemas, ni puede ser el fin último de la nación. En todo caso, constituirá en caso de concertarse, sólo la posibilidad de un nuevo instrumento para la promoción del desarrollo del país, cuyo cabal aprovechamiento para la nación dependerá esencial y básicamente de cómo se negocié.

Sin embargo, actualmente la competencia internacional se agudiza cada vez más, originando la agrupación de países que forman bloques comerciales ocasionándose con ello una revolución científica y tecnológica que permite producir mayores cantidades de bienes, mejor hechos y más baratos que compitan entre los mercados, es por ello que México debe reaccionar frente a esa competitividad mundial, y que mejor que integrarse en uno de los bloques más grandes del mundo, sino mediante la celebración del Tratado Trilateral de Libre Comercio.

CAPITULO PRIMERO
CONCEPTOS GENERALES

Al iniciarnos en cualquier rama del saber es de suma importancia antes de querer desarrollarlo, entender cual es su concepto. Antes de comprender el contenido, sería difícil desentrañar su alcance, por ello y debido al tema de nuestra tesis, es necesario antes de entrar a su análisis, hacer una referencia conceptual de los puntos a los que nos referiremos durante el transcurso de la misma.

Debido a los cambios que se están suscitando actualmente en México y con la posible firma del Tratado Trilateral de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá, nuestra legislación laboral se va a ver afectada por ciertas repercusiones, algunas de las cuales estudiaremos durante el desarrollo de nuestro trabajo.

I. EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.

Un Tratado de Libre Comercio " es un acuerdo entre dos o más países para eliminar barreras comerciales entre ellos ". (1)

(1) Folleto "El ABC del TLC, editado por la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, México D.F. 1991.

" Un Tratado de Libre Comercio, es un acuerdo entre un grupo de países para reducir, entre ellos, las barreras arancelarias y no arancelarias al comercio de bienes y servicios que se producen en la región.

En ese tipo de acuerdos cada país conserva su soberanía, fija su propia política comercial con respecto a otras naciones - que no están en el acuerdo ". (2)

" En principio, el Tratado de Libre Comercio es un instrumento de la política económica que ha orientado al gobierno de la República desde hace varios años ". (3)

De los conceptos anteriores concluimos entonces, que el principal objetivo de un Tratado de Libre Comercio es, desgrabar las barreras comerciales entre los países que forman parte de él.

Las barreras comerciales pueden ser de dos tipos, las arancelarias y las no arancelarias.

Barreras arancelarias.- " Son los impuestos que encarecen los productos mexicanos en el mercado externo ". (4)

Barreras no arancelarias.- Por su parte, estas , " son las cuotas y las restricciones sanitarias " (5) (tal es el caso del

(2) Periódico la jornada, Fidel Velázquez, " La CTM ante el Tratado de Libre Comercio ". Año XXV, número 2560, 19 de agosto de 1991.

(3) Revista, azucareros de México, " Ante los impactos del Tratado de Libre Comercio. Fondo de Garantía al empleo y la inversión ". Número 19. Mayo de 1991.

(4) El ABC del TLC., ob.cit., pag.1

(5) Idem.

aguacate que fue impedida su exportación debido a que en un tiempo, fue atacado por una plaga de gusano barrenador, pero al desaparecer esa plaga ya no se le permitió su acceso a Estados Unidos.

De esta manera, con el Tratado de Libre Comercio, se pretende tener un mayor acceso de los productos mexicanos, evitando así, trabas innecesarias. Pero con el Tratado, no sólo se van a disminuir aranceles, sino que se van a ocasionar algunos cambios a nuestra legislación mexicana (que de hecho ya se le realizaron a varias leyes), pensamos que también se va a afectar a la Ley Federal del Trabajo (que, aún cuando se ha dicho que no se va a modificar, pensamos que con el tiempo, y con la celebración del Tratado, se va a tener que adaptar a las circunstancias del momento). Por tanto, pensamos que aunque el tema laboral aún no se contempla en el borrador del Tratado, sí va a sufrir ciertas repercusiones.

II. EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

En México, el Derecho del Trabajo está reglamentado con la idea de equilibrar los derechos del trabajo con los del capital, es decir, que se requiere que el derecho del trabajo proteja no solamente los derechos de los obreros, sino también los del capital y los más altos de la colectividad, de esta manera, la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 132, impone obligaciones a los patrones, y en su artículo 134 obliga, a su vez, a los trabajadores. No obstante lo antes mencionado, en nuestra Constitución y en nuestra Ley Federal del Trabajo, existen disposicio

nes protectoras de la clase trabajadora.

Con respecto al Derecho del Trabajo, existen una serie de conceptos que tratan de definirlo, respecto de ellos algunos autores señalan que:

" El Derecho del Trabajo, es el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan o reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana ". (6)

" El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas que rigen las relaciones entre los trabajadores y patronos ". (7)

Por su parte, De la Cueva señala que, "el nuevo Derecho del Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital ". (8)

" El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos ". (9)

(6) TRUEBA URBINA, Alberto: " Nuevo Derecho del Trabajo ". 6a. edición. Editorial Porrúa, México, 1981, p. 132.

(7) GARCIA MAYNEZ, Eduardo: "Introducción al estudio del derecho". 38a. edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1986.p.152

(8) DE LA CUEVA, Mario: " Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo ". Tomo. I, 11a edición . Editorial Porrúa, S.A. México, 1988, P. 85.

(9) BRISEÑO RUIZ, Alberto: " Derecho Individual del Trabajo ". "S.Ed" Editorial Harla, S.A. de C.V. México 1985. P. 24.

De esta manera, podemos decir que el Derecho del Trabajo es un conjunto de normas que están destinadas a proteger las relaciones que se originan entre quien presta un servicio y quien lo recibe.

En México, existen diversas leyes que regulan el trabajo, - dichas leyes son las siguientes:

1) La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- Dicha Constitución fué creada el 5 de febrero de 1917, en sus apartados "A" y "B" contemplan los derechos de los trabajadores.

2) La Ley Federal del Trabajo.- Esta es reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 constitucional, que señala los derechos de los trabajadores y patrones.

3) La Ley Federal del Trabajo al Servicio del Estado.- La cual, es reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional y regula los derechos y obligaciones de los trabajadores que laboran al servicio del Estado.

A) RELACION DE TRABAJO.

Como ya mencionamos anteriormente, del Derecho del Trabajo se desprende una relación entre dos partes que son: trabajador y patrón, las cuales se encuentran vinculadas por una relación de trabajo, la cual a su vez es definida por la Ley como:

" La prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario ". (10)

(10) Ley Federal del Trabajo, comentada por Trusba Urbina Alberto (et. al.) 63a edición, Editorial Porrúa, México 1991.

Quien presta el trabajo es el trabajador, y quien paga el salario es el patrón. Nuestra Ley señala:

a) Patrón.- " Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores ". (11)

b) Trabajador.- " Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado ". (12)

c) Trabajo.- " Es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio ". (13)

B) CONDICIONES DE TRABAJO

Toda relación de trabajo contiene a su vez, condiciones de trabajo, la Ley hace una mención de ellas pero no las define, sin embargo podemos señalar que las condiciones de trabajo, son las estipulaciones pactadas entre el patrón y el trabajador en el contrato de trabajo o la relación de trabajo.

De las condiciones de trabajo, sólo nos ocuparemos del " salario " .

a) El salario.

El salario es uno de los temas en que va a repercutir el Tratado de Libre Comercio principalmente, de tal manera que este tema es fundamental para nuestra tesis.

La Ley Federal del Trabajo, considera al salario como " la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo ". (14)

(11) Ibidem. Trueba Urbina, Alberto (et.al) P.4

(12) Idem

(13) Idem

(14) Idem

Mario de la Cueva, a su vez, define al salario como " la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa ". (15)

Cabanellas, por su parte, afirma que " en la doctrina laboral, el salario es la retribución, lo que el hombre percibe por su trabajo ". (16)

De esta manera podemos decir que el salario, es el pago que percibe el trabajador por el tiempo laborado y que debe ser suficiente para satisfacer sus necesidades. El salario implica un deber ser sin límites, debe proporcionar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

b) Salario mínimo.

Nuestra legislación laboral señala el pago de un salario mínimo, el cual debe ser una cantidad menor que se le puede pagar a un trabajador. La Ley señala " Salario mínimo, es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo ". (17)

La característica esencial del salario mínimo es pues, que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de la familia, en el orden material, social, cultural y para proveer a la educación de los hijos.

(15) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa S.A. México 1970. P. 83.

(16) CABANELLAS, Guillermo. " Compendio de Derecho Laboral " Tomo I. 1964.

(17) Ibidem. Trueba Urbina, Alberto (et.al.) P.4

C) TRABAJADORES DE CONFIANZA

El concepto de estos sujetos de la relación es un punto que no ha sido resuelto ni doctrinal ni legalmente, por lo menos con un criterio uniforme. La Ley Federal del Trabajo señala que "la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento ". (18)

El precepto, contiene dos designaciones diferentes de lo que debe entenderse por trabajador de confianza de ahí que consideramos que el concepto es muy escurridizo, dado que es muy difícil precisar lo que debe entenderse por funciones de dirección o inspección, sin caer en consideraciones subjetivas que pueden resultar muy desaventuradas.

Existe una gran diversidad de opiniones, respecto a los trabajadores de confianza, esa diversidad nos hace pensar que en el mayor de los casos lo que se ha dado en torno al trabajador de confianza no es más que una simple clasificación del mismo:

1° El que se identifique con el patrón, a través del desempeño de sus funciones.

(18) Ibidem. Trueba Urbina, Alberto(et.al.) P. 27.

2° El que realiza en forma general funciones de dirección, inspección, etc., pero con la intención de suplir al patrón en estas áreas, y que la obligan evidentemente en la relación laboral (Verbigracia, directores, gerentes). en ocasiones son inclusive socios minoritarios y además prestan sus servicios en forma personal subordinada.

3° Quien realice funciones que se relacionen con trabajos personales del patrón, por ejemplo, una secretaria que le lleva su agenda al jefe, es de confianza; el chofer que le maneja su coche es otro ejemplo.

Lo cierto es que los trabajadores de confianza han intentado ser definidos desde 1931 sin lograrse una reglamentación clara al respecto.

D) CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

El elemento fundamental para enfrentar la intensa competencia que va a surgir con el Tratado de Libre Comercio, reside en la capacitación de nuestros trabajadores. Por capacitación debemos entender, de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia, " hacer a uno apto, habilitarlo para alguna cosa ". Por su parte, adiestrar, significa " hacer diestro, enseñar, instruir, encaminar, guiar. De estos conceptos podemos percibir que no existen mayores diferencias.

La Ley del trabajo, por su parte, al reglamentar los dos conceptos establece una distinción en cuanto a sus alcances. Así, el artículo 153-F distingue entre actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad y

preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

De esta referencia tomamos las definiciones que señala muy acertadamente, el Dr. Cavazos Flores, de Capacitación y Adiestramiento, los cuales los define de la siguiente manera:

" La capacitación consiste en preparar a un trabajador para que desempeñe un puesto de jerarquía superior. En cambio, el Adiestramiento consiste en preparar mejor a un trabajador para perfeccionar el trabajo que realiza ". (19)

Del concepto anterior podemos concluir que la capacitación es otorgada a quien se le asciende en su trabajo, mientras que el adiestramiento es para que quien desempeña un trabajo perfeccione sus conocimientos y desempeñe mejor su labor.

E) RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

Las relaciones colectivas de trabajo derivan del Contrato Colectivo de trabajo, el cual es " el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o varias empresas o establecimientos ". (20)

El Contrato Colectivo de Trabajo, se integra por varias cláusulas, las cuales se pueden clasificar en tres elementos (según la doctrina de Kaskel y Niperdey). Esos elementos son los -

(19) CAVAZOS FLORES, Baltasar: "Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales". 3a edición. Editorial Trillas S.A. México D.F. octubre 1990. P.113.

(20) Trucba Urbina, Alberto(et.al) Ob cit, P.183.

siguientes:

1) La envoltura.- Contiene las cláusulas referentes a su nacimiento, duración, revisión y terminación.

2) Elemento normativo.- En él se encuentran todas las condiciones de trabajo de cada negociación, como salarios, jornada, vacaciones, descansos.. etc.

3) Elemento Obligatorio.- Tiene por objeto, hacer que se cumpla con las cláusulas convenidas en el elemento normativo de dichos contratos.

A su vez (señala Mario de la Cueva) el elemento obligatorio está integrado por 3 cláusulas:

- * La cláusula de exclusión de ingreso.
- * La cláusula de exclusión por separación.
- * El reglamento interior del trabajo.

Esta clasificación la hacemos teniendo en cuenta que " consideramos equivocada la traducción del alemán de dicho elemento al que se le denomina impropiaamente obligatorio ya que por exclusión, los otros dos elementos del contrato no lo serían, y en todo caso el elemento más obligatorio sería el normativo, que resulta el más importante" como lo señala el mismo Dr. De la Cueva. (21) De esta manera, y siguiendo al Dr. Cavazos Flores, el tercer elemento es el " compulsorio ", el cual contiene;

- * La cláusula de ingreso o admisión
- * La cláusula de exclusión

(21) Ibidem. Cavazos Flores, Baltasar. P. 161.

* El reglamento interior de trabajo.

Aceptamos esta última clasificación puesto que coincidimos con el Dr. Cavazos, en que en la denominación de cláusula de exclusión de ingreso se da una contradicción, ya que si es de exclusión necesariamente tiene que ser "hacia fuera" y si es de ingreso tiene que ser "hacia dentro". Por lo que optamos por denominarla simplemente cláusula de admisión o de ingreso.

En el caso de la cláusula de exclusión por separación, encontramos una redundancia, ya que si es de exclusión tiene que ser por separación, por lo que preferimos llamarla únicamente de exclusión.

a) Cláusula de ingreso.- Esta cláusula también es denominada como cláusula de admisión, ésta comprende el deber jurídico que tiene el patrón una vez que celebra el contrato colectivo de trabajo y es establecida en él dicha cláusula, comprometiéndose a admitir exclusivamente como trabajadores, a quienes sean miembros del sindicato contratante.

b) Cláusula de exclusión.- Esta, a su vez, establece el deber jurídico que tiene el patrón una vez celebrado el contrato colectivo o el contrato ley y admitida la cláusula, de separar del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Dentro de este capítulo estudiaremos los antecedentes históricos que dieron origen a el Derecho del Trabajo, el cual como - podremos ver, surge como consecuencia de la supresión y el abuso constante del hombre fuerte para con el débil, situación que - trae como resultado que los hombres se unan para luchar por sus derechos y su integridad. Analizaremos además, las distintas etapas por las que se va logrando que el derecho del trabajo logre su culminación.

Este capítulo lo dividiremos a su vez, en tres partes, en la primera estudiaremos la evolución histórica del derecho del trabajo en Europa; en la segunda parte analizaremos, la historia del derecho del trabajo en México; y en la tercera, analizaremos el artículo 123 constitucional.

I. EVOLUCION HISTORICA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EUROPA

En Europa, la explotación de los trabajadores desemboca en una lucha de clases, la cual surge como consecuencia de la rebelión de los hombres, cansados de ser explotados, pero para lograr sus objetivos se tuvieron que enfrentar a la burguesía, que

era la clase que conservaba el poder junto con el Estado y tenían que derrotar los ideales del individualismo y liberalismo que conservaban y por tanto, tuvieron que luchar con las armas que les eran permitidas, y también con las que no lo estaban como fueron " la asociación sindical no autorizada, y la huelga ".

La batalla tenía como objetivo tres metas fundamentales;

- 1) Las libertades; sindical, de negociación y contratación colectiva y de huelga.
- 2) Un derecho individual del trabajo, que propiciara un mínimo de justicia social.
- 3) Una previsión social que defendiera a los hombres contra las consecuencias de los infortunios del trabajo.

De esta manera se daba inicio a la lucha por los valores humanos.

A) FACTORES QUE DETERMINAN EL NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Marx señala que uno de los factores que influyeron para que se diera la lucha, fue la revolución industrial, ya que al incrementarse un mayor número de obreros en las fábricas, éstos se unieron para exigir mayores protecciones en materia de trabajo - contra la injusticia de los daños ocasionados por las máquinas a los trabajadores; Un segundo factor importante es el movimiento obrero, que surge como consecuencia de esa serie de abusos hacia los trabajadores; y por último, el tercer factor es la rebelión del pensamiento, en donde los pensadores coinciden en modificar el sistema de propiedad privada a fin de evitar las injusticias entre los hombres.

B) AVANCES DERIVADOS DE LAS LUCHAS

Los 50 primeros años del S. XIX fueron el meollo de todos los movimientos obreros y del derecho del trabajo.

Fue Inglaterra el primer país donde se conquistan realmente las libertades colectivas y donde aparece el derecho del trabajo, hechos que se logran como consecuencia de la revolución cartista, logrando que en 1824 el parlamento aprobara una Ley que derogaba las prohibiciones de la Ley de 1799 y 1800. Este logro de Inglaterra sirvió de ejemplo para los demás países europeos por lo cual comienza una etapa en la que se introduce el marxismo a la lucha de clases y, de esta manera surgen las revoluciones europeas a mediados de siglo.

En febrero, estalla en París la revolución encabezada por Alphonse de Lamartine con una idea republicana tratándose de revivir la soberanía del pueblo, de esta manera la idea de socialismo utópico y la fuerza del manifiesto comunista, llevaron al movimiento obrero a proponer una serie de principios en los que se plasmó la idea del Derecho del Trabajo, pero con el imperio de Napoleón III se da nuevamente el triunfo a la burguesía y al capitalismo, lográndose sólo el reconocimiento "de hecho" de la coalición y asociación, ya que si bien, el Estado permitía la formación de sindicatos, los empresarios no los reconocían, por otra parte, la huelga también se permitía, pero se consideraba un delito civil con lo cual nos damos cuenta que aún no se lograba nada.

Rusia y el Imperio de 1870, tuvieron un desarrollo de la le

gislación laboral. Bismark, por su parte, inicia " la política social " que consiste en la promoción del bienestar social de los trabajadores, por lo cual se promulga en 1869 " Die Gewerbeordnung " que fue la primera Ley reglamentaria de las relaciones del trabajo del siglo XIX, legislación ésta que fue la más progresista de su tiempo.

En Francia, en 1884 se consolidó el Derecho Laboral francés con el reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones sindicales, en la cual el gabinete aprobó una política de apoyo a los sindicatos en su lucha por la celebración de los contratos colectivos.

C) LOGROS DERIVADOS DE LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL

Con la culminación de la primera guerra mundial se produjeron varios efectos al derecho del trabajo, entre los cuales, dice Radbruch, están el que los trabajadores se impusieron al Estado y lo obligaron a superar la legislación obrera, lo que a su vez produjo un nuevo derecho del trabajo. Otro suceso importante que derivó de la guerra es, la creación en el Tratado de Versalles del 28 de junio de 1919 de la " Organización Internacional del Trabajo " y la proclamación alemana de la Constitución de Weimar el 11 de agosto de 1919.

Estos dos acontecimientos transformaron al derecho del trabajo. En la Constitución se dedica un capítulo a los derechos del trabajo. Es entonces en esos años y con dicha Constitución, que se crea el principio de igualdad jurídica entre el trabajo y el capital, y es cuando las condiciones de trabajo se fijan por acuerdo entre los sindicatos y los empresarios. Estos logros dan

como resultado la idea legislativa que se cristaliza en Francia en una recopilación llamada Código del Trabajo".

D) SEGUNDA GUERRA MUNDIAL

Con el inicio de la segunda guerra, se estanca nuevamente el florecimiento del Derecho del Trabajo, pero es en la Carta de las Naciones Unidas (1945) en que se señala el deber de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de promover niveles de vida más elevados, un trabajo permanente, condiciones de progreso y desarrollo económico y social. Por otra parte, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre (1948) recogió los principios fundamentales del Derecho del Trabajo.

Al terminar la guerra, Francia e Italia coincidieron en sus constituciones en la necesaria defensa de los valores del trabajo.

De esta manera concluimos el primer punto del capítulo, partandonos de los problemas a los que se enfrenta la clase obrera para lograr rescatar sus derechos y conseguir mejores condiciones de trabajo, la lucha fue difícil, pero al fin se logra la creación del derecho del trabajo como protector de la clase trabajadora.

II. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

El Derecho del Trabajo mexicano surge, al igual que el europeo como consecuencia de la explotación del hombre por el hombre, situación que, al hacerse insoportable desemboca también en una lucha en busca de la integridad humana y los derechos perdidos, es

entonces que con la revolución mexicana de 1910 hasta 1917, - cuando el derecho del trabajo logra su plena consolidación en la Constitución mexicana de 1917 en su artículo 123.

A) LA COLONIA.

Durante la colonia, con las Leyes de Indias se intentaba proteger al indio de América e impedir la explotación despiadada de los encomenderos. Algunas ordenanzas del S. XVII se refirieron a la libertad de trabajo. En la Nueva España las actividades se regían por ordenanzas de gremios, pero estas fueron un acto de poder absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres.

B) MEXICO INDEPENDIENTE.

La Ley de 1873 y la Constitución de Apatzingán de 1814 se refirieron a la libertad de industria y de oficio. De esta manera, la Ley del 8 de junio de 1813 autorizó establecer libremente las fábricas y oficios sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio. Por su parte, el decreto constitucional de Apatzingán declaró en su artículo 38 que " ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública ".

El Acta de Reforma de 1847 también establece una serie de derechos referidos a la materia laboral, de ahí que en su artículo 30 establece " la nación garantiza a sus habitantes la libertad, la seguridad, la propiedad y la igualdad ". en su artículo 32, señala " nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente y para una empresa determinada ". El artículo 33, a su vez establecía " los menores de 14 años no pueden obligar

sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores o de la autoridad política ". Por último, el artículo 62 menciona que " todo habitante de la República tiene libertad para emplear su trabajo o capital en el giro o profesión honesta que mejor le pareciere".

Con posterioridad a la Constitución de 1814, se crea la de 1857, la cual señala en sus artículos 4°, 5° y 9°, la libertad de industria, profesión y trabajo, además, establece el principio " nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento ". Por último, también se consagra la libertad de asociación. Pero aún cuando se regulaban algunos aspectos del derecho del trabajo, no se lograba su reconocimiento, pues seguía predominando el valor absoluto del individualismo y de la escuela económica liberal, de esta manera se concluyó, respecto de los intentos ante el Congreso que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la Ley.

C) EL IMPERIO.

Durante el imperio de Maximiliano, se obtuvieron varios beneficios para los campesinos y los trabajadores, ya que se expidió una legislación social en defensa de ellos, posteriormente, el 10 de abril de 1865 suscribió un estatuto provisional del imperio, en el cual se estableció que " a nadie puede exigirse servicios gratuitos y forzados sino en los casos que la Ley disponga". " nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente y para una empresa determinada ". Crea además, una junta pro-

tecnica de las clases menesterosas. Es durante el imperio cuando se da el primer intento de establecer un órgano oficioso del estado para conocer de los problemas del trabajo y para introducir una jurisdicción especial en la materia para lo cual expidió la Ley del Trabajo del Imperio, en la cual le proporciona mejores condiciones a los trabajadores.

D) DECRETOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO.

El 30 de abril de 1904 la legislatura del Estado de México dictó una Ley en la que se declaró que el patrón debería pagar, en caso de riesgo de trabajo, salario hasta por tres meses y prestar atención médica.

En 1906 los obreros mineros de Cananea y los empresarios de la industria textil de Puebla se declararon en huelga como consecuencia de las arbitrariedades de que eran víctimas, en busca de mejores condiciones de trabajo, pero el presidente de la República, el general Díaz se deja influenciar y da el triunfo a los empresarios, logrando a su vez, los trabajadores, la prohibición de trabajo para los menores de 7 años.

El 1° de junio de 1906, el partido liberal con Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa en el cual propone reformas a los problemas político, agrario y de trabajo. Respecto al trabajo, recalca la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo. No obstante los pequeños logros obtenidos, los cuales no eran respetados, se provoca un descontento entre la población del país (la cual estaba cansada de ser explotada) dando origen así, a la primera revolución social del S. XX. En esta lucha se dan una serie de intentos en

busca de reestablecer su dignidad e integridad humana.

El 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el plan de San Luis, desonociendo el régimen porfirista, pero Madero defrauda las esperanzas de los campesinos, causa que da origen a la rebelión del caudillo Emiliano Zapata. Al subir al poder Madero es asesinado y reemplazado por Victoriano Huerta, pero el 19 de febrero de 1913 la legislatura del Estado de Coahuila y el gobernador Carranza negaron la legitimidad del usurpador, e invitaron a las entidades federativas a luchar por sus derechos, de esta manera, con el Plan de Guadalupe, se lucha por el reestablecimiento de la Constitución violada con lo cual surge un movimiento revolucionario constitucionalista del cual derivan: la nueva Constitución de 1917 y con ella, la primera Declaración de Derechos de la Historia y el Derecho Mexicano del Trabajo.

El 15 de julio de 1914, el general Huerta, abandonó el poder cediendo el triunfo a la revolución, inmediatamente los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación de un derecho del trabajo, con lo que se obtiene la reducción de la jornada de trabajo, el descanso semanal, se establecen salarios mínimos, se cancelan las deudas de los campesinos, se otorgan vacaciones. Estos logros se van dando en los distintos Estados de la Republica.

El 7 de octubre tuvo mayor importancia el movimiento creador del derecho del trabajo en Jalisco y Veracruz, tiene gran importancia porque se crea la primera Ley del Trabajo de la revolución constitucionalista, la cual fue sustituida y superada por la del 28 de diciembre de 1915.

En Veracruz, el 19 de octubre de 1914, el diputado Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado, la cual reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 constitucional. No obstante todos los logros que se estaban obteniendo, Carranza consideró que el pueblo no se conformaría con la victoria legalista y formal, y por tanto el 15 de septiembre de 1916 convocó al pueblo para que eligiera representantes a una asamblea constituyente que determinara el contenido futuro de la Constitución. El proyecto de Constitución provocó una profunda descepción en la asamblea porque ninguna de las reformas sociales anunciadas por Carranza en su discurso de Veracruz quedaron aseguradas - insertándose en dicho proyecto, por lo que se refiere al trabajo- la autorización al Congreso para legislar en materia de trabajo y, la limitación a un año, de la obligación del contrato de trabajo.

Se presentan una serie de proyectos para reformar la Constitución; los diputados de Veracruz y Yucatán ofrecieron un proyecto de reforma del artículo 5° del proyecto presentado por Carranza, proponiendo la inserción de normas a favor de los trabajadores, pero 14 oradores se inscribieron en su contra. No obstante, los debates continuaron, el diputado obrero, Héctor Victoria presenta en su discurso, la idea fundamental del artículo 123 constitucional en el que señala que la Constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran leyes de trabajo.

Ante la firme decisión de la Asamblea Constituyente para que se legislara sobre trabajo, Carranza no tuvo otra alternativa

que comisionar al Licenciado José Natividad Macías para que se encargara de elaborar un título especial sobre el trabajo, surgiendo así el artículo 123 que consagra el Derecho del Trabajo que fue elevado al rango constitucional y que es aprobado el 23 de enero de 1917, convirtiéndose de esta manera, la Constitución en la primera en contener una declaración de derechos sociales tendiente a proteger a los económicamente débiles.

El Dr. Cavazos Flores señala que es con la Constitución de 1917 cuando se realiza con el artículo 123, nuestro primer esfuerzo legislativo y lo señala como el inicio de la primera etapa del Derecho del Trabajo en México (1917-1963).

La creación del artículo 123 constitucional no causó una total satisfacción para los trabajadores por lo que se vió la posibilidad de crear una Ley del Trabajo que fuera unitaria y expedida por el Congreso Federal con aplicación correspondiente a autoridades locales y federales. De esta manera se abre el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República.

E) CREACION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Durante el gobierno del presidente Calles se tenía planeada una reforma a los artículos 73 fracción X y 123 constitucionales, reforma que era indispensable para federalizar la expedición de la Ley del Trabajo. Antes de enviar la iniciativa, la Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal que se reunió en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo

, el cual es antecedente de la Ley Federal del Trabajo.

El 6 de septiembre se envió la reforma constitucional y se envió posteriormente el proyecto de Código Federal, pero éste tuvo una gran oposición en las cámaras y en el movimiento obrero porque establecía el principio de la sindicalización única, y consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas; 2 años después la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al cual se le cambia el nombre y pasa a ser denominado Ley en lugar de Código.

El proyecto fue discutido en el consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión donde fue ampliamente debatido, se le hicieron algunas modificaciones y finalmente fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931, de esta manera nace la Ley Federal del Trabajo, la cual es reglamentaria del artículo 123 constitucional, lograndose de esta manera, un triunfo más para nuestro Derecho del Trabajo.

A través del tiempo, nuestra Constitución al igual que la Ley Federal del Trabajo han sufrido varias reformas. La primera reforma constitucional se dió por decreto publicado en el Diario Oficial del 6 de septiembre de 1929 en la cual se reformó el párrafo introductorio del artículo 123 que quedó de la siguiente manera; " El Congreso de la Unión sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general, sobre el contrato de trabajo ".

La siguiente reforma al artículo 123 constitucional se da en 1963 por el presidente López Mateos, fecha en la cual, " termina la primera etapa del Derecho del Trabajo y empieza la segun

da de 1963 a 1982-1985, etapa en la cual el presidente reglamenta en la reforma, el trabajo de los menores y las mujeres, se crea un salario mínimo profesional y se fija un reparto de utilidades de las empresas, además, se estableció la reinstalación obligatoria para los trabajadores injustificadamente despedidos. Reformas que sólo se dan en la teoría pero no en la práctica" (22)

Desde esta etapa surge ya la necesidad de basar al Derecho del Trabajo en 3 principios esenciales para que exista un mayor entendimiento entre trabajadores y patrones: El respeto mutuo de derechos, la comprensión recíproca de necesidades y, por último, una coordinación técnica de esfuerzos.

El respeto mutuo de derechos.- Es importante que, tanto - trabajadores como patrones se respeten mutuamente sus derechos pues, el día que lo hagan indiscutiblemente se dará un paso enorme en la evolución armónica del Derecho del Trabajo.

La comprensión recíproca de necesidades.- El patrón debe comprender que el trabajador siempre tiene derecho a mejores condiciones de trabajo, a una relativa estabilidad en el empleo, a un salario que sea verdaderamente remunerador, pero el trabajador, por su parte, tiene que entender que el patrón se ve aquejado también por una diversidad de problemas, cuando ambos se comprendan, entonces sí se abrirá una etapa nueva, más humana y más justa en la evolución del Derecho Laboral.

(22) CAVAZOS FLORES, Baltasar: " Síntesis de Derecho Laboral comparado (anecdótico). Editorial Trillas S.A. DE C.V. México D.F. abril 1991. P. 619.

Coordinación técnica de esfuerzos.- Sin la técnica, el trabajo se vuelve improductivo y el capital estéril. Con ella, la concepción moderna utilitaria del trabajo se realiza plenamente. Las técnicas de administración en las empresas constituyen las herramientas indispensables para obtener su mejor desarrollo y rendimiento.

La técnica de selección de personal que limita la aplicación caprichosa de la cláusula de admisión en los contratos de trabajo, permite siempre un personal mejor calificado en beneficio común de empresa y sindicato; la de análisis y valuación de puestos permite conocer los requerimientos del trabajo y colocar al trabajador en el puesto que le corresponda; la técnica de calificación de méritos se traducirá en el avalúo del capital humano, que en muchas ocasiones, es más importante que el indispensable avalúo y balance material acostumbrados".(23)

Por último, la tercera etapa del derecho del trabajo, abarca desde 1985 hasta nuestros días, en esta tercera etapa ya no existe la protección excesiva al trabajador como en las dos anteriores, ésta más bien es una etapa de concertación social, la cual aplica un esfuerzo conjunto entre gobierno, capital y trabajo, esfuerzo que implica un sacrificio económico que requiere de los trabajadores, austeridad salarial; de los patrones se requiere un esfuerzo para congelar los precios de los productos básicos; por último se requiere del Estado, una disminución del gasto público "(24)

(23) CAVAZOS FLORES, Baltasar: " 35 lecciones de Derecho Laboral ". 6a edición. Editorial trillas. México 1989. P. 35 y 36.
(24) Ibidem. CAVAZOS FLORES, Baltasar. P.619.

En conclusión, el derecho del trabajo surge como un grito de rebeldía del hombre que sufría las injusticias en su trabajo, para que naciera fue necesaria la revolución constitucionalista que rompa con el pasado para dar origen a nuevos ideales y valores. Actualmente su carácter proteccionista se ha transformado para coordinar y armonizar los derechos e intereses del capital y el trabajo, sin embargo, es necesario en nuestros días un esfuerzo de todos para ayudar al país a salir adelante y ser competitivo, pero siempre, respetando los derechos del trabajador.

III. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El artículo 123 constitucional, es el artículo con el que nace el Derecho del Trabajo, el cual consagra en la Constitución, los derechos de los trabajadores.

A. CONTENIDO.

El artículo 123 surge como consecuencia de la explotación del hombre que vende su fuerza de trabajo para mantener su existencia.

La naturaleza del Derecho Mexicano del Trabajo surge del artículo 123: " el respeto al trabajo, la afirmación de la dignidad personal del trabajador, la defensa y superación de la clase proletaria, la apertura a las posibilidades de una vida decorosa de los trabajadores en un sistema en el que desaparezca la explotación del hombre que vive de su esfuerzo "(25)

(25) DAVALOS, José: " Derecho del Trabajo " Tomo I. 2a edición. Editorial Porrúa. México 1968. P. 22.

Hojeando nuestra Constitución, observamos que el artículo 123 se encuentra integrando el título sexto, al cual se le denomina " del trabajo y de la previsión social ". Es pues, dicho ordenamiento, el que contiene los derechos fundamentales de los trabajadores, así como los principios básicos que deben regir sobre toda relación de trabajo.

Hasta hoy día, nadie duda sobre el siguiente planteamiento: " El artículo 123 constitucional es la fuente fecunda del derecho mexicano del trabajo, que tiene su génesis en la explotación del hombre que vende su fuerza de trabajo para mantener su existencia y que además lucha por su liberación económica para transformar la sociedad capitalista " .

Este precepto en su primer párrafo estatuye la competencia exclusiva del Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo (reformado en 1929, más adelante aludiremos a dicha reforma federalizadora de la legislación laboral).

Las bases establecidas por este precepto son de naturaleza: **Tutelar**, en tanto que tienen por objeto la protección de una clase social determinada; **Imperativa**, en virtud de que existe la imposición de las mismas a la voluntad de las partes en la relación laboral, con lo cual éste pierde su naturaleza estrictamente contractual; e, **Irrenunciables**, debido a que cualquiera que los mismos beneficiarios de los derechos consagrados por tales normas, pueden renunciar a ellos o declinar tan sólo a su aplicación. (fracción XXVII).

El párrafo original del artículo 123 constitucional estaba integrado por XXXI fracciones, pero mediante decreto del 21 de octubre de 1960 publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 5 de diciembre de 1960 se crea el apartado "B", integrado con XIV fracciones con lo cual las XXXI fracciones ya existentes pasaron a formar parte del apartado " A " , que se refiere al contrato de trabajo en general.

Los principios integrantes de lo que actualmente es el apartado "A" , referentes al contrato de trabajo en general, podemos clasificarlos del modo siguiente:

1.- Normas protectoras del trabajador individual. Son las que se refieren a la duración máxima de la jornada, diurna (fracción I), y nocturna (fracción II), descansos obligatorios (fracción IV), salarios mínimos (fracciones III, VII y VIII), participación de utilidades (fracción IX), el pago en moneda de curso legal (fracción XI), jornadas extraordinarias (fracción XI), y estabilidad en el trabajo (fracción XXII).

2.- Normas que otorgan protección a las mujeres y a los menores. Estas prohíben las labores insalubres y peligrosas, los servicios nocturnos (fracción II), y el trabajo de los menores de 14 años (fracción III), así mismo establecen una jornada reducida para los menores de 16 años (fracción III), y descansos especiales para las mujeres durante el período de lactancia (fracción V).

3.- Normas que tutelan los derechos colectivos. Son las que garantizan los más importantes medios de defensa y mejoramiento de la clase trabajadora, la asociación profesional (fracción XVI)

y la huelga (fracción XVII).

4.- Normas relativas a la previsión social. Dentro de éstas, encontramos las que regulan los riesgos profesionales (fracción XIV), la prevención de accidentes (fracciones XIV y XV), higiene industrial (fracción XV), la seguridad social (fracción XX IX), los servicios para la colocación de los trabajadores (fracción XXV), las habitaciones (fracciones XII y XXX), y escuela (párrafo tercero, fracción XII), las medidas contra el vicio (párrafo quinto, fracción XII), la protección al patrimonio familiar (fracción XXVII), la capacitación y adiestramiento (fracción XIII)

5.- Normas referentes a la jurisdicción laboral. Son las que determinan las bases para la integración y funcionamiento de los tribunales del trabajo; y su competencia local o federal, en su caso (fracción XX).

Con respecto a las normas que contiene el apartado B, ellas se refieren igualmente a jornada de trabajo (fracción I), descansos (fracción II), vacaciones (fracción III), salarios (fracciones IV, V y VI), estabilidad en el empleo (párrafo segundo fracción IX), asociación sindical (fracción XI), huelga (fracción X) y seguridad social (fracción XI). También tiene algunas normas de naturaleza especial que persiguen un objeto, regular las situaciones jurídicas que sólo ocurren entre el Estado y sus trabajadores, como las que se refieren a designación del personal (fracción VII), escalafón (fracción VIII), autoridades competentes en caso de conflicto (fracción XII), empleados de confianza (fracción XIV), personal militar, marinos y miembros de los cuer

pos de seguridad (fracción XIII).

B) EL CONSTITUYENTE DE 1917 Y EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Como ya mencionamos en el capítulo anterior, la Constitución Mexicana y su artículo 123 fue la primera en elevar a la categoría de norma fundamental el reconocimiento y protección de los derechos de la clase trabajadora.

En consecuencia " antes de nuestra Constitución del 5 de febrero de 1917, no es posible hablar de la existencia del Derecho del Trabajo, ni de su esencia protectora y reivindicatoria del proletariado mexicano. Ni en la época precolonial, ni en la Nueva España, ni en el México independiente del siglo XIX existieron normas jurídicas con la concepción apuntada, sino en todo caso disposiciones reguladoras del fenómeno del trabajo ". (26)

Por tanto, " en México una de las etapas más importantes en la lucha por la libertad, la igualdad y la dignidad humana fue la que se desarrollo en los días en que nuestro constituyente discutió los antecedentes del artículo 123 ". (27)

El artículo 123 constitucional, tiene su antecedente más inmediato en el artículo 5° del proyecto de Constitución que Don Venustiano Carranza presentó en Queretaro en el teatro Iturbide, el 1° de diciembre de 1916.

(26) TRUEBA BARRERA, Jorge: " El problema laboral en México " Anuario jurídico, Tomo VII, UNAM. México 1980. PP. 248 y 249.

(27) CARPIZO, Jorge: "La Constitución mexicana de 1917". 6a. edición, Editorial Porrúa, México 1983. P. 93.

El 12 de diciembre de 1916, el congreso constituyente celebraba su décima sesión ordinaria, en la que se leyó el dictámen referente al artículo 5° del proyecto de Constitución.

En diciembre de 1916, las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5° por lo que se hicieron enmiendas y adiciones al proyecto.

a) Enmiendas.

Se cambió la expresión " La Ley no reconoce ordenes monásticas " por la frase " La Ley no tolerará la existencia de ordenes monásticas " ; y suprimió la palabra " proscrición " por considerarla equivalente a la de " destierro " .

b) Adiciones.

La jornada máxima de trabajo de 8 horas;

El descanso semanal; y,

La prohibición de trabajo nocturno para mujeres y niños.

Con respecto a las iniciativas de reforma presentadas, 14 oradores se inscribieron en contra del dictámen por considerar que las reformas estaban fuera de lugar. Entre los diputados oradores estaban los siguientes:

Fernando Lizardi, quien señaló que la frase " la jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de 8 horas " le quedaba al artículo exactamente como " un par de pistolas al santo cristo ". (28)

Hariberto Jara, diputado veracruzano, por su parte, señaló

que con la jornada máxima de 8 horas, se garantizaba la vida del trabajador y garantizaba sus energías ya que hasta ese momento - los obreros mexicanos no habían sido más que, carne de la explotación.

Después de la exposición de otros diputados, hizo uso de la palabra el diputado obrero por Yucatán, Hector Victoria quien - fincó las bases de lo que posteriormente fue el artículo 123 --- constitucional. Victoria señaló que " El artículo 5° debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: la jornada máxima, - salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas; convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños; accidentes, seguros, indemnizaciones, etc."

En las palabras de Victoria se encuentra la idea del artículo 123 constitucional, o sea que la Constitución debía señalar las bases fundamentales para que las legislaturas de los estados expidieran las leyes del trabajo, para que de este modo, los derechos de los trabajadores no pasaran inadvertidos. Victoria pensaba que el Derecho del Trabajo debía identificarse con la realidad social y las necesidades de los trabajadores. Las leyes del trabajo debían ser generales con objeto de que en las relaciones colectivas y en las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se establecieran las condiciones específicas de trabajo para las empresas o ramas de la industria.

Froylán C. Manjarrez mencionó la conveniencia de retirar - del del artículo 5° todas las cuestiones obreras y se dedicara a

ellas un capítulo o título especial dentro de la Constitución.

Alfonso Cravioto ratificó la idea anterior y señaló que " así como Francia después de su revolución tuvo el honor de consagrar en su Constitución los derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendría el orgullo de consagrar por primera vez en la Constitución, los derechos de los trabajadores ".

José Natividad Macías apoyó un título de la Constitución, a la materia laboral y presentó un proyecto del mismo que contenía lo que en su concepción debían de constituir las bases del derecho mexicano del trabajo.

Después del debate, José Natividad Macías, Pastor Rouaix, Lugo y De los Ríos, formaron la comisión redactora del proyecto del nuevo título sobre el trabajo, que fue elaborado tomando como base al proyecto de Macías, tras diversas discusiones con diversos grupos de diputados, resultó el proyecto final que fue --turnado a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la asamblea. La comisión no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.

B) REFORMAS Y ADICIONES AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Después de que fue aprobado el artículo 123, ha sido motivo de varias reformas y adiciones que a continuación mencionamos:

1) Reforma al párrafo original y a la fracción XXIX publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 1929.

2) Reforma a la fracción IX publicada en el Diario Oficial

de la federación el 4 de noviembre de 1933.

3) Reforma a la fracción XVIII publicada el 31 de diciembre de 1938.

4) El 18 de noviembre de 1942, se publicó la adición a la fracción XXXI.

5) El 5 de diciembre de 1960 se crea el apartado "B" integrado con XIV fracciones, con lo cual las XXXI fracciones existentes ya, pasaron a formar parte del ahora apartado "A".

6) Reforma a la fracción IV, párrafo segundo del apartado "B" publicado el 27 de noviembre de 1961.

7) Reforma a las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII, y XXXI del apartado "A" publicada el 21 de noviembre de 1962.

8) Reforma a la fracción IV apartado "A" publicada el 27 de noviembre de 1962.

9) Reforma al inciso f) de la fracción XI y adición de un segundo párrafo a la fracción XII apartado "B" publicadas el 10 de noviembre de 1972.

10) Reforma a la fracción XII del apartado "A" publicada el 14 de febrero de 1972.

11) Reforma al párrafo inicial del apartado "B", publicada el 10 de noviembre de 1974.

12) Reforma a las fracciones II, V, XI, XV, XXV y XIX del apartado "A"; y a las fracciones I y VIII inciso c) del apartado "B", publicada el 31 de diciembre de 1974.

13) Adición a la fracción XXXI, publicada el 6 de febrero de 1975.

14) Adición a la fracción XII y reforma a la fracción XIII

del apartado "A", publicadas el 9 de enero de 1978.

15) Reforma a la fracción XXXI publicada el 9 de enero de 1978.

16) Adición a la fracción XIII-bis del apartado "B" publicada el 17 de noviembre de 1982.

17) Reforma a la fracción VI del apartado "A" publicada el 23 de diciembre de 1986.

18) Adición al inciso a) de la fracción XXXI del apartado "A", y reforma a la fracción XIII-bis del apartado "B", publicadas el 27 de junio de 1990.

a) El apartado "A".

Con la reforma del 5 de diciembre de 1960 que se le hizo al artículo 123 constitucional, se le adicionó un apartado "B", el cual se integró con 14 nuevas fracciones y, en consecuencia las 31 fracciones ya existentes, pasaron a formar parte del ahora apartado "A".

El apartado "A" contempla los derechos esenciales en favor de los trabajadores. Se contienen en él los principios aplicables a todo contrato de trabajo en general.

En el apartado "A" se han plasmado normas protectoras del trabajador individual, normas que otorgan protección a mujeres y niños; que tutelan derechos colectivos; que regulan la previsión social; y, normas referentes a la jurisdicción laboral.

Este apartado "A" contempla, dentro del más alto rango normativo, los derechos esenciales que en favor de los trabajadores ha querido plasmar el constituyente de 1917.

Sin embargo debemos aclarar que las normas consignadas en el apartado "A", son un mínimo de garantías, las cuales pueden ser ampliadas en las negociaciones colectivas, pero jamás disminuídas. De ahí la frase que dice " por encima de las normas laborales todo, por abajo de ellas nada ".

Es este apartado -no perdamos de vista que antes de la reforma de 1960, su contenido fué el texto del artículo 123 constitucional-, el reflejo de los turbulentos debates suscitados en el seno del Congreso Constituyente de 1917, que dió a luz la Declaración de Derechos Sociales en favor de los trabajadores.

Con el artículo 123 se consagraron los derechos de los trabajadores, pero no obstante, fue necesario además, la creación de una Ley unitaria aplicable en toda la República, de esta manera se creó en 1931, la Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) vigente, es la que fue publicada el 1° de abril de 1970, en el Diario Oficial de la Federación y que entró en vigor a partir del 1° de mayo del mismo año.

Tiene como antecedentes inmediatos: sus dos anteproyectos, -redactados por las comisiones integradas, por el licenciado Salomón González Blanco, la licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, el licenciado Ramiro Lozano y el doctor Mario de la Cueva, en la primera; integrándose, al licenciado Alfonso López Aparicio en la segunda; así como la anterior Ley.

La Ley Federal del Trabajo, es reglamentaria del artículo 123, apartado "A", pues así se desprende del ámbito espacial de aplicación consignado en su artículo primero, al establecer:

Artículo 1°. La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado "A", de la Constitución.

La Ley Federal del Trabajo, como reglamentaria del apartado "A", rige entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, universitarios y de una manera general, todo contrato de trabajo. Es aplicable a todo aquél que preste un servicio a otro, dentro del campo de la producción económica.

Este ordenamiento contiene preceptos materiales que integran lo que la doctrina llama el derecho sustantivo del trabajo; y, formales, que constituyen el llamado derecho procesal del trabajo.

Es por ello, que nos atrevemos a expresar que el apartado "A", del artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, integran un primer régimen laboral -el cual era originario y único antes de la reforma de 1960, que inició el proceso segregacionista en el ámbito jurídico laboral-.

b) El apartado "B".

Hasta 1960 el artículo 123 constitucional con sus XXXI fracciones, se aplica para todo tipo de contratos, pero fue hasta el 5 de diciembre de 1960 que apareció publicada en el Diario Oficial el decreto mediante el cual se le adicionó al artículo un apartado "B" integrado por 14 fracciones, incorporando en él "los principios de protección para el trabajo de los servidores del Estado" como anunciara el presidente Adolfo López Mateos, quien fue el que envió el proyecto de reformas a la Constitución.

así surgió como un régimen especial de excepción, el marco jurídico constitucional que regula las relaciones laborales que se dan entre los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores " .

El apartado "B" contiene normas referentes a jornada de trabajo, descansos, vacaciones, salarios, estabilidad en el empleo, asociación sindical, seguridad social, pero también tienen dentro de sus normas, algunas de naturaleza especial que regulan situaciones jurídicas que sólo se propician entre el estado y sus trabajadores, tales como las que se refieren a designación del personal, fijación de los salarios en los presupuestos de egresos, escalafón, autoridades competentes en caso de conflictos, empleados de confianza, regulación del personal militar, de los marinos y miembros de los cuerpos de seguridad.

El apartado "B" tiene también su Ley reglamentaria, el ordenamiento que la reglamenta es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Dicha Ley se creó por decreto del 27 de diciembre de 1963, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 del mismo mes y año. Esta ha sido reformada múltiples veces; misma que regula las relaciones burocráticas.

Se ha pugnado por la desaparición de este apartado, propuesta que apoyamos por considerar que restringe gravemente los derechos de los trabajadores estatales, no tanto en el ámbito del derecho colectivo y procesal también porque con él nace una magnánime inseguridad jurídica para miles de trabajadores que han visto restringidos, disminuidos o excluidos sus derechos laborales mínimos.

C) EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

Art. 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo;

I. La duración de la jornada máxima será de 8 horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas; el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

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

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.

En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones.

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

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

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el por-

centaje de utilidades que deba de repartirse entre los trabajadores;

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que deba percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen;

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de cur-

so legal, no siendo permitido hacerlo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretende substituir la moneda;

XI. cuando por circunstancias extraordinarias deben aumentar se las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo -excedente un 100% más de lo fijado por las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda. Dicha ley regulará las normas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas-

a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad ;

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinara los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación los preceptos legales sobre higiene

y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

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 le 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;

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. 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 su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por sala-

rios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos - de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y - por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores - será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o - particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato;

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente

te excesiva, dada la índole de trabajo;

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje,

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la pro-

tección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos laborales exclusivos a:

a) Ramas industriales:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
- 6) Minera;
- 7) Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

b) Empresas:

- 1) Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y
3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos

tos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

I. La jornada máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo

para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República;

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

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

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el 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 la Ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y siste

mática los derechos que este artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la Ley.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutará de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayuda para lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la Ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares;

f) Se proporcionarán a los trabajadores, habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previa-

mente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquierán en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejor arlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la Ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior se regirán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones, y

XIII bis. Las instituciones a que se refiere el párrafo -

quinto del artículo 28 regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozará de los beneficios de la seguridad social.

CAPITULO TERCERO

EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO

Dentro de este capítulo analizaremos brevemente lo que es el Tratado de Libre Comercio debido a que nuestro tema de tesis tiene relación con él, sin embargo, no profundizaremos en su estudio sino que lo analizaremos a manera de antecedente para el desarrollo de nuestro trabajo.

Haremos entonces, una breve mención de los beneficios que ocasionará el Tratado de Libre Comercio, también mencionaremos algunos contras, su desarrollo, las relaciones de México con Estados Unidos y Canadá...etc.

I. RELACIONES COMERCIALES ENTRE MEXICO Y ESTADOS UNIDOS.

Con el comienzo de las negociaciones formales del Tratado de Libre Comercio, las cuales se comenzaron a celebrar a partir del 12 de junio de 1991, fecha en la cual las autoridades mexicanas a pesar de un largo acercamiento comercial con Estados Unidos llegaban sin haber resuelto los principales obstáculos que impiden el libre comercio y acceso de los productos mexicanos al mercado estadounidense.

No obstante, la descomunal apertura de la economía mexicana

y los múltiples acuerdos, convenios y entendimientos comerciales con Estados Unidos, existen todavía un mínimo de 7 obstáculos básicos ante las mercancías que se pretenden enviar a ese país, entre los obstáculos se encuentran los siguientes:

1) Medidas arancelarias y no arancelarias. (medidas sanitarias, fitosanitarias y normas).

2) Investigaciones de prácticas desleales (subsídios y dumping).

3) Cuotas (para exportaciones de azúcar, lácteos, textiles y siderúrgicos).

4) Legislaciones comerciales y no comerciales (para la defensa del delfín y la tortuga, y contra el uso de pesticidas contaminantes).

5) La insertidumbre e inseguridad que crea el Sistema Generalizado de Preferencias a las exportaciones mexicanas.

Estas barreras han subsistido a través de los intentos de acercamiento comercial entre los dos países⁽²⁹⁾, de esta manera tras el tratado de Libre Comercio hay toda una historia de acercamiento comercial, sin embargo, este acercamiento que se ha ido originando ha resultado un beneficio más claro para Estados Unidos que para México.

De esta manera, pensamos que se deben suprimir todas esas medidas proteccionistas de Estados Unidos para con México debido a que la mayoría de los casos y con los convenios antes reali-

(29) Se menciona sólo a Estados Unidos porque la relación de México con Canadá ha sido marginal.

zados , Estados Unidos siempre ha obtenido ventajas de México. - Es entonces necesario que se celebre un tratado basado dentro - de un marco legal que beneficie también a México y no que lo perjudiquen o le permita ser pisoteado.

A. NEGOCIACIONES COMERCIALES CON ESTADOS UNIDOS (1980-1990)

Durante años, ha habido varios intentos de acercamientos comerciales entre México y Estados Unidos, ya sea mediante acuerdos, convenios o entendimientos, mismos que pueden resumirse de la siguiente manera:

En 1980, se dió el primer intento de mejorar las relaciones comerciales entre los dos países ya que antes de este año, las relaciones comerciales entre ellos se realizaban sin ninguna formalidad ni principios que las rigieran.

En 1980 Estados Unidos propuso a México un acuerdo de notificación y consulta, mediante el cual las partes se obligaban a avisarse y establecer consultas bilaterales cuando pensaran aplicar alguna acción comercial que pudiera afectar a la otra, pero ese acuerdo no tuvo éxito, debido a la falta de interes de México.

En 1981 se formó la Comisión Conjunta para el Comercio y - las Transacciones (CCCT) , en la que se discutieron cuestiones comerciales, se procuraría la solución de disputas y se instrumentarían medidas que facilitarían o expandieran el comercio, además se pedía la prueba del daño para las exportaciones mexicanas, con el fin de que se probara que las acusaciones de que algunos productos exportados por México, afectaban a algunos pro-

ductores estadounidenses eran ciertas. Pero una vez que se concedió la prueba y se demostró que la mayoría de las exportaciones no causaban daño y por lo tanto las mercancías mexicanas debían entrar sin obstáculo debido a la improcedencia de las acusaciones, esto causó disgusto a los productores y congresistas estadounidenses, quienes dieron marcha atrás al logro obtenido, de esta manera, no prosperaron las negociaciones y la CCCT resultó inútil debido a que Estados Unidos se mostró inflexible y México, por su parte, se ocupaba de sus problemas económicos internos. Además, lejos de conceder la prueba del daño, las autoridades comerciales estadounidenses empezaron, desde comienzos de 1982, a aumentar el número de productos sujetos a investigación.

A partir de 1983, México inició un decidido cambio orientado a lograr la estabilidad macroeconómica permanente y la inserción eficiente dentro de las corrientes de Comercio Internacional. De esta manera, para 1984 la actitud inflexible de Estados Unidos enfureció la limitación del flujo comercial de México hacia ese país; el Decreto sobre Regulación y Fomento de la Industria Farmacéutica de ese año, fue tachado por los industriales norteamericanos, alegando que se quería imponer un tratado discriminatorio, desfavorable para ellos, y que violaba sus derechos de propiedad intelectual. Las autoridades mexicanas cedieron y el decreto fue modificado.

En ese mismo año, se decretó en Estados Unidos la Ley de Aranceles y Comercio, que prácticamente echó por tierra los beneficios que otorgaba el Sistema Generalizado de Preferencias.

Fue 1985, el año clave de las relaciones comerciales entre

los dos países, pues se firmó el Entendimiento Bilateral en Materia de Subsidios y Derechos Compensatorios, mediante el cual, antes de aplicar un impuesto, los Estados Unidos se comprometían a comprobar el daño que pudieran ocasionar las exportaciones mexicanas. A partir del entendimiento, las exportaciones mexicanas hacia Estados Unidos empezaron a crecer, pero para 1988, 16 productos eran todavía sujetos a revisión y a 9 de ellos todavía no se les concedía la prueba del daño, más aún, se endurecieron otras prácticas proteccionistas.

1986 fue otro año clave para el país, la entrada como parte contratante en el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT) fue vista con aceptación por los Estados Unidos - (se acaba el aislamiento de la economía mexicana). De esta manera, cuando México decide la apertura, se acelera el desmoronamiento de su sistema arancelario para favorecer un libre intercambio comercial que permitió poner al país en condiciones de competir.

En 1987 el gobierno mexicano decidió dar un nuevo impulso a la apertura comercial. Ese hecho y la designación de Carlos Salinas de Gortari como candidato a la presidencia de la República, motivaron a las autoridades estadounidenses a establecer - prácticas que llevaran, ahora sí y en serio, a darle agilidad y equilibrio a la relación comercial entre los dos países. En noviembre de ese mismo año, se firmó el Acuerdo Marco que establecía una serie de principios y procedimientos de consulta para abordar los problemas que surgían en el ámbito del comercio y la inversión.

En el contexto de ese acuerdo se firmaron en 1988, varios - convenios como los de cuotas sobre productos textiles y prendas de vestir y otro sobre productos de acero.

En 1989 los dos países refrendaron el Acuerdo Marco y se - creó un grupo de coordinación general y 9 grupos de trabajo sobre acero, electrónica, textiles, agricultura, aranceles, inversión extranjera, propiedad intelectual, seguros y servicios de transporte. En cada uno de los grupos hubo avances, no obstante, la apertura de la economía mexicana y los múltiples acuerdos, - convenios y entendimientos comerciales con ese país, persisten en la actualidad 7 obstáculos básicos en las mercancías que se - pretenden exportar a Estados Unidos.

En abril y mayo de 1990, el senado de la República instaló el foro Nacional de Consulta " Las relaciones comerciales de México con el mundo ", en dicho foro se llegó a la conclusión que ni los acuerdos marco, ni convenios permanentes habían logrado - modificar la actitud extremadamente proteccionista de los Estados Unidos por lo que se desprende la recomendación al ejecutivo de iniciar negociaciones para formalizar un Acuerdo de Libre Comercio con Estados Unidos, y explorar alternativas para intensificar las relaciones comerciales con Canadá.

II. RELACIONES COMERCIALES ENTRE MEXICO Y CANADA.

Hasta marzo de 1989, las relaciones de comercio e inversión con Canadá se regían através del convenio comercial de 1946 y del convenio sobre cooperación industrial y energética de 1980 y del Memorándum de Entendimiento en materia de comercio de 1984.

Con el fin de promover las relaciones comerciales con Canadá en marzo de 1989, se firmó el entendimiento sobre un marco de consultas sobre el comercio y la inversión.

III. TIEMPOS DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.

Con la recomendación del Senado de la República de negociar con Estados Unidos un Tratado de Libre Comercio, los presidentes de ambos países, en una entrevista celebrada en junio de 1990, en Washington, sostuvieron pláticas sobre las relaciones bilaterales entre ambos países con el propósito de ampliar sus relaciones económicas. De esta entrevista, ambos presidentes concluyeron en que la celebración de un Tratado de Libre Comercio constituiría el mejor camino para ampliar los flujos de comercio e inversión entre México y Estados Unidos y contribuir así, al crecimiento sostenido de sus economías.

Una vez acordada la celebración del tratado, los presidentes de ambos países dieron instrucciones a sus autoridades de política comercial (Dr. Jaime Serra Puche, Secretario de Comercio y Fomento Industrial de México; y la embajadora Carla Hills, Representante Comercial de Estados Unidos), para que iniciaran las consultas y los trabajos preparatorios para iniciar las negociaciones.

Los resultados de los trabajos y consultas concluyeron el 8 de agosto de 1990, con las recomendaciones de las autoridades comerciales a sus respectivos presidentes, de iniciar las negociaciones formales para celebrar un Tratado de Libre Comercio entre México y Estados Unidos.

Después de varios meses de iniciados los trabajos, Canadá - manifestó su interés por participar en las negociaciones con México y Estados Unidos, por lo que el 24 de septiembre de 1990 se anunció que los tres gobiernos, realizarían consultas para evaluar la conveniencia y modalidades de una zona de libre comercio.

El 25 de septiembre de 1990, el presidente Bush solicitó la autorización formal al Comité de Finanzas del Senado y al Comité de Medios y Procedimientos de la Cámara de Representantes - de su país para iniciar las negociaciones bajo la vía expedita - (fast-track). " Este procedimiento permite que una vez negociado por los ejecutivos el texto del tratado, éste no se sujete a enmiendas, y sólo podrá ser aprobado o rechazado por el Congreso, dentro de un período de 60 días legislativos ". (30)

Es hasta el 27 de febrero de 1991, cuando el Comité de Finanzas del Senado y el Comité de medios y Procedimientos de la - Cámara de Representantes, autorizaron al presidente Bush para - que iniciara negociaciones con México bajo la vía expedita, para el establecimiento de un Tratado de Libre Comercio.

El 1° de marzo de 1991 el presidente Bush solicitó a su Congreso la extensión por dos años más de la autorización para negociar el tratado con México bajo la vía expedita, la autorización le fue concedida en mayo de 1991.

Una vez resueltos los problemas para iniciar las negociaciones el 12 de junio de 1991 se realizó la primera Reunión Ministe

(30) Folleto " El Tratado Trilateral de Libre Comercio, una visión global ". editada por la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, octubre de 1991. México D.F.

rial que dió inicio formal a las negociaciones. En dicha reunión se definieron los temas de negociación y los grupos de trabajo - (18 grupos). Sobre los lineamientos a seguir en los grupos de trabajo se encargaron los jefes de Negociación.

Del 18 al 20 de agosto de 1991, se llevó a cabo la segunda Reunión Ministerial en donde los representantes comerciales de cada país recibieron el informe de los grupos de trabajo con base en lo cual decidieron las nuevas líneas de acción. El 9 de septiembre de ese mismo año, los equipos negociadores de México, Canadá y Estados Unidos intercambiaron sus ofertas de desgravación arancelaria, así como las peticiones de liberalización de barreras no arancelarias.

El 26 y 27 de octubre se celebró la tercera reunión entre los secretarios de los tres países. En dicha reunión los responsables de la negociación recibieron los informes sobre los avances alcanzados en los Grupos de Trabajo, de tal manera que se anunció el inicio de la segunda etapa de negociaciones, de donde se empezaron a preparar los textos de los diversos capítulos que integrarán el Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

Una vez delineados los puntos base del tratado (mismos que mencionaremos con posterioridad) se prosigió a hacer las negociaciones entre los tres países hasta llegar a obtener el borrador de Libre Comercio.

Sin embargo, el documento negociado que consta de 488 páginas (según información de la Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio y por la Fundación Lázaro Cárdenas), contiene una serie de diferencias que se expresan específicamente en el

texto alcanzado en el pasado mes de diciembre de 1991.

Por lo tanto el Tratado de Libre Comercio vive hoy su momento más difícil, debido a la gran cantidad de corchetes que surgen de cada tema. Por lo cual, cabe la posibilidad de retraso en su firma y hay una serie de hechos que ponen en peligro los avances alcanzados y la negociación misma del tratado. No obstante esto, pensamos que el tratado se celebrará tarde o temprano.

Sin embargo, pensamos que la firma del Tratado de Libre Comercio debe darse pero sin precipitaciones, pues es mejor que se analicen uno a uno todos los corchetes que vayan surgiendo para así asegurar la celebración de un buen tratado que beneficie al país y no que por querer firmarlo apresuradamente en este año vayamos a sufrir las consecuencias que se ocasionen con él.

A pesar de que pensamos que a mediano o largo plazo el Tratado de Libre Comercio será de gran beneficio para el país, no es sin embargo, la solución de todos nuestros problemas sino que constituirá en caso de concertarse, sólo la posibilidad de un nuevo instrumento para la promoción del desarrollo del país.

En todo caso, " si hemos podido sobrevivir tanto tiempo sin tratado, sin él podríamos sobrevivir en el futuro ".⁽³¹⁾ Sin embargo si es para beneficio del país debemos aprovechar este nuevo reto que se nos presenta.

(31) Circular 396 " El Tratado de Libre Comercio y sus eventuales repercusiones en nuestra Legislación Laboral. Editada por Cavazos Flores, S.C. Junio, 24, 1991.

IV. OTRAS ZONAS DE LIBRE COMERCIO

El actual contexto económico internacional se caracteriza por un activo proceso de transformación, se integran nuevos participantes, se conforman bloques comerciales, se globalizan los procesos productivos, se acentúan las políticas proteccionistas internacionales, pierden eficacia las normas del comercio internacional, y se incrementa la competencia en los mercados de exportación y de capital.

La competencia internacional se agudiza y por ello, los países se agrupan para sumar esfuerzos, al irse agrupando se forman bloques comerciales, los países que no se agrupen, se van a ir atrasando en el transcurso del tiempo.

" La revolución científica y tecnológica permite producir mayores cantidades de bienes, mejor hechos y más baratos que compitan en todos los mercados. Para lograr ésto, los países necesitan:

- 1) Reglas claras y permanentes que aseguren un clima de confianza.
- 2) Acceso a tecnologías variadas.
- 3) Sumar y aprovechar las ventajas de cada país.
- 4) Especialización en la producción de ciertos productos.
- 5) Mercados amplios que permitan bajar el costo por unidad producida ". (32)

Por estas razones a los países les interesa irse agrupando

(32) El ABC del TLC. Ob cit. P.1

para tener más facilidad de compatir comercialmente, por ello se van formando varios bloques económicos.

La Comunidad Económica Europea.- Es uno de los bloques más importantes del mundo " cuenta con 323 millones de habitantes y 4.3 millones de dólares de producto interno bruto (PIB) ". (33)

La Cuenca del Pacífico.- Es un grupo de países de los cuales Japón es quien los encabeza, han utilizado con mucho éxito, los " procesos de producción compartida " que consiste en combinar en un producto, partes fabricadas en Corea, Taiwan, Hong-Kong o Singapur.

En América Latina, también se han dado intentos para sumar esfuerzos en América del Sur, mediante la ALADI, el Pacto Andino y el Mercosur.

Los países que no se incorporen a la nueva dinámica de cambio corren el riesgo de quedarse solos, sin nuevas tecnologías, y sin acceso a los grandes mercados. Con lo cual sufrirían falta de empleos, bajos salarios y productos caros de mala calidad, de ahí la necesidad de México de formar parte del Tratado entre Canadá y Estados Unidos.

Se nos ha informado que, " con la creación del Tratado de Libre Comercio entre los tres países se creará la zona de libre comercio más grande del mundo con 356 millones de millones de dólares y con ello superaría a la Comunidad Europea y a la Cuenca del Pacífico ". (34)

(33) Folleto. Ob. cit.P. 6.

(34) Idem.

V. CONTRAS DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.

A partir de que se dió a conocer la celebración de un Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y posteriormente, también con Canadá, se han generado una serie de opiniones y puntos de vista que han motivado esperanzas, expectativa en algunos casos y desorientación entre la ciudadanía.

Respecto a la diversidad de criterios que existen, algunos son a favor de la firma del tratado, pero también existen otros que están en contra del mismo, estos últimos son emitidos, bien sea por políticos que ven en el proceso de liberación comercial una disminución de su poder de reglamentar, limitar y decidir. - Otros grupos son de empresarios que afirman que los procesos de liberación comercial, implican un mayor desempleo y un peligro de quiebras de industrias nacionales. También existe inconformidad en algunos intelectuales y académicos, influenciados por la teoría marxista de la lucha de clases y de la explotación, concluyen que la relación comercial con un país capitalista rico, empobrece más al país pobre y aumenta su dependencia.

Sin embargo, pensamos que por parte de los empresarios, sus afirmaciones sólo ocultan su miedo a una competencia que los obligaría a mejorar calidad y aumentar la productividad.

También se ha dicho que el tratado no es conveniente debido a las diferencias que existen entre los tres países (diferencia de desarrollo, diferencia en los salarios, el problema de la historia, la invasión de mercancías y otros argumentos que se dan).

a) La diferencia de desarrollo.-

Uno de los argumentos a que se hace más referencia contra el tratado es que existe una gran diferencia de desarrollo entre los tres países.

Sin embargo, respecto a esta afirmación no pensamos que sea fundada porque en todo caso la diferencia de desarrollo o desigualdad económica es lo que hace más necesario el intercambio comercial, pues de lo contrario, pensaríamos que solamente deben hacer comercio personas de la misma capacidad económica. De esta manera, nos apegamos a " el teorema de la igualación del precio de los factores del cual, " el comercio libre internacional entre dos países provocará que los precios de los factores de los países tiendan a igualarse. Si ambos continúan produciendo dos bienes bajo el régimen de Libre Comercio, el precio de sus factores de hecho será el mismo ". (35)

Ahora bien, en un experimento de vasos comunicantes, podemos observar que el vaso de mayor nivel le transmite líquido al de menor nivel. " En el caso de libre comercio, los países con menor desarrollo tienden a aumentar al nivel de los más desarrollados..." (36)

Una de las demostraciones contrarias a la afirmación de que el libre comercio empobrece al grupo de menor capacidad económica es la siguiente: Si esto fuera cierto, en el caso de México

(35) WILFRED J. Ethier, citado por PAZOS, Luis: " Libre Comercio: México-E.U.A. Mitos y hechos. 3a. Impresión, Octubre de 1990 Editorial Diana. México. P.34.

(36) PAZOS, Luis. Ibidem. P. 36.

las ciudades fronterizas en el norte del país, colindantes con los Estados Unidos, que tienen un mayor comercio libre con ellos, serían las más pobres. Mientras que las colindantes con Belice y Guatemala, serían las más ricas debido a su colindancia con países más pobres, sin embargo, la realidad demuestra lo contrario.

b) La historia.

La historia de las relaciones entre México y Estados Unidos (guerras, invasiones, intervenciones, etc.) es otro factor que es utilizado contra el tratado. Sin embargo, esto no debe ser obstáculo para mejorar las relaciones con los vecinos. Así lo entendieron los europeos, quienes después de dos sangrientas guerras, se dieron cuenta de que la única forma de evitar el conflicto, era iniciar un proceso de integración económica. De esta manera, con grandes diferencias políticas, guerras internas y diferentes niveles de desarrollo económico, logró un libre comercio, una integración económica, y pronto una integración monetaria total.

Como podemos darnos cuenta con Europa, el hecho de que existe una serie de antecedentes negativos de Estados Unidos para con México no significa que no puedan estrechar sus relaciones económicas. De esta manera es preferible que las relaciones se respeten y no que se ocasionen restricciones arbitrarias a nuestros productos como ha venido ocurriendo en el transcurso del tiempo.

c) El desempleo y el salario.

En cuanto a estos temas, hay temores y temores, no sólo por parte de México sino también por estadounidenses y canadienses - ya que sus sindicatos han cuestionado los bajos salarios que se pagan en México y por ello, sectores de ambos países temen que - muchas empresas de sus países se desplacen a México para obtener mayores índices de ganancia debido a la mano de obra tan barata - que existe en nuestro país, por lo que causaría impredecibles ni veles de desempleo en las dos economías del norte.

Por su parte, sectores mexicanos han mostrado su preocupación entre la llegada de inversiones y mercancías de Canadá y Es tados Unidos que, con mayores índices de productividad, hagan pe ligrar la planta productiva nacional, especialmente a la micro, pequeña y mediana empresa, que dan empleo a la mayoría de los me xicanos. Algunos rumores señalan que " es evidente que la desapa rición de pequeñas y medianas empresas producirá más desempleo - que el que generen las compañías transnacionales que se instalen en el país gracias al TLC, porque todo mundo sabe que ellas em- plean el mínimo posible de mano de obra, en tanto que las peque ñas y medianas empresas son las que más mexicanos ocupan. Está - claro también, que si bien las transnacionales que lleguen paga- rán mejores salarios, empujando con ello al alza, el salario na- cional, el desempleo que provoque la desaparición de empresas me- xicanas empujarán a la baja ese salario, porque aumentará ostensiblemente la oferta de mano de obra. El saldo será negativo, - porque aumentará el desempleo y seguirá a la baja el poder adqui sitivo del salario, por lo que no es cierto que el tratado -

vaya a aumentar los salarios y los empleos ".(37)

Sin embargo, respecto a estos temas, los gobiernos de los tres países han manifestado -y esperamos que así sea- que la estrategia de fondo consiste en que en el área se incremente el flujo comercial y los empleos.

d) La invasión de mercancías.

Otro de los argumentos que se utiliza mucho contra el libre comercio es, que se provocará una invasión de mercancías de los países más desarrollados hacia aquéllos con menor desarrollo.

Según esa concepción, todos los habitantes se dedicarán a comprar productos del exterior más baratos y no se preocuparán por producir nada internamente. Al final habrá quiebras internas, desempleo y aumentará la dependencia del exterior.

Esa serie de argumentos parecen verdaderos cuando en un país hay una apertura abrupta de las importaciones de las mercancías, después de muchos años de proteccionismo; pero esa situación sólo puede ser transitoria.

" En principio, la adquisición de mercancías en el exterior por los habitantes de un país (importaciones) está limitada por su capacidad de vender al exterior (exportaciones)".

No obstante todas las afirmaciones que se hacen respecto a que la celebración del tratado nos perjudicará, consideramos que es una oportunidad que tiene nuestro país para salir adelante y proyectarse hacia el comercio exterior.

(37) Revista "proceso": "el Tratado de Libre Comercio".
No. 764. junio 24/1991. Pág. 34.

VI. IMPORTANCIA DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.

Como ya mencionamos anteriormente, " El Tratado Trilateral de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá creará la zona de libre comercio más grande del mundo con 356 millones de habitantes y un Producto Interno Bruto de 6 millones de millones de dólares, con lo que se superaría a la Comunidad Económica Europea y a la Cuenca del Pacífico ". (38)

La participación en esta zona permitirá a la industria nacional el uso más eficiente de sus recursos productivos, aportando mayores niveles de bienestar a la población mexicana. Al mismo tiempo, contribuirá a que los tres países enfrenten, con éxito, los retos derivados del proceso de globalización económica que está realizándose en todo el mundo.

Con el Tratado, los tres países podrán producir más barato, con mejor calidad y vender en todo el mundo.

Según los informes proporcionados por la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, el tratado pretende:

- 1) Promover un mejor y más seguro acceso de nuestros productos a los Estados Unidos de América y a Canadá;
- 2) Reducir la vulnerabilidad de nuestras exportaciones ante medidas unilaterales y discrecionales;
- 3) Permitir a México profundizar el cambio estructural de su economía fortaleciendo la industria nacional mediante un sector exportador sólido y con mayores niveles de competitividad;

4) Coadyuvar a crear empleos más productivos que eleven el bienestar de la población nacional ".

Para que el tratado brinde los mejores frutos la comunidad debe garantizar un acceso permanente y seguro de las exportaciones mexicanas, mediante la disminución total, pero paulatina, de los aranceles y las barreras no arancelarias, más no por preveer que la celebración del tratado será beneficioso para nuestro país, se debe poner en juego el bienestar de la nación y querer apresurar la firma.

VII. BENEFICIOS DE UN TRATADO DE LIBRE COMERCIO.

El fin primordial de un Tratado de Libre Comercio es, la eliminación de barreras comerciales entre los países negociadores

La eliminación de barreras al comercio origina diversos beneficios, entre los que se permite:

- 1) Aumentar las exportaciones
- 2) Aumentar las inversiones
- 3) Aumentar los empleos
- 4) Aumentar los salarios

Los beneficios que ocasiona un Tratado de Libre Comercio deben ser aprovechados por cada país que interviene en el mismo, más sin embargo, para su negociación se deben tomar en cuenta las situaciones de cada país, de ahí que es de vital importancia que su negociación sea llevada a cabo con mucha responsabilidad debido a que está en juego el futuro del país.

A) TEMAS DE LA NEGOCIACION.

En virtud de la primera reunión ministerial llevada a cabo

el doce de junio de 1991, se definieron 6 grandes temas de negociación y 18 grupos de trabajo.

Los temas de la negociación y los grupos de trabajo, quedaron integrados de la siguiente manera:

1) Acceso a mercados.- Este tema constituye el punto principal del tratado, porque con ello se garantiza un acceso permanente de nuestros productos a los mercados de Canadá y Estados Unidos.

Para lograr el acceso a mercados es necesario que se eliminen aranceles y otras restricciones al acceso de los productos mexicanos a los mercados estadounidenses y canadienses. Por esta razón se señalan 6 restricciones a eliminar:

a) Aranceles y barreras no arancelarias.- Dentro de este punto lo que se pretende es lograr la desgravación arancelaria que permita llegar a un período de transición a un comercio sin aranceles entre los tres países. También se señala la eliminación de las cuotas, permisos y cualquier otra barrera a las exportaciones entre los 3 países.

b) Reglas de origen.- El tratado deberá beneficiar el intercambio de mercancías fabricadas en la región. Para ello se deberá promover la competitividad de los tres países, reconocer la creciente globalización de los procesos productivos y permitir cierto contenido extraregional en ellos.

c) Compras gubernamentales.- En este punto el país pugnará por evitar la discriminación en las adquisiciones que realicen los gobiernos, con el fin de facilitar a nuestros proveedores un acceso igual al de sus competidores en todas las licitaciones públicas.

d) Agricultura. - Con este tema se pretende lograr un acceso estable y permanente de las exportaciones agrícolas mexicanas.

e) Industria Automotriz. - Es de interés especial para la negociación en virtud de su dimensión, estructura, efectos directos en el empleo y generación de divisas, y el impacto multiplicador sobre otros sectores industriales. La negociación de este punto pretende enfrentar los retos que plantea la aguda competencia internacional.

f) Otras Industrias. - En este punto se contempla la industria textil y la de energéticos y petroquímicos.

2) Reglas de comercio. - El ejercicio pleno de la soberanía exige que en un tratado se garantice la facultad de los gobiernos para imponer restricciones a la importación de mercancías, en caso de que surjan circunstancias excepcionales.

g) Salvaguardas. - En esta materia, se deberán observar los principios de temporalidad y transparencia.

h) Antidumping, subsidios e impuestos compensatorios. - Con respecto a las prácticas desleales, deberán definirse mecanismos rigurosos para combatirlas, sin que constituya una nueva forma de proteccionismo.

i) Normas. - Se busca asegurar que las normas y estándares no se vuelvan obstáculos al comercio y al libre intercambio de mercancías.

3) Servicios. - Puesto que se carece de un marco legal que incorpore principios de aplicación general. - principios generales, financieros, seguros, transporte terrestre, telecomunicaciones y otros servicios.

4) Inversión.-- Existe una gran competencia mundial por atraer capital. De esta manera se continuará promoviendo la inversión nacional y extranjera, brindando certeza y transparencia.

j) Inversión.

5) Propiedad Intelectual.-- México busca, promover y proteger a los inventores mexicanos y, atraer nuevas tecnologías del exterior con el fin de aumentar la competitividad nacional.

6) Solución de controversias.-- Se prevé el establecimiento de reglas claras e instancias imparciales para permitir soluciones justas, apegadas a Derecho. Para evitar aplicación de medidas proteccionistas.

El nuevo modelo de desarrollo económico en México está basado en la competitividad internacional para afianzar y fortalecer nuestra presencia en los mercados mundiales, estamos inmersos en una profunda transformación de nuestras estructuras.

Nuestra fortaleza interna encuentra su complemento natural en una creciente vinculación con el exterior. Por ello, el establecimiento de una zona de libre comercio entre México, Canadá y Estados Unidos se convierte en un elemento clave de nuestro modelo de desarrollo.

Al estimular la generación de empleos y el crecimiento económico sostenido, el tratado contribuirá al logro del fin último de nuestro proyecto nacional: aumentar solidariamente el nivel de vida de los mexicanos.

CAPITULO CUARTO

MARCO JURIDICO

Ante los acontecimientos ocurridos en nuestros días, la posibilidad de celebrar el Tratado Trilateral de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá ha ocasionado una serie de expectativas y cuestionamientos respecto a los puntos que se van a afectar con la celebración del mismo. A pesar de que en los temas fundamentales del tratado no se ha contemplado el tema laboral, es indiscutible que la firma del tratado va a ocasionar una serie de repercusiones en esta materia por lo que consideramos conveniente analizar algunas cuestiones tales como, qué efectos tendrá este tratado en el medio laboral, y saber también qué debe hacer la empresa ahora y en el futuro inmediato. En razón a la necesidad de que sean más competitivas y productivas.

Con la firma del Tratado de Libre Comercio, es conveniente anticipar, todavía a grosso modo, algunos de los más importantes efectos e influencias que pensamos podrán tener dentro del ámbito laboral.

Entre algunos posibles efectos que consideramos van a reper

cutir en nuestra legislación con el tratado, están los siguientes:

- A) El salario.
- B) Los Trabajadores de Confianza.
- C) Las cláusulas, de ingreso y de exclusión.
- D) La Capacitación y Adiestramiento.

En virtud a que nos referiremos a cada uno de los temas mencionados, creemos conveniente hacer un breve análisis de como los contempla nuestra legislación, para posteriormente analizar las características de cada uno.

I. EL SALARIO.

El salario como parte integrante de la relación de trabajo es uno de los elementos más importantes sin el cual no puede llegar a existir ésta, ya que la mayoría de las ocasiones depende del mismo para que se de el consentimiento de las partes.

El salario debe ser suficiente para lograr satisfacer las necesidades básicas que tiene el trabajador y su familia, sin perjudicar la dignidad de la persona como trabajador.

" La idea de salario es un punto fundamental del Derecho del Trabajo. Integra en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye, social y económicamente el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo ". (39)

(39) DE BUEN LOZANO, Nestor: "Derecho del Trabajo". Octava edición. Editorial Porrúa, S.A. Tomo II. México, 1980. P.177.

Indudablemente, el salario es el fin directo que persigue - el trabajador para poder otorgar mejores condiciones de vida a su familia. La mayoría, consideramos al salario como una retribución o pago que corresponde al trabajador el cual debe ser suficiente para la satisfacción de esas necesidades, aunque esas posibilidades se ven reducidas debido al alto nivel de vida que existe en nuestro país.

Nuestra legislación laboral en su artículo 9° establece un salario mínimo el cual " es la cantidad menor que recibe un trabajador por sus servicios prestados en una jornada de trabajo ". Este precepto afirma un derecho de carácter irrenunciable que trata de evitar la explotación de los trabajadores y de impedir que al trabajador se le pague una cantidad exigua por su fuerza de trabajo".

Nuestra Constitución Política establece en el artículo 123- apartado "A" fracción IV en relación a lo anterior que, "los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales, los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios, o trabajos especiales".

A su vez, la fracción VI segundo párrafo señala que "los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas acti-

vidades económicas ".

Por tanto el salario mínimo es aquella cantidad de dinero que recibe el trabajador por los servicios prestados o por los trabajos realizados, suficiente (entiendase por ello lo bastante) , para satisfacer sus necesidades en el orden material social y cultural.

Hay que señalar que el salario mínimo es la base sobre la cual debe otorgarse una remuneración justa, tomando en cuenta la capacidad y grado de preparación que tiene el trabajador para el desempeño de ese trabajo, no quiere decir que éste sea el que se otorgue precisamente. Hoy en día es necesario crear un salario - mínimo acorde con nuestra situación actual tanto económica y social, como cultural en las que debe ser justo y equitativo.

A) CARACTERISTICAS DEL SALARIO.

Como características fundamentales del salario analizaremos las siguientes: El salario debe ser;

1) Remunerador.- Es decir, que el trabajo debe ser proporcional a la calidad y al tiempo de la jornada de trabajo.

Ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo, cuando trabaja la semana legal máxima. En todo caso, si se cubre una jornada inferior a la máxima, el salario puede ser el que proporcionalmente corresponda a esa jornada, si así lo convienen trabajador y patrón.

2) Debe ser por lo menos equivalente al mínimo; Al respecto nuestra legislación señala que el salario no puede pactarse en una cantidad que sea inferior al mínimo.

3) Suficiente.- O sea que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

4) Determinado o determinable.- Significa que el trabajador sepa de antemano a que tiene derecho por la prestación del servicio convenido.

5) Debe cubrirse periódicamente.- La Ley señala que a los obreros se les debe pagar semanalmente y cada quince días a los demás trabajadores. Pero excepcionalmente puede pagarse el salario mensualmente, como en el trabajo por comisiones en donde se paga al ritmo del pago que hacen los clientes. También existen trabajos en los que se puede pagar diariamente (trabajo a destajo).

6) Debe pagarse en moneda de curso legal.- Esto en razón de nuestra Constitución en su fracción X del artículo 123 apartado "A" que señala " El salario en efectivo deberá pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales , fichas o cualquier otro signo representativo con que se preten de sustituir la moneda " .

7) El salario en especie debe ser proporcional y apropiado al que se pague en efectivo.- En razón al artículo 102 LFT. se establece que las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionales al monto del salario que se pague en efectivo.

8) Debe haber reciprosidad entre el salario y el servicio.

B) CLASIFICACION.

Siguiendo lo señalado en el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo, el salario puede ser estipulado por :

1) Unidad de tiempo.- Es común que el trabajador perciba su salario en función del tiempo que dedica al trabajo.

2) Por unidad de obra o a destajo.- Se toma en cuenta el trabajo realizado, es decir, cada una de las unidades realizadas por el obrero. Lo que importa es el resultado y no el tiempo.

3) Por comisión.- Las comisiones se pueden fijar mediante un porcentaje sobre el precio final de venta o mediante una tarifa fijada por unidad vendida. En algunos casos se establece un salario base que se va incrementando con las comisiones.

4) A precio alzado.- El trabajador pone su actividad y se le pagará conforme a la actividad de trabajo realizado.

5) En efectivo y en especie.- Es decir que, el salario no se reduce sólo a un importe de dinero, puede consistir además en beneficios que otorgue el patrón a sus trabajadores (despensas).

La igualdad de salarios.

El artículo 123 constitucional, en la fracción VII del apartado "A" establece que " para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad ".

A su vez el artículo 86 de la LFT. señala " A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual ".

Lo anterior indica que esa remuneración ha de ser equitativa considerando el trabajo realizado y la capacidad y fuerza de

cada trabajador, pues sería ilógico pensar que a un trabajador - en igualdad de circunstancias que otro se le pagara un salario - inferior.

"Asimismo, siendo el trabajo el objeto del contrato, lo que remunera el empresario es el propio trabajo, pero a su vez el - trabajo no puede ser medido sino por sus resultados". (40)

Lo anterior, confirma nuestra regla anotada líneas arriba, - que para el otorgamiento se debe tomar en cuenta el trabajo o - servicio realizado y la capacidad de cada empleado; pues no se - puede otorgar un salario igual a un trabajador que no es compe- - tente y que realiza un trabajo regular, que a un trabajador que - realmente cumple sus obligaciones.

C) El salario integral.

El salario no se reduce solamente a un importe de dinero, - pueda consistir también en beneficios que otorgue el patrón a - sus trabajadores.

Lo dicho anteriormente, se fundamenta en el artículo 94 de la Ley, que señala: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones en especie y cualquier otra prestación o cantidad que se entrega al trabajador por su trabajo".

Diremos entonces que el salario se integra con una presta- ción determinada generalmente por sumas de dinero y una o varias cantidades o beneficios que otorgue el patrón, pero debemos te-

(40) ALONSO GARCIA, Manuel: "Curso de Derecho del Trabajo", 4a edición, Editorial Ariel. Barcelona 1973, p.p. 508 y 517.

ner en cuenta que la Ley Federal del Trabajo establece que deberá de pagarse en efectivo, en moneda de curso legal.

Sin embargo, resulta difícil determinar que conceptos integran al salario y cuáles no, no obstante, pretendemos hacerlo señalando que existen retribuciones salariales y devengos extrasalariales, respecto a los primeros, "debemos entender que se trata del salario propiamente dicho, que puede ser en dinero y en especie que se otorga por el trabajo realizado o por el servicio prestado. Y por las últimas, aquellas percepciones que se otorgan en forma complementaria o compensatoria al salario inicial".

(41) Veamos enseguida cuales conceptos forman las llamadas retribuciones salariales:

a) Salario mínimo inicial.- Que es señalado por las autoridades laborales, entendemos que es la base para la fijación del salario y el cual no pueda ser menor al establecido por la Ley, pero si mayor.

b) Primas.- Son las cantidades que se abonan al salario base como estímulo al esfuerzo realizado a la mejor calidad de trabajo, como puede ser: prolongación de la jornada, puntualidad; las cuales son periódicas y otorgadas a la misma persona.

c) Aguinaldo.- Es otro de los conceptos que integran al salario, deberá cubrirse antes del día 20 de diciembre de cada año y será equivalente a 15 días de salario por lo menos, según lo establece el artículo 87 de la Ley del Trabajo.

Es una remuneración especial que se concede al trabajador y que aumenta el salario básico. En la práctica la gratificación de navidad ocupa sin ninguna duda un primer lugar pues ha pasa-

do a ser ordinaria para toda clase de trabajadores.

d) Los viáticos.- Son las cantidades otorgadas a un trabajador con motivo de la realización de sus labores fuera de la empresa siempre y cuando aquél compruebe los mismos por medio de notas de consumo, de venta, de compra, de hospedaje etc. En caso de comprobación de los gastos, los viáticos no formarían parte del salario base aunque aveces se integren al pago hecho al trabajador.

" Para que el viático exista, debe estar afectado a determinado gasto y sin duda poder acreditar que se llevó a cabo (aun cuando no se exijan comprobantes)". (42)

e) La propina.- Es aquella cantidad determinada de dinero otorgada al trabajador de parte de un tercero por la realización de un servicio o trabajo realizado, una cantidad extra que no es otorgada por el patrón, quien paga la propina es el cliente del patrón y no del trabajador lo que implica que la propina es una suma de dinero que paga el cliente a un patrón por conducto del trabajador en ocasión de una adquisición del patrón.

Los patrones no pueden adueñarse ni tener participación alguna en las propinas (art. 346 LFT.). En caso de que no se considere a la propina como parte del salario, deberá aumentarse éste de tal manera que resulte remunerador, tomando en consideración la importancia del establecimiento.

f) Premios.- Son otra clase de conceptos, cantidades que se

dan a los trabajadores por circunstancias que hacen al trabajo - peligroso, penoso, se incluyen aquí las cantidades abonadas por interrupción del trabajo imputable al patrón, es decir, cuando - éste faculta a un trabajador para realizar otra función para la cual no fue contratado, circunstancias éstas en las que el patrón otorga una remuneración extra como estímulo a los servicios realizados, y que por supuesto no fueron convenidos en dicha relación.

Puede otorgarse como ya se mencionó, a los trabajadores puntuales, eficientes y dependiendo siempre de la calidad de trabajo o servicio prestado, sin olvidar la capacidad de cada uno de ellos.

g) Compensaciones por vida cara.- Las compensaciones llamadas sobresueldos por vida cara integran el salario. "Constituyen el sueldo de un trabajador en cada región, que varía según la carencia de la vida. Cuando el trabajador se le cambia de adscripción y deja de percibir el sobresueldo, éste no constituye la reducción del salario".

D) NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO.

Con respecto al salario mínimo, nuestra legislación laboral establece que los trabajadores tienen derecho de disponer libremente de sus salarios, el patrón no puede limitar, de alguna manera, al trabajador, sobre el uso, goce y disfrute de su salario.

Además el trabajador no puede renunciar al cobro de los ya vencidos, la renuncia o cesión del mismo será nula.

En cuanto al cobro del salario, nuestra Ley señala que debe ser el propio trabajador quien reciba el pago del salario. En ca

so de que el trabajador esté imposibilitado para hacerlo, el pago se puede hacer a la persona que el propio trabajador designe mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago del salario debe efectuarse en días laborales y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación y debe efectuarse en el lugar en donde el trabajador preste sus servicios.

Otro precepto protector del salario declara que es nula la obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en determinadas tiendas o lugares.

A su vez el artículo 107 de la Ley señala que " Esta prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto ". La razón de este precepto obedece a que algunas empresas establecen multas por llegar tarde al centro de trabajo o por cualquier otro motivo, con lo que se causa detrimento en el patrimonio salarial del trabajador. La disminución del salario es causa de rescisión, conforme al artículo 51 fracción IV de la Ley, otra causa de rescisión se señala en la fracción V la cual se origina si se suspende el pago del salario.

Descuentos al salario.

El artículo 123 constitucional fracción VII, indica que "el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento". Asimismo, en el artículo 97 de la Ley, se determina que los salarios no podrán ser objeto de compensación, descuentos o reducción salvo en los casos siguientes:

" I,- Pensiones alimenticias decretadas por autoridad competente.

- II.- Pago de rentas a que se refiere el artículo 151.
- III.- Pago de abonos para cubrir prestamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- IV.- Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el fondo a que se refiere el artículo 103 bis de esta Ley ".

Como claramente observamos, este precepto es contrario a nuestra Constitución pues establece nuestra Carta Magna que el quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento. Sin embargo, observamos también que dentro de los puntos anteriores, se está satisfaciendo muchas de las necesidades que como jefe de familia tiene un trabajador, es por ello que creemos que por una parte si es contrario a la Constitución pero por otro lado tiende a ayudar al trabajador que incluso ya se beneficia con esos créditos.

Hay que tomar en cuenta que cada vez es difícil cumplir en su totalidad con el artículo 99 de la Ley del Trabajo mismo que establece lo que nuestra Constitución plasmó en su artículo 123 apartado "A" y que señala lo siguiente: "Deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, debido sobre todo a nuestra situación económica, por lo que deja de ser remunerador, para convertirse en un salario vital.

Sin embargo, " El salario mínimo necesariamente debe ser un salario justo por encima de todos los criterios de oportunidad política, económica que aconsejen una congelación una estabilización o una inflación de los mismos, no deberá ser olvidada aquella regla, sin que, por otro lado puedan ignorarse los efectos

contradictorios de algunos subsidios de salarios que, además de inoportunos, ocasionan todavía mayores injusticias al dar lugar así, a salarios monetarios más elevados pero también a salarios reales más bajos ". (43)

Habrá que tomar en cuenta casi todas las ideas anteriores para lograr el establecimiento de un salario justo adecuándolo a nuestra realidad económica.

(43) G. BAYON CHACON y PEREZ SOTIJA: " Manual de Derecho del Trabajo ". Quinta edición Volumen I. Editorial Libros Jurídicos. Madrid 1964.

II. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

La definición de trabajador de confianza en el artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo, se presenta como un serio obstáculo para la doctrina pues el propio artículo es contradictorio al señalar que:

" La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto.

son funciones de confianza las de inspección, vigilancia y - fiscalización cuando tengan carácter general y las que se reglamenten con trabajos personales del patrón de la empresa o establecimiento ".

Como podemos observar, el propio artículo 9° contiene dos - disposiciones diferentes de las cuales, consideramos que una es - acertada y la otra no. La primera la encontramos en el primer párrafo y la segunda en el segundo párrafo en donde se hace mención al carácter general.

La definición que se da en el primer párrafo se ha considerado acertada pues, se apoya en un criterio objetivo que por sí mismo rechaza cualquier posibilidad de calificación subjetiva por - parte del patrón y/o del trabajador mismo en el perjuicio de éste.

La segunda parte, sin embargo, pensamos que contradice al - primer párrafo y al establecer el requisito de generalidad ha ocasionado una serie de dudas por lo que se pueda entender por generalidad.

Al respecto, el Dr. Cavazos Flores señala que " es erróneo que una cierta actividad tenga el carácter de confianza, sólo cuando sea general, pues aún y cuando no lo sea, si así lo determina su naturaleza éste será siempre de confianza ".(44)

Nestor de Buen, indica que el requisito de generalidad da lugar a confusión y dudas, preguntandose qué debe entenderse por tal ".(45)

Euquerio Guerrero, señala que con el elemento de la generalidad el legislador buscó referirse a esas categorías superiores de empleados viendo la idea de no incluir a todos aquéllos que ejerzan , así sea accidentalmente, alguna de tales funciones ".(46)

Mario de la Cueva señala, por su parte, que " el objeto que se tuvo para incluir este término, es para evitar que se designen en forma indiscriminada trabajadores de confianza donde no los haya pues 'su interpretación ha de ser restrictiva, la función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales', a lo cual no todo trabajador tiene acceso, sino tal sólo unos cuantos aquéllos que reúnan los requisitos de honestidad, discreción y lealtad ".(47)

En , la conclusión a que se llega es que, el concepto no arroja mayores luces. En todo caso debió precisarse que las funciones de confianza van relacionadas con la vida misma de la em-

(44) CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ob.cit. Pag. 97.

(45) DE BUEN LOZANO, Nestor. Obcit. Pag. 379.

(46) GUERRERO, Euquerio: "Derecho del Trabajo". 12a. edición . Editorial Porrúa. México 1981, p. 44.

(47) DE LA CUEVA, Mario: Ob.cit. p. 158.

presa , con sus intereses, con la relación de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales.

Por la mala imprecisión del artículo 9° es necesario que al celebrarse los contratos de trabajo se determinen las atribuciones que correspondan a los puestos de confianza.

debido a la mala imposición que existe en la Ley sobre los trabajadores de confianza, algunos autores han discutido si son o no considerados como "trabajadores ". Al respecto señala algunos que:

Trueba Urbina, estima que " los empleos denominados de - 'cuello alto', niquiera sienten las inquietudes de la clase obrera sin embargo, sí tienen el carácter de trabajadores frente a los empresarios o patrones ". (48)

Jesús Castorena señala que " la relación entre la empresa o patrón y su personal de confianza configura un mandato y no un contrato de trabajo tomando en consideración que los actos de servicio que lleva a cabo el mandatario sirven al objeto del contrato mientras que los trabajadores son el objeto de la relación jurídica ". (49)

El Dr. Mario de la Cueva llegó a la conclusión originalmente "que no eran trabajadores ya que se trata de altos emplados y la contratación de este tipo de personas es intuito personae y que

48) TRUEBA URBINA. Ob.cit. p. 150.

49) CASTORENA, Jesús: " Tratado de Derecho Obrero " T.I. Editorial Jans, México D.F.

para la designación de un director o de un gerente tienen caracteres similares a las que corresponden a un profesionalista liberal, además de otras cuestiones relativas a la forma de pago y a la jornada ". (50)

El Dr. Baltasar Cavazos opina que: " Si son trabajadores ya que en los tiempos actuales ya tienen inclusive, "identificación de clase frente al patrón, que aveces los tiene tan cerca que no los ve, que se olvida de ellos y en ocasiones involuntariamente y en ciertos casos con conocimiento de causa, no se les paga ni se les cubren las prestaciones laborales más elementales a que tienen derecho, como son el tiempo extraordinario o la prima dominical ". (51)

Con respecto a esta diversidad de opiniones coincidimos con el Dr. Cavazos y con Trueba Urbina en que los trabajadores de confianza, "sí son trabajadores" como su nombre lo indica de ahí que están protegidos por la legislación laboral con las modalidades que corresponden a su naturaleza por lo que el carácter de trabajador de confianza tiene ciertas restricciones en la Ley Federal del Trabajo, entre las que se encuentran las siguientes:

a) En cuanto a la estabilidad.

El artículo 49 de la Ley establece que los trabajadores de confianza no pueden hacer valer el derecho a la reinstalación en el

(50) DE LA CUEVA, Mario. Ob.cit. P.459.

(51) CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ob.cit. p. 160.

empleo, a pesar de que sean despedidos injustificadamente del trabajo.

b) En cuanto al despido.

Para los trabajadores de confianza operan las causales de despido establecidas en el artículo 47 de la Ley, pero además éstas, se incrementan con una causal más que es establecida en el artículo 185 que señala " el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe motivo razonable de la pérdida de la confianza ".

Tratándose de esta causal de rescisión, el patrón al despedir al trabajador deberá justificar el despido, debiendo existir un motivo objetivo, pues no se les concede a los patrones la facultad discrecional. Como no existen reglas que determinen la pérdida de la confianza, será facultad discrecional de los tribunales de trabajo.

c) En cuanto a las condiciones de trabajo.

El artículo 184 admite la posibilidad de excluir a los trabajadores de confianza de los beneficios que los demás trabajadores obtengan si en los contratos colectivos se estipula así. Si no se estipula en los contratos, las condiciones de trabajo no deberán ser inferiores a las que se otorguen a los trabajadores de base.

d) En cuanto al derecho de sindicalización y de huelga.

El derecho a la sindicalización está limitado para los trabajadores de confianza ya que la Ley en su artículo 365 señala que: " no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajado-

res". Es decir, tiene derecho a sindicalizarse, pero en organismos distintos de los que forman los trabajadores de base.

Un derecho intimamente ligado a los derechos de sindicalización es el contenido en el artículo 359 de la Ley, el cual establece "los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades, y formular su progreso de acción", y de que por tanto se relega a los trabajadores de confianza según la disposición expresa del artículo 183 "los trabajadores de confianza no podrán ser tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga...".

A pesar de las condiciones señaladas, a estos trabajadores se les deja en desventaja porque al pasar de que no son tomados en cuenta en las huelgas, durante los conflictos de huelga de los demás trabajadores no tendrán derecho al cobro de salarios caídos salvo que éstos le sean otorgados graciosamente por el patrón o que sea a cargo de esta responsabilidad del conflicto.

e) En cuanto a las prestaciones.

En relación con diversas prestaciones de carácter general como; sueldos, tiempo extra y prima de antigüedad se ha sostenido lo siguiente; en el sueldo de un trabajador de confianza, ya va incluido el pago del séptimo día y el tiempo extra que eventualmente llegue a laborar. Por lo que consideramos injusto que no se le tome en cuenta su esfuerzo extra.

f) En cuanto a la participación de utilidades

De acuerdo al artículo 127, fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo se establece que "el derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se sujetará a las normas siguientes:

I. Los directores, administradores o gerentes generales de las empresas no participarán de las utilidades;

II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de la empresa, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponde al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste, al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un 20%, como salario máximo".

Lo anteriormente afirmado, se debe a que estos trabajadores generalmente devengan elevados sueldos que ocasionan que, en detrimento de los demás trabajadores, se reduzcan considerablemente las utilidades.

III. LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION Y DE INGRESO.

Como ya señalamos en el capítulo primero, las cláusulas de ingreso y de exclusión, derivan de los contratos colectivos de trabajo, los cuales, a su vez contienen tres elementos:

- 1) La envoltura.
- 2) El elemento normativo.
- 3) El elemento compulsorio". (52) Este último elemento se integra con:
 - a) La cláusula de ingreso.
 - b) La cláusula de exclusión.
 - c) El reglamento interior de trabajo.

A. CLAUSULA DE INGRESO.

Esta cláusula llamada de admisión o de ingreso, obliga al patrón a utilizar únicamente a trabajadores miembros de una agrupación sindical determinada. Por medio de esta cláusula el sindicato tiene el derecho de cubrir las vacantes que se originen o los puestos de nueva creación.

Esta cláusula tiene como efecto, el limitar la facultad del empresario para seleccionar libremente su personal 'chocando con ello la facultad de selección del personal'.

Es decir, que en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.

(52) CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ob.cit. p. 161.

El establecimiento de la cláusula de admisión en el contrato colectivo o en el contrato ley es opcional, es decir, puede o no establecerse, pero una vez establecida, es obligatoria tanto para trabajadores como para patrones.

Cuando se trata de admisión, el procedimiento habitual consiste en dar aviso escrito al sindicato de que se ha presentado una vacante o un puesto de nueva creación. Por regla general el sindicato, en un término preteritorio (72 hrs.) debe de enviar al candidato. De no hacerlo así, suele pactarse que el patrón podrá contratarlo libremente, pero el trabajador tendrá que regresar al sindicato para poder iniciar la prestación de sus servicios. Como contraparte de la cláusula de admisión puede convenirse el derecho patronal para separar al trabajador enviado por el sindicato durante el primer mes de prestación de los servicios, y sin responsabilidad alguna, si éstos no le satisfacen.

B) CLAUSULA DE EXCLUSION.

La cláusula de exclusión, es aquella por virtud de la cual un patrón se obliga a despedir del trabajo, sin ninguna responsabilidad, a los trabajadores miembros del sindicato celebrante del contrato colectivo, que se separen o sean expulsados de dicho sindicato.

Asimismo, esta cláusula tiene la estipulación de que el patrón se obliga a ocupar exclusivamente a trabajadores que sean miembros del sindicato firmante.

Esta cláusula y cualesquiera otra que establezcan privile-

gios en favor de los miembros del sindicato, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del mismo y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Esta cláusula produce como efectos, la pérdida del empleo que desempeña el trabajador; la pérdida de todos los derechos inherentes al empleo y; la liberación de la empresa de toda responsabilidad por la separación del trabajador.

En esta cláusula, la que por su hondo significado es la más importante, su característica principal consiste en la facultad que se otorga al sindicato para pedir y obtener del patrón la separación del trabajador que renuncie o sea expulsado del sindicato, manifestación que es en efecto radical y definitiva misma que ha dado lugar a apasionados debates; basta solamente que un trabajador por cualquier motivo deje de pertenecer al sindicato contratante, para que la empresa lo separe sin que por ello el patrón incurra en responsabilidad alguna, estableciendo la Ley, como único requisito, el que exista la disposición correspondiente en el contrato colectivo del trabajo.

La aplicación de la separación debe ser inmediata, con sólo recibir el oficio del sindicato, sin que pueda prejuzgar el patrón respecto a la procedencia o improcedencia de la misma.

La legitimidad de la cláusula de exclusión se discute, pues se afirma que tiene como finalidad restringir la libertad de asociación que garantiza el artículo 123 constitucional; son una -

maniobra de los poderes sociales para impedir el libre ejercicio de un derecho consignado en la Constitución.

Se sostiene que la cláusula de exclusión es contraria a los principios esenciales del hombre, porque ataca las libertades del trabajo y asociación y además son contradictorias con los principios de libertad positiva y negativa de asociación profesional y, en especial, con la libertad negativa o facultad de no formar y separarse de los grupos obreros.

Por tales circunstancias y en virtud de que estas cláusulas no son contempladas en nuestra Constitución y además contrarían algunos preceptos consagrados en la misma, tales como los principios de libertad de trabajo, de asociación y libertad sindical por ello se discute la constitucionalidad de dichas cláusulas. - Constitucionalidad que analizaremos en el siguiente capítulo.

IV. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Una de las obligaciones naturales que se deriva de la relación laboral, es la obligación que tienen los patrones de capacitar a sus trabajadores.

El artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo, establece - que todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad.

Esta obligación a pesar de ser conveniente para los patrones cumplirla y siendo tan importante, por lo general se descuida por éstos.

La Ley se refiere a la capacitación y al adiestramiento de - manera conjunta, de tal manera se puede pensar que para el legislador se trata de palabras sinónimas, más sin embargo al reglamentarla hace una distinción en cuanto a sus alcances. De esta manera señala: "La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;..."

De esta diferenciación legal podemos señalar que " la capacitación consiste en preparar a un trabajador para que desempeñe un puesto de jerarquía superior y se adiestra para preparar mejor a un trabajador para perfeccionar el trabajo que rea-

liza ". (53)

La capacitación debe tender antes que nada, a que el capacitado se engrandezca a sí mismo, o lo que es lo mismo, el capacitador debe tocar las fibras íntimas, provocando un estímulo que logre crear en el trabajador una motivación cuyo satisfactor sea la capacitación y sólo entonces cuando el trabajador mexicano sienta que la necesidad de capacitarse nace dentro de él, el campo será propicio para la semilla de la capacitación, misma que al germinar dará como producto, la autoestima y el orgullo de hacer las cosas bien, así como también el rechazo y la pena por lo malhecho, y con ésto tendremos la seguridad de que lograremos ser productivos y eficientes, hecho éste que es necesario para que lo gremos ser competitivos.

Luego entonces el fin último que persigue la capacitación es el promover y vigilar por el desarrollo integral del personal, así como el desarrollo de la empresa. La suerte del trabajador en mucho va a depender de la suerte de la empresa.

Podemos señalar entonces, que la capacitación consiste en proporcionar al trabajador todos los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo que le ha sido asignado dentro de la empresa, así como hacerle tomar conciencia de la importancia que guarda el que su trabajo se realice en el tiempo y en la calidad adecuada, por ser éste parte de un programa de producción y no un acto aislado por lo que si un trabajo falla, afecta toda

la organización.

Por otra parte, se ha querido encontrar en la acción directa del adiestramiento, el camino para hacer más eficiente al trabajador, por ser el campo de más fácil medición y de resultados más inmediatos, sin embargo, hay que recordar que ninguna semilla germina cuando se siembra sin antes preparar la tierra. Si todo lo ciframos únicamente en el adiestramiento sin considerár que éste va a funcionar como resultado de un proceso de capacitación nos llevaremos un fracaso inevitable y por tanto en el futuro no querremos saber nada de la capacitación.

a) A quiénes se capacita.

Mucho se ha dicho sobre quién o quiénes son las personas con derecho a la capacitación o adiestramiento, pero no existe aún un consenso general al respecto; por lo que a nosotros toca, creemos, sin detrimento de ninguna de las corrientes, que toda persona física, tiene derecho a que se le capacite o adiestre sin considerar el tipo de labor que realice.

Debe entenderse que en la fracción XIII del artículo 123 - del apartado "A" de la Constitución y el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, no se excluyen, sino que se complementan y por tanto debemos entender que todo trabajador, es sujeto de derecho sin importar la rama o el giro de trabajo que desempeñe, porque la misma legislación lo establece, debe corresponder a toda persona física que preste un trabajo subordinado a cambio de una remuneración económica.

Debemos por tanto dejar asentado, según nuestro criterio

que tanto tiene derecho un trabajador al servicio de una empresa, como el que está al servicio de un sindicato o de igual manera si es un trabajador doméstico, porque no deja de ser un trabajador.

Por ley, todos los trabajadores tienen derecho de exigir - capacitación o adiestramiento.

b) Quiénes deben capacitar.

También " se ha planteado el problema de qué tipo de patrón tiene la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento. En ese sentido, nuestra Constitución es terminante al señalar " las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas ", lo cual nos hace concluir que todo patrón cualquiera que sea el número de sus trabajadores, o su capacidad económica, deben cumplir con esta obligación.

El artículo 153-B, nos indica quienes pueden impartir la capacitación o el adiestramiento cuando señala que puede ser: por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados o bien mediante los sistemas generales que se establezcan o que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas ".

Tanto los instructores como los organismos, deben estar registrados y autorizados por la Secretaría del Trabajo.

El artículo 153-C establece que " las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como

su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del trabajo.

c) Horario para capacitar.

El artículo 153 nos señala que " La capacitación y el adiestramiento deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que atendiendo a la naturaleza de sus servicios, patrón y trabajadores convengan que podrá impartirse de otra manera", así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Este precepto establece que se puede convenir por las partes el tiempo para capacitar. Pero existen también acuerdos en que la capacitación se imparte en horario mixto o sea, parte del tiempo del trabajador y parte de la empresa.

d) Lugar para capacitar.

El artículo 155-B se refiere a este punto al señalar que " los patrones podrán convenir con los trabajadores que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella..".

Por lo que respecta a la capacitación, de acuerdo a su naturaleza y contenido, puede darse indistintamente dentro o fuera de la empresa, si ésta se da dentro de la empresa, es aconsejable que se efectúe en un aula o salón especialmente acondicionado para el caso debido a que por aspectos pedagógicos se logra

una mayor retención de los conocimientos que ahí se impartan. Como encontraremos que algunas empresas no podrán contar con espacios para este efecto, es doblemente acertada la decisión del legislador de que la capacitación puede efectuarse fuera de la empresa.

Tratándose de adiestramiento estamos convencidos que es indispensable que éste se realice dentro del centro de trabajo y - aún más en la misma línea de producción, puesto que si el adiestramiento tiene como finalidad reforzar la aplicación de conocimientos ya adquiridos o perfeccionar las habilidades del trabajador, es de vital importancia que se efectúe en la empresa y con medios propios de ésta.

Se debe adiestrar en el propio lugar de trabajo, por ser la única forma de familiarizar al trabajador con los sistemas de equipos de trabajo, así como el permitir la integración del trabajador con sus compañeros en el propio ambiente de trabajo como - se dice, va a aprender haciendo y con esto el adiestramiento se funde con el proceso de producción.

e) Constancia de habilidad laboral.

Una de las metas de la capacitación y el adiestramiento es otorgar a los trabajadores que hayan sido aprobados, en los programas respectivos, la constancia respectiva. Los certificados deberán ser expedidos por la entidad instructora y autenticados - por la respectiva Comisión Mixta de capacitación y adiestramiento de la propia empresa, que hará llegar a la Secretaría del Trabajo a través del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, por medio de las autoridades del trabajo.

El artículo 153-V obliga a las empresas a " enviar a la Secretaría del Trabajo para su registro y control de listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Por su parte, los trabajadores que acrediten documentalmen- te o mediante el exámen a que se refiere el artículo anterior, que son capaces, sin necesidad de haber tomado los cursos, tie- nen también derecho a la constancia de habilidad laboral que ex- pedirá la entidad instructora correspondiente.

f) Objeto de la Capacitación.

El artículo 153-F de la Ley, en sus fracciones I y II enmarca - que el objetivo de la capacitación y el adiestramiento es " pre- parar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva - creación, señala una finalidad de relevante importancia que jun- to con la primera, estimamos que beneficia individual y directa- mente al trabajador, a efecto de lograr su superación". Se contie- nen en estas dos fracciones los objetivos específicos, individua- les del derecho a la capacitación y adiestramiento.

Además, las fracciones III, IV y V establecen como objetivo de la capacitación; prevenir riesgos de trabajo; incrementar la productividad; y en general, mejorar las aptitudes del trabaja- dor.

Por cuanto a lo que se refiere en "aumentar la productividad" , creemos que éste es, en rigor el objetivo fundamental de todo el sistema. México requiere, exige un incremento de su producti- vidad.

Además, debemos tener en cuenta que un trabajador mejor ca-

pacitado, siempre tendrá mejores oportunidades de ascenso y en consecuencia, mejores ingresos. En toda estructura de trabajo, siempre se localiza a los puestos más importantes en la cima de la pirámide y es ahí donde se encuentran las mejores prestaciones sólo que la mayoría de los trabajadores no están dispuestos a pagar el precio (tiempo y dedicación) de capacitarse para ocuparlos y sólo se sientan a lamentarse y ver pasar a los que sí están dispuestos a prepararse para ascender.

CAPITULO QUINTO

EL TLC Y SUS EVENTUALES REPERCUSIONES
EN NUESTRA LEGISLACION LABORAL

Ante la perspectiva de la celebración del Tratado Trilateral de Libre Comercio, se nos han dado a conocer los temas de negociación y los grupos de trabajo que forman parte del "borrador preliminar del Tratado de Libre Comercio", nos hemos podido percatar que el tema relativo a la materia laboral no forma parte en las negociaciones del tratado. Sin embargo, aún cuando esta materia no forma parte de las negociaciones, se ha realizado un convenio y entendimiento en materia laboral entre México y Estados Unidos. Entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México y el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, el cual tiene como propósito fundamental intercambiar información sobre nuestras leyes laborales através de un Memorándum de Entendimiento relacionado con la cooperación y el intercambio de información.

Dicho Memorándum sienta las bases para la cooperación y el intercambio de información entre las dos secretarías en las áreas de, medidas de salud y seguridad, "condiciones generales de trabajo

jo", incluyendo reglamentos de trabajo y su cumplimiento, procedimientos para la solución de conflictos laborales, estadísticas laborales y otras áreas de interés para México y los Estados Unidos.

Por las razones anteriores y ante la celebración del Tratado de Libre Comercio es necesario que nos cuestionemos, qué efectos tendrá este tratado en el medio laboral, pues no cabe duda que aunque no está contemplado en el borrador del tratado, va a repercutir éste en nuestra legislación por lo que estamos de acuerdo en que, si bien no se debe actuar contra los derechos adquiridos de los trabajadores mexicanos, sí debe haber una aplicación más rígida de nuestra Ley Federal del Trabajo debido a que ésta no es del todo cumplida. Además porque es necesario, que para que exista un incremento en los salarios, la productividad del país se incremente, y para que esto suceda es necesario que se capacite a los trabajadores, pues no se debe lanzar a la competencia, abiertamente a nuestra economía, frente a la de Estados Unidos y Canadá de un día para otro. Lo que se debe hacer es, convertir necesariamente tramos, cadenas productivas, tiempo de maduración de las inversiones, procesos de asimilación de la tecnología, campo de capacitación industrial, de mano de obra y aún, maduración de la inversión en proyectos específicos.

Ante la negativa de reformar nuestra Ley Federal del Trabajo, es muy importante que mientras ésta no sea modificada, cada empresa con el asesoramiento adecuado, encuentre sus posibilidades de desarrollo dentro de los esquemas de la actual Ley -

laboral. Debemos saber encontrar aquellas modalidades de la ley que nos permitan ser eficientes y productivos. No obstante que existen varios preceptos erróneos y por tanto debe desaparecer de nuestra ley.

I. EL PROBLEMA DEL SALARIO MINIMO.

El salario mínimo en nuestro país, siempre ha sido motivo de inconformidad por parte de nuestros trabajadores, esto debido a que nunca a llegado a satisfacer siquiera sus necesidades primordiales. A pesar de que la intención de nuestro legislador, fue que el salario mínimo pudiera satisfacer las necesidades de cada trabajador, esto no ha sido posible, por lo que hoy en día es necesario crear un salario mínimo acorde a nuestra situación actual tanto económica y social, como cultural, en las que debe ser justo y equitativo.

El salario mínimo no sólo tiene consecuencias familiares, además repercute en nuestra sociedad, en el aspecto político y principalmente económico.

a) su influencia en la sociedad.

El derecho como norma social que es, actua en las conductas de los individuos como un auxiliar o guía según los intereses de nuestra sociedad.

De tal manera que el salario mínimo influye de manera considerable en el aspecto social, ya que al no ser un salario remunerador, el trabajador difícilmente podrá sostener a su pareja y mucho menos a sus hijos si ya los tiene. Con esto no quiere

mos indicar que se otorgue un salario mayor a quien más hijos tiene, sino que ese salario sea adecuado a las necesidades actuales para que cubra las carencias de cada trabajador y las de su familia.

El salario mínimo, sea general o profesional deberá cubrir las necesidades de cada trabajador y de su familia, sin embargo el fenómeno inflacionario derivado de la economía ha afectado - los ingresos de la población en general en los últimos años, ya que en la medida en que han aumentado los precios, se ha generado un reclamo cada vez más fuerte de la sociedad para lograr - una protección efectiva del poder adquisitivo de los ingresos - de los trabajadores.

b) Su influencia en la economía.

La economía es la actividad que desarrolla una colectividad, respecto de la producción y el consumo de las riquezas; desarrollada principalmente por individuos trabajadores, a quienes se les denomina "población económicamente activa".

Dentro del salario mínimo resulta por demás importante el tema de la economía debido a que esa población económicamente activa, percibe un salario que le permitirá un desarrollo familiar adecuado, de no ser así, afectaría no sólo sus ingresos, - sino además los ingresos de una determinada colectividad.

El fenómeno inflacionario derivado de la economía ha mostrado en los últimos años un aumento constante en los precios, es por ello que el factor principal dentro del problema que analizamos es el relativo a los precios de los bienes y servi-

cios pues no existe un adecuado sistema de control de precios, sobre los productos que conforman la llamada "canasta básica" y en general de todos los productos, necesarios para un buen desarrollo familiar.

Asimismo y para evitar un excesivo aumento salarial, los precios de los productos no deberán elevarse, es decir los salarios mínimos no deberán ser mayores, al menos que los precios de los satisfactores suban también, sin embargo, este juego de alzas sobre alzas, no debe ser, pues el salario mínimo siempre debe estar por encima de los precios, para así cumplir con el mandato constitucional que menciona que "deberá satisfacer las necesidades normales de una familia".

Debido a esta situación, en los últimos años y concretando de 1988 a la fecha se han realizado convenios de carácter económico con los sectores, obrero, patronal y gubernamental, para lograr una disminución en la inflación, mismos que han tenido diversos nombres entre los que destacan "el pacto de solidaridad económica y el actual pacto para la estabilidad y crecimiento económico": en donde las partes convienen en integrar una comisión de seguimiento y evaluación de las obligaciones contraídas en ese pacto por dichas partes, las reuniones de esa comisión se realizan cuando se estima conveniente.

Este pacto surgió, debido (como ya lo habíamos mencionado), al crecimiento de la inflación que afecta a los salarios mínimos, a su deterioro como salario real, al rezago de los precios reales y a la inestabilidad en el mercado cambiario.

El Gobierno Federal se comprometió entre otras cosas, a man

tener los precios de los productos básicos y a mantener los programas de créditos, también a aplicar un control de precios sobre los productos de la 'canasta básica' permitiendo sólo aumentos moderados, conforme al alza de los salarios, asimismo se comprometió a impedir la escasez y el racionamiento utilizando para dicho fin tiendas sindicales y oficiales.

El sector empresarial por su parte se obligó por medio de ese pacto a elevar la eficiencia de los trabajadores, a fin de contribuir moderadamente a la valoración de todos los precios, apoyando las determinaciones del gobierno.

Se obligó también, a elevar el salario de los trabajadores sin perjuicio de las revisiones que la ley establece para los contratos colectivos de trabajo, como también recomendar y promover por todos los medios a su alcance y a través de todos sus organismos a la elevación de los salarios contractuales.

El sector obrero por su parte asume el compromiso de elevar la productividad y eficiencia de su mano de obra y a la preservación de las fuentes de empleo.

Inicialmente, este tipo de pactos fué temporal, sin embargo, hemos visto que se ha renovado constantemente debido sobre todo a los beneficios obtenidos al disminuir considerablemente la inflación por el respeto que se han tenido las partes integrantes del mismo. (etapa de concertación social).

Hay que mencionar por último que sin ese respeto y solidaridad entre las partes, no existiría tal pacto o convenio. - Además esa equitatividad que se dió entre las partes, ya que - ha desaparecido, pues los comerciantes han aumentado los pre-

cios de los productos de una forma inequitativa, lo que provoca un detrimento en el poder adquisitivo del salario de los trabajadores, causas estas suficientemente justificadas, para que el organismo más importante que agrupa a la mayor parte de los trabajadores, decida pedir un aumento salarial.

Esta acción es justificada, pues si observamos, las condiciones económicas existentes en este momento dentro de nuestro país, la realidad es otra por lo que sí existen tales condiciones para que haya un aumento salarial; por lo que somos partidarios de un aumento, que debe darse sin mediar ningún proceso de investigación tanto social como económico.

La idea anterior la aceptamos en virtud de que pensamos que al momento en que el salario mínimo pierda su poder adquisitivo, debe otorgarse un aumento de acuerdo a las posibilidades de cada empresa, y sin que medie petición por parte del sector obrero.

c) Fijación del salario mínimo.

Uno de los problemas de mayor actualidad y al que hacen frente los gobiernos, es la fijación de un adecuado salario mínimo para los trabajadores, para lo cual se tienen que analizar varios aspectos, entre los que destacan las poblaciones, el de las industrias establecidas, los pequeños centros de trabajo y las áreas geográficas.

La intervención del Estado, para el establecimiento de un salario mínimo, ha sido bastante, sin embargo, aún no se ha resuelto el problema, pues entraríamos nuevamente al juego de la

oferta y la demanda, con la que al aumentar el salario, aumentarían los precios, logrando así que no exista un paralelismo entre ambos, esto no podría solucionarse como en repetidas ocasiones lo hemos mencionado con un control estricto de precios, sobre todo aquéllos productos de primera necesidad como son los que integran la llamada canasta básica. De lo contrario no tendría razón de ser un aumento, pues como dice muy acertadamente el Dr. Cavazos Flores, "mientras los salarios suben por las escaleras, los precios suben por el ascensor".

Cuando el Estado fija el salario mínimo, ello no quiere decir que necesariamente éste último es el que ha de otorgarse a los trabajadores, pues éstos pueden lograr mediante diversas negociaciones, un salario superior a éste, sin embargo, indica que es lo mínimo que debe pagarse independientemente de todos aquéllos beneficios otorgados en especie.

A) EL SALARIO MINIMO Y EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.

Desde junio de 1992 se ha venido preparando el ingreso de nuestro país al Tratado Trilateral de Libre Comercio con Canadá y Estados Unidos, con ello, México quedaría adscrito a un mercado internacional en donde tendrá que competir con esas potencias en la venta de sus productos, en la producción y en su comercialización.

Esto traerá como consecuencia que se tenga una mayor oportunidad para lograr como un estímulo a la producción por parte de los patrones hacia los trabajadores, un mejor salario mínimo ya que al poder otorgar ese beneficio, rendirá mucho más y logrará

la elaboración de un mejor producto para así estar en posibilidad de competir con ellos ante los extranjeros que en muchas ocasiones son elaboradas con materia prima de nuestro país.

Debemos recordar que en nuestro país, el salario mínimo que se paga es ridículo frente al que se paga en Estados Unidos o en Canadá, pues entre el de éstos hay una enorme diferencia, por lo que consideramos, de ésta forma, que el tratado va a repercutir en él.

En Estados Unidos y en Canadá, se han cuestionado ya los bajos salarios que se pagan en México, motivo éste que les da incertidumbre pues temen que por la mano de obra tan barata que existe en el país, muchas empresas se desplacen hacia acá, lo cual causaría impredecibles niveles de desempleo en las dos economías del norte.

México por su parte, también se ha preocupado por la llegada de mercancías e inversiones extranjeras que hagan paligrar la planta productiva nacional especialmente a la micro, pequeña y mediana empresa. Algunos afirman que si bien, las transnacionales que lleguen pagarán mejores salarios, empujando con ello al alza el salario nacional el desempleo que provoque la desaparición de empresas mexicanas empujará a la baja ese salario. Han señalado que entonces el saldo será negativo, porque aumentará el desempleo seguirá a la baja el poder adquisitivo del salario.

Por otra parte, se ha dicho que la mejora de los salarios que producirían las nuevas empresas extranjeras, se daría sólo si las centrales sindicales de Estados Unidos y Canadá exigirían

que se homologaran salarios en los tres países, cosa que sería imposible de lograr en muchos años. Porque si tomamos en cuenta los antecedentes de cada legislación nos podemos percatar de lo imposible que resultaría. Además de que no hay ninguna intención de hacerlo. Lo que sí se busca es un intercambio de conocimientos, como puede ser entre otros muchos, el uso de estadísticas, que en México no lo tenemos y en Estados Unidos sí.

De los comentarios que se hacen al respecto, pensamos que es cierto que las empresas que lleguen a nuestro país pagarán mejores salarios y ello va a reproducir una revaloración de trabajo calificado en México, pero en un ámbito muy reducido.

Para que el nivel de vida de los mexicanos se eleve, se requerirá un crecimiento importante y sostenido de la economía y, muy especialmente, para poder incrementar el poder adquisitivo del salario es imprescindible un incremento en la productividad.

Independientemente de la celebración del Tratado de Libre Comercio, hablar en 1992 de un salario mínimo de \$13,330.00 diarios es un verdadero sacrilegio, pues con esta cantidad no se satisfacen las necesidades de un trabajador, mucho menos las de su familia. Cuestión que es importante tomar en cuenta.

Por ello, pugnamos por un salario mínimo adecuado a nuestras necesidades actuales; un salario mínimo que pueda holgadamente cumplir con los ideales de los constituyentes de 1917, que era la de satisfacer plenamente los gastos que tiene un trabajador al ser padre de familia, claro está que lo anterior, debemos adecuarlo a las condiciones de vida actuales, y principalmente a la vida de las grandes ciudades, ya que como hemos analizado, el

país se encuentra dividido en áreas geográficas, antes denominadas zonas económicas, dentro de las cuales se encuentran varias ciudades principales (Cd. de México, Guadalajara, Monterrey) en donde se asientan muchas fábricas y un mayor número de población por lo que son zonas de vida cara, en las cuales el trabajador debe esforzarse aún más por mantenerse dentro de un nivel de vida adecuado, para poder sufragar sus carencias y para lograr una adecuada movilidad social de una clase a otra.

Mientras se siga otorgando un salario mínimo inequitativo y bajo, a los trabajadores, seguirán existiendo problemas sociales ocasionados muchos de ellos por falta de un verdadero salario - justo, cabe señalar que no estamos dando así una solución para - ese tipo de problemas, sin embargo, si beneficiaría en mucho, a - resolver algunos de ellos, el otorgar un salario mínimo adecuado a nuestras necesidades. Por ello consideramos pertinente que los patrones se convenzan, de que " es preferible tener a un trabaja - dor con 3 salarios mínimos, que a 3 trabajadores con uno", de es - ta manera consideramos que los trabajadores serían más producti - vos y en consecuencia, también el patrón saldría ganando.

II. LA PROBLEMÁTICA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA

Dentro de los puntos de trabajo de nuestra tesis consideramos conveniente analizar el problema de los trabajadores de confianza puesto que nuestra legislación no es muy exacta al definirlos sino que da lugar a confusiones. Además porque este tipo de trabajadores son víctimas de una serie de arbitrariedades en contra de los derechos que la Constitución consagra para todos los trabajadores.

En primer lugar señalaremos la controversia que existe entre el 1° y 2° párrafos del artículo 9° constitucional. De esta manera, el primer párrafo señala:

" La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto ".

Por lo que respecta a este primer párrafo, estamos de acuerdo que la categoría de trabajador de confianza se determinará en base a la función desempeñada por éste, y de ninguna manera y por ningún motivo se dará a nadie la categoría de confianza al arbitrio del patrón; aunque lamentablemente la realidad es otra, ya que hemos podido comprobar preguntando a diferentes trabajadores llamados en las empresas " de confianza", que la designación de dicha categoría definitivamente se las atribuye el patrón, sin que en realidad dichos trabajadores desempeñen las funciones que caracterizan a los verdaderos trabajadores de confianza, designados así por el artículo 9° de la Ley.

Continuando con el análisis del primer párrafo, apreciamos

que encierra una verdad inobjetable, pues es bien conocido que la naturaleza de una determinada institución jurídica depende de su estructura no del nombre que se le designe independientemente. Este principio sirva para que sean eliminadas una serie de fórmulas fáciles de fraude legal los cuales consisten en nombrar como de confianza a determinados trabajadores para así de una manera general perjudicarlos, privándoles de sus derechos indebidamente, tales como sustraerlo de la sindicalización y al derecho a la estabilidad.

Respecto al segundo párrafo, consideramos que éste es el que confunde la definición de trabajador de confianza. De este párrafo se desprenden dos situaciones:

La primera está formada por las funciones de confianza, propiamente dichas que se relacionan inmediata y directamente con la vida de las empresas, las cuales son; de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general, en tanto que la segunda se refiere a los trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. Por lo que consideramos que el citado artículo en su 2º párrafo, es poco afortunado en el sentido de que deja abiertas las puertas para que se hagan de sus disposiciones, interpretaciones que en muchas ocasiones no reflejan el verdadero espíritu de la Ley por lo que toca al precepto. Luego entonces vemos que el concepto legal no arroja mayores luces, y sí, por el contrario viene a complicar aún más la situación de los trabajadores de confianza, y a la vez a oscurecer el panorama de los trabajadores de confianza; debido a que es muy confuso porque establece que las funciones de con-----

fianza deben tener un carácter general, en consecuencia dicho término no es preciso, al no establecer cual es el límite de esa generalidad.

El término general: es definido por el diccionario, como vago, indeciso: hablar de un modo muy general.

Por lo que consideramos que dicho término es impreciso, y debe ser reformado en el artículo 9º, párrafo segundo de nuestra ley laboral.

Por la mala imprecisión del artículo 9º es necesario que al celebrarse el contrato de trabajo se determinen las atribuciones que correspondan a los puestos de confianza.

" Por otra parte se señala que si en un contrato colectivo de trabajo se señalan determinados puestos como de confianza, el patrón no está obligado ulteriormente en caso de litigio con el sindicato, a demostrar que la relación de trabajo que lo liga con tales trabajadores es de confianza ya que en el contrato, ambas partes han convenido expresamente en ese punto "

En conclusión consideramos necesario que en la Ley Federal del Trabajo, se debe hacer un estudio más minucioso sobre las funciones de confianza, para desentrañar con más precisión el carácter de esas funciones, y no así dejarlo a interpretación del patrón de acuerdo a sus intereses.

En la práctica vemos con tristeza que la designación de dicha categoría, definitivamente se la atribuye el patrón, sin que en realidad dichos trabajadores desempeñen las funciones que caracterizan a los verdaderos trabajadores de confianza designados por el artículo 9º de nuestra ley laboral.

A) LIMITACIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Este tipo de trabajadores es víctima de una serie de limitaciones de los derechos que consagra nuestra Carta Magna, ocasionándose así una serie de arbitrariedades para ellos. Entre los derechos que se les limita se encuentran los siguientes:

a) Condiciones de trabajo.

Por lo que respecta al trabajador de confianza, el artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo, determina que las condiciones de trabajo, serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios prestados, y no podrán ser inferiores a los que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa.

Del precepto aludido se puede observar que contempla una garantía de igualdad, sin embargo, no podemos afirmar que en la práctica las condiciones de trabajo del trabajador de confianza sean iguales a las de los trabajadores de planta o simplemente de los mismos trabajadores de confianza, ya que existen diferentes categorías de éstos.

En conclusión, en esta situación, las condiciones de trabajo de que debe disfrutar el trabajador no deben ser inferiores a las establecidas en trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento; según lo establece el artículo 182 de la Ley; - ya que de no ser así se estaría contraviniendo lo dispuesto en el artículo 123 fracción XXVII, inciso h), el cual determina que serán condiciones nulas y no obligarán al contratante, aunque se exprese en el contrato, aquellas estipulaciones que impliquen renuncia de un derecho consagrado a favor del obrero en las leyes

de protección y auxilio a los trabajadores.

b) Jornada de trabajo.

Es de observarse que en el artículo 123 constitucional en su fracción I. señala: " la duración de la jornada máxima será de 8 horas ".

Como claramente podemos darnos cuenta, la disposición de esta fracción, es una protección en favor de los trabajadores, sin embargo, ésta es violada sobre todo para los trabajadores de confianza de categoría inferior, debido a que su necesidad les impide rechazar jornadas superiores a las que establece la Ley.

La jornada de trabajo está reglamentada por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, como una garantía social a favor de los trabajadores en general, sin embargo, no todos los trabajadores de confianza gozar de una jornada de trabajo como la estipula nuestra ley, debido a que se aprovechan en algunas ocasiones los patrones, de la necesidad que tiene el trabajador de conservar su empleo y lo obligan a laborar horas de trabajo superiores a las que marca la Ley.

c) Prima de antigüedad.

Es requisito de la acción de pago de prima de antigüedad que el trabajador sea de planta, de este criterio y de acuerdo a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, podemos comprender que sólo el trabajador de planta tiene derecho a percibir la prima de antigüedad, y si los patrones interpretan estos criterios como expresamente lo establecen, dejarán a los trabajado-

res eventuales y a los de confianza sin el pago de dicha prima, con ésto no queremos decir que no haya quien no cumpla con esta obligación. Por lo cual, consideramos que dicha prestación debe hacerse extensiva a todos los trabajadores.

d) Estabilidad en el empleo.

Es evidente que la Ley admite excepciones a la estabilidad en el empleo, pero tales excepciones abarcan tan numerosos casos de suerte que la excepción se convierte en regla, como en el caso de los trabajadores de confianza, por lo tanto, dichas disposiciones de la Ley resultan peligrosas y sus consecuencias jurídicas son funestas.

Estamos ciertos que la estabilidad de los trabajadores en sus empleos es primordial en el Derecho del Trabajo, pues el derecho del trabajo surgió con el primordial propósito de tutelar y proteger a los trabajadores, es innegable que para cumplir con esos fines debe asegurar a los trabajadores por igual la prolongación indefinida de la relación laboral, y en consecuencia la permanencia en sus empleos. Dicho de otra manera, si el Derecho del Trabajo se concretara unicamente a regular normas relativas al salario, jornada, etc. ; pero dejaría a la libre voluntad de las partes la duración de la relación laboral, sólo otorgaría a los trabajadores una protección relativa, ya que los beneficios de tales normas, podrían extinguirse en cualquier momento en perjuicio del trabajador justo con la terminación de su relación laboral, por lo que dicho ordenamiento sólo concedería a los trabajadores beneficios relativos, pero nunca les daría una verdadera seguridad.

De acuerdo con lo que dispone el artículo 185 de la ley se puede rescindir la relación de trabajo, por la pérdida de la confianza del trabajador.

Es precisamente este precepto, donde creemos radica el fundamento legal que amenaza la estabilidad en el empleo de los trabajadores de confianza, y por consecuencia no consideramos fundada en derecho la razón o espíritu que motivo al legislador para considerar como causa de rescisión justificada "la pérdida de la confianza" por ser ésto un hecho evidentemente subjetivo por parte del patrón lo cual ya dejamos establecido anteriormente, ya que da margen a muchas arbitrariedades en el desarrollo de las relaciones de trabajo.

De acuerdo a lo anterior, nos podemos dar cuenta que el trabajador de confianza, carece de estabilidad en su empleo, a lo cual todo trabajador tiene derecho, sin embargo, el término confianza que indebidamente utiliza nuestra ley laboral al referirse a dichos trabajadores, es el que define la distinción de la que son objeto dichos trabajadores. Término éste que entendemos a manera de concepto como aquella esperanza firme que un individuo deposita en otro, teniendo como base entre ambos familiaridad en el trato.

e) Causas de rescisión.

Es necesario señalar, que tanto el trabajador como el patrón están facultados, por la ley del trabajo, en dar por terminada la relación laboral, por incumplimiento de las obligaciones estipuladas en la ley.

Así vemos, que las causas de rescisión justificadas prescri

tas por la ley, son aplicables a todo tipo de trabajadores en general, pero tratándose de trabajadores de confianza, además de las causas de rescisión contenidas en el artículo 47 de nuestra ley laboral, deben estarse a lo establecido en el precepto 185; - el cual lo transcribiremos:

" El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existiere motivo razonable de la pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47 ".

El precepto anterior señala la pérdida de la confianza, pero hablar de confianza, nos trae consigo la idea de un término - meramente subjetivo, pues consideramos que es un sentir el cual nace en cada persona por circunstancias y valores de carácter moral muy distinto, y que por lo tanto, no existe posibilidad alguna de poder determinar donde empieza y donde termina la confianza, ahora bien, pasando concretamente al ámbito jurídico, nos podemos dar cuenta que no es posible darle cabida en normatividad jurídica alguna, al término confianza si entendemos por el mismo aquella esperanza firme que un individuo deposita en otro, teniendo como base entre ambos familiaridad en el trato.

Asimismo, se dejan abiertas las posibilidades de múltiples y absurdas interpretaciones que en muchos de los casos favorecen los intereses patronales; pues se deja a su libre arbitrio el poder determinar en que momento se le ha perdido la confianza al trabajador, sin dejar a éste posibilidad alguna de poder defender su trabajo, ya que se le ha perdido esa confianza que según el patrón depositó en el trabajador, y que se le ha dejado de tener por muy particulares motivos de pérdida de la confianza los

cuales si son razonables o no, el trabajador se verá en la necesidad de tener que aceptarlos ocasionándole esto como inmediata consecuencia la rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, aún no existiendo causa justificada de las señaladas en el artículo 47° de nuestra ley.

f) Libertad sindical o de asociación profesional.

El artículo 123 en su fracción XVI, dispone: " tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc ".

El artículo 363 de la ley, señala: " no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar las condiciones y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza ".

El primer impedimento obedece a la creencia de que los trabajadores de confianza por estar intimamente ligados al interés patronal, causarían perjuicios más que beneficios si participarán activamente en los sindicatos de los demás trabajadores. Sin embargo, no existe ningún impedimento legal para que formen sus propios sindicatos y defiendan sus propios intereses ante el patrón; aunque en la práctica es poco común que se formen dichos sindicatos. Se han dado muchos casos en que no se justifica, ya que se coarta el derecho de asociación profesional de los trabajadores de confianza, que al prohibirseles que se afilien al sindicato de la empresa, se hecho se les deja sin posibilidad de incorporarse a cualquier otro sindicato.

g) Recuento de votos en la huelga.

El artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo señala que " los trabajadores de confianza no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúan para determinar la mayoría en los casos de huelga ".

En razón de la íntima relación que existe entre éstos, y los intereses del patrón, que hace imposible que los mismos compartan las exigencias y los reclamos de los trabajadores.

Por lo tanto se considera que por la íntima relación, que existe entre el patrón y el trabajador de confianza, éste último no puede sentir las inquietudes de la clase obrera, hecho por el cual éstos no podrán votar en contra de los intereses del patrón. En consecuencia se les limita ese derecho, y por tanto, consideramos que ésta es anticonstitucional debido a que nuestra Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo, otorgan garantías en favor de todos los trabajadores con la finalidad de proteger las arbitrariedades de los patrones.

Nuestra Constitución de 1917, en su artículo 123, en ninguna de sus fracciones establece expresamente la categoría de trabajador de confianza, situación que perjudica a éste y lo deja en estado de indefensión, no obstante que la Ley, al señalar a este tipo de trabajadores, está contrariando lo señalado por nuestra Carta Magna porque les restringe a estos trabajadores los derechos que les otorga la misma Constitución.

El Dr. Trueba Urbina señala que "si bien es cierto que a los trabajadores de confianza no se les mencionó en el artículo 123 constitucional en una forma expresa, esto se debió a

que el constituyente del 17 estaba regulando las relaciones de trabajo de todos los trabajadores y no los de una sola clase".

En consecuencia, podemos apreciar que los beneficios en general que otorga el artículo 123, no deben ser considerados en favor de un tipo o clase de trabajadores, ya que éstos han sido proclamados para beneficiar a todos aquellos que tienen que enajenar sus energías de trabajo a cambio de una remuneración que les permita sobrevivir. Esto es precisamente el objeto fundamental, que amparado en una concepción económica, nos induce a que pensemos en que el trabajador, no cambia de valor por la categoría con que se desempeña.

Para evitar toda serie de arbitrariedades que se ocasionan debido a que los patrones interpretan de acuerdo a sus intereses quiénes son trabajadores de confianza afectando así la relación laboral de los mismos. Creemos conveniente que, o bien ya se haga una reglamentación precisa de este tipo de trabajadores, para así evitar una serie de arbitrariedades que se cometen con algunos trabajadores mal denominados de "confianza"; o bien que el artículo 9° que contempla de manera especial a dichos trabajadores, sea suprimido de la Ley Federal del Trabajo por considerarse que va contra lo que la Constitución establece.

Con la posible celebración del Tratado de Libre Comercio y teniendo en cuenta el intercambio de información sobre las leyes laborales que se está dando entre México y Estados Unidos, nuestros vecinos del norte ya se comienzan a cuestionar sobre quiénes son considerados como trabajadores de confianza. De tal manera que pensamos que este precepto será motivo de revisión en el

futuro, puesto que el mismo es incierto para nuestros trabajado-
res.

III) LAS CLAUSULAS, DE INGRESO Y DE EXCLUSION Y SU CONSTITUCIONALIDAD.

La inserción de las cláusulas, de ingreso y de exclusión en los contratos colectivos de trabajo, es una facultad para las organizaciones sindicales, pero resulta una obligación para el patrón aceptarla. En la práctica, la mayoría -por no decir todos- los contratos colectivos que se firman la incluyen, toda vez que significa para las organizaciones sindicales, una de sus armas más poderosas para la consolidación de las mismas.

La persona que se adhiere a un sindicato o que lo constituye, no por ello queda obligada a mantenerse asociada indefinidamente (ésto de acuerdo a lo que estatuyen nuestras leyes); sin embargo consideramos que estas cláusulas tienen por objeto, destruir el sistema liberal de la ley; puesto que obliga al individuo a mantenerse adherido al sindicato a que pertenece, con la amenaza de que si renuncia o es expulsado, automáticamente pierda su empleo sin ninguna responsabilidad para el patrón. Cometiéndose con ello, verdaderas violaciones a garantías individuales consagradas en nuestra Constitución.

Estas cláusulas han sido duramente criticadas (principalmente la de exclusión); al decir, que está en manos de los sindicatos representados por líderes poco escrupulosos, constituye un arma de dos filos y es un elemento de opresión para el trabajador honesto o que persigue principios de verdadero mejoramiento social.

Respecto a la cláusula de exclusión, se sostiene que éstas contraría a los principios esenciales del hombre, porque ata-

ca las libertades de trabajo y asociación, y además son contradictorias con los principios de libertad positiva y negativa de asociación profesional y, en especial, con la libertad negativa o facultad de no formar y separarse de los grupos obreros.

A) ANTICONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA.

Se ha dicho que la cláusula de exclusión es anticonstitucional porque ataca los derechos esenciales del hombre, tales como la libertad de trabajo y de asociación. Además porque se violan igualmente los artículos 5° y 123 en sus fracciones XVI y XXII de nuestra Constitución.

a) La cláusula de exclusión y el artículo 5° constitucional

El párrafo quinto de este artículo consagra:

" El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso.

El efecto derivado del artículo 5°, consiste en la prohibición que se impona a las personas, sin distinción alguna, para celebrar convenio que, independientemente de su naturaleza, tienda a imponer a un individuo la pérdida total o parcial o en el que se pacte su carácter irrevocable la renuncia de su libertad genérica y por tanto, de las diversas manifestaciones en que ésta se resuelve.

En virtud de que se ha pretendido hacer aparecer la cláusu-

la de exclusión como una condición resolutoria que afecta a los contratos individuales de trabajo, se ataca la constitucionalidad de esta cláusula, haciendo notar que si se trata de una condición, debe estimarse incluida entre las señaladas en la prohibición del apartado quinto del artículo 5° que analizamos; agregando que, la consabida condición se expresaría en estos términos: " A cambio de obtener trabajo, renuncio al ejercicio de mi libertad y mis derechos. Entendemos que los derechos y la libertad que se asegura, renuncia el trabajador en este caso, son los derivados de la fracción XVI del artículo 123 constitucional que le permite separarse del sindicato cuando así lo estime prudente.

b) La fracción XVI del artículo 123 constitucional.

La fracción XVI manifiesta que: " tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando Sindicatos, Asociaciones Profesionales, etc."

Por lo que se considera en este sentido que, las cláusulas, de ingreso y de exclusión, violan flagrantemente este precepto, toda vez que las mismas restringen el derecho de asociación profesional y de libertad de afiliación sindical, tanto positiva, que es la facultad del trabajador de ingresar a una organización sindical; como la negativa, que consiste en la facultad individual que tienen los trabajadores para separarse voluntariamente del sindicato a que pertenezcan, tal actitud debe respetarse y por consiguiente, no debe imponerse sanción alguna por dicho mo-

tivo, de tal manera que la cláusula que sancione a los trabajadores, nada menos que con la pérdida de su puesto en la empresa cuando ejerciten ese derecho de separación, encierra una flagrante violación a la libertad negativa de asociación profesional; mientras que por parte de la libertad positiva, también viola el precepto positivo, pues obliga al trabajador que necesita el trabajo, a sindicalizarse aunque no esté del todo conforme. En conclusión, la anticonstitucionalidad de dichas cláusulas, en este aspecto, se hace radicar, en que las mismas entrañan una verdadera pena al ejercicio del derecho asociativo establecido en nuestra Carta Magna.

c) La fracción XXII del artículo 123 constitucional.

" El patrono que despidia a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber formado parte de una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario..".

Consideramos, pues, que el patrón no puede despedir a un obrero sin causa justificada; y no puede considerarse causa justificada la petición de un sindicato, porque la libertad negativa de asociación profesional (la facultad de poder renunciar al sindicato a que se hubiere adherido), se encuentra garantizada en la propia Constitución; por lo que la aplicación de la cláusula de exclusión viola flagrantemente la fracción XXII del artículo 123; máxime que el trabajador excluido, no percibe ninguna prestación de Ley, por su separación en el empleo.

"El Dr. Mario de la Cueva, nos manifiesta que la cláusula de exclusión debe ser considerada anticonstitucional en virtud de que la Constitución garantiza la libertad negativa de asociación profesional y no puede la Ley ordinaria destruir el principio".(54)

Por su parte, el Dr. Baltasar Cavazos señala, "...creemos que la cláusula de exclusión sigue siendo anticonstitucional no sólo en el caso de que se aplique al trabajador por haber renunciado al sindicato al que pertenezca, sino aun en el supuesto de que haya sido expulsado del propio sindicato, ya que sostengamos el criterio de que las agrupaciones profesionales, bien sean obreras o patronales, no pueden erigirse en tribunales para determinar la gravedad de las faltas en que incurren sus asociados y mucho menos para limitar el derecho a la libertad de trabajo, puesto que no pueden tener a la vez el carácter de juez y parte".(55)

Nestor de Buen, a su vez, nos indica que "...esa naturaleza social del derecho de sindicalización lleva de la mano la conclusión de que el conflicto entre el hombre y el grupo, necesariamente habrá de imponerse el interés del grupo. De ahí que si constitucionalmente se consagró al derecho de sindicalización - las normas reglamentarias que sancionen con la exclusión al trabajador que ataque al grupo -y la consecuente pérdida de trabajo- no puedan ser consideradas como anticonstitucionales. Y ésto es válido tanto en el caso de la renuncia como en el caso de la ex-

(54) DE LA CUEVA, Mario: Ob. cit. p. 75.

(55) CAVAZOS FLORES, Baltasar: Ob.cit. p. 48.

pulsión por conducta indebida. Ambas situaciones implican la rebeldía individual y ésta es incompatible con la esencia del sindicalismo".

Es importante señalar, que a pesar de que este autor se inclina por afirmar la constitucionalidad de la cláusula de exclusión, manifiesta que ésta puede ser relegada e inclusive eliminada de la Ley; porque quizá con ello se realice mejor el propósito de que los sindicatos se esfuercen en lograr, por el camino positivo, la afiliación de los trabajadores y su permanente adhesión".

Nosotros, por nuestra parte y por los motivos explicados anteriormente, coincidimos con el Dr. Cavazos y el Dr. de la Cueva, en cuanto a la anticonstitucionalidad de las cláusulas. Pues consideramos que el artículo 395 (LFT) que consagra dichas cláusulas tiene una doble consecuencia inevitable como ya lo mencionamos antes: restringe la libre contratación en el patrón y limita la libertad de asociación del trabajador, porque lo constriñe a afiliarse, so pena de no hallar trabajo en la empresa o empresas obligadas por la cláusula. Por ello consideramos que la libertad de afiliación sindical es incompatible con la cláusula de ingreso;

La segunda consecuencia que ocasiona es en cuanto a la cláusula de exclusión, que no solamente viola flagrantemente la garantía que consagra la fracción XVI, del artículo 123 constitucional, sino que también viola, como ya lo analizamos, los conceptos constitucionales consagrados en los artículos 5° y 123 - en sus dos fracciones XVI y XXII.

Es por eso que, partiendo del estudio antes realizado y toda vez que nuestra Carta Magna garantiza la libertad negativa de asociación profesional y no puede, la Ley ordinaria, destruir este principio; las cláusulas, de admisión y de exclusión consagradas en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, es notoriamente anticonstitucional, en virtud de que viola el principio de la libertad individual de asociación profesional estando obligado a respetar y a hacer cumplir la Constitución y al no dar cumplimiento a lo establecido en la misma, sino que la contradice, la cláusula de exclusión, supone un riesgo frente al mal uso que se le da, pues, los sindicatos que la utilizan, lo suelen hacer en defensa de un interés patronal, en este sentido la cláusula de exclusión resulta anticonstitucional.

Por estas razones y en virtud de la inconveniencia de las cláusulas, dudamos que con la celebración de la firma del Tratado de Libre Comercio, nuestros vecinos del norte, que para todo hablan de libertad, acepten sin ningún inconveniente y con gusto, la idea de anexar a sus contratos las cláusulas, de ingreso y de exclusión.

Además de que los empresarios estadounidenses no van a aceptar nunca la idea de contratar a quienes le sean designados por el sindicato con la intención que el trabajador sea sindicalizado, máxime si tomamos en cuenta que la proporción de la fuerza de trabajo que está sindicalizada es sustancialmente mayor en México que en Estados Unidos. Por ello consideramos que al momento de modificar nuestra legislación laboral (la cual se va a reformar tarde o temprano) se van a revisar dichas cláusulas.

De cualquier manera concluimos que ya sea como consecuencia del tratado o no, consideramos que la fuerza de los sindicatos no debe fundarse en el terror sino en los resultados positivos de un esfuerzo persistente, dirigido a la consecución de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus miembros, por ello, sostengo que las cláusulas, de exclusión y de admisión, deben ser relegadas e inclusive eliminada de la Ley, para que los sindicatos no tengan pretextos, realicen un mejor propósito y se esfuercen cada día en lograr, por el camino positivo, la afiliación de los trabajadores y su permanente adhesión a dicho sindicato.

IV. LA CAPACITACION Y SU TRASCENDENCIA.

Es importante hacer notar que el desarrollo nacional es la causa, el motivo y el fin de nuestra organización jurídico-política. En él se origina y se mantiene la voluntad perseverante del mexicano, de asociarse y de vivir en común, la existencia de necesidades de diversas índoles y la exigencia de darle cabal satisfacción, nos ha impulsado como nación a diseñar, crear, mantener y remodelar las instituciones en las que, además somos protagonistas.

El desarrollo nacional implica que todos los días el pueblo en general asegura que sus demandas sean realmente satisfechas: que cada día se eleve su calidad de vida y que ésto se logre, en la libertad, en el orden y en la paz.

Así la dinámica de la revolución mexicana, através de la ley promueve como un paradigma de desarrollo, los derechos que corresponden a las más reiteradas demandas y a las más genuinas aspiraciones de la mayoría de los mexicanos.

Ahora bien, si el mandato de la sociedad reclama una mayor igualdad resulta indispensable para atenderlo, reconocer que la justicia social sólo se alcanza con trabajo, con políticas y acciones justas y claras y con esfuerzo colectivo redoblado y equitativo: principios éstos que son protegidos en la ley para garantizar su cabal cumplimiento.

Se trata también de evitar la marginación de cualquier tipo, que éste sea buscado, que los mexicanos de todos los grupos sociales y de todas las regiones del país, satisfagan sus dere-

chos. Se trata en fin, por medio de la Ley, no sólo de tener un México más grande y fuerte, sino también y por encima de todo - más justo. Para lograr esto, consideramos que un elemento esencial es la capacitación y adiestramiento que se les da a nuestros trabajadores.

En México la capacitación como función no es nueva, pero la legislación en materia de capacitación, podemos decir que es reciente. Sin embargo, en forma paradójica podemos asegurar que es indiscutible que en cualquier parte de nuestro país, siempre se ha capacitado a la gente en un sinfín de actividades pero también es cierto que esta capacitación y adiestramiento, se han realizado de manera lírica y sin ninguna metodología que garantice los buenos resultados de dichas acciones.

No obstante que la Ley señala la capacitación y adiestramiento como una obligación para el patrón, esto no es garantía - para que estas produzcan los resultados esperados por el legislador, puesto que demasiados patrones sólo tratan de evitar las posibles multas impartiendo capacitación sólo como cumplimiento al mandato legal, en una palabra, no le dan a esta función, la orientación técnica, moral y social que debería tener.

Por lo anteriormente expuesto, podemos observar que en México la capacitación ha fracasado, pues no hemos comprendido la esencia misma de ella y por esto, hemos estado dando palos ciegos, sin acercarnos a las bondades, mismas que encierra su contenido, la capacitación antes de buscar el enseñar nuevos sistemas de trabajo o reforzar procedimientos existentes, debe tener como objetivo desarrollar las potencialidades que todo indivi-

duo lleva dentro, pero que no ha podido despertar por falta de un sistema que le permita su pleno auto-desarrollo y ésto es lo que debemos buscar como principio fundamental de la capacitación.

Se ha dicho que " el capacitar y adiestrar a los trabajadores, es una actividad que se ha desarrollado en muchas ocasiones, de manera informal ".

Ha hecho falta contemplar una serie de hechos indispensables para considerarse como tal, ya que en la actualidad, no solamente consiste en transmitirle conocimientos o desarrollarle una habilidad a un aprendiz, sino implica todo un proceso administrativo instruccional para alcanzar los resultados esperados.

" Es decir, la capacitación y adiestramiento son procesos de instrucción que necesitan instrumentos y criterios uniformes que ayuden a organizar funcionalmente cualquier acción que se realice en la materia.

En caso contrario, ocurre un desperdicio de recursos y esfuerzos, porque no existe una administración adecuada de todos los elementos que intervienen en su desarrollo, provocando pocos beneficios en relación a la inversión que le implica cualquier actividad en ella ". (56)

Pensamos entonces que, capacitar o adiestrar sin un sistema

(56) REZA TROSIMO, Carlos (et. al.): "Manual de Capacitación y Adiestramiento". Editorial Popular de los Trabajadores, - México 1980. p. 53.

o procedimiento que oriente a todas las acciones hacia un fin común, sería perder el tiempo y la situación actual del país ante el escenario económico mundial no lo permite, por lo que se hace indispensable conjugar los esfuerzos inteligentes y creativos de los patrones y de los trabajadores para lograr los mejores resultados de los esfuerzos realizados en materia de educación para el trabajo.

Es por esto, que los países que han comprendido en toda su magnitud la capacitación como una necesidad del hombre para crecer y dar lo mejor de sí mismo, han logrado sobresalir como naciones altamente industrializadas y con economías muy fuertes; - como ejemplo tenemos al Japón cuyo desarrollo ha impresionado al mundo y se ha hablado de ellos como el milagro japonés; cabe decir que no es un pueblo superior al nuestro, sino únicamente que se nos ha adelantado en el tiempo a la concepción fundamental de la capacitación como el mayor medio de desarrollo.

Podemos decir entonces, que la capacitación encierra el espíritu mismo de ésta y de su comprensión y conciencia es lo que va a despertar en el capacitado su verdadera capacidad de crear, de crecer y su principio de autorrealización, es por esto que la mayoría de las empresas, están creando programas de desarrollo de su personal.

La capacitación es dar al sujeto las armas necesarias para enfrentar los restos del trabajo y hacerlo apto para sobrevivir en la intrincada maraña de maquinaria y procedimientos, dice un adagio "Dad un pez a un hombre y comerá un día, enseñadle a pescar y comerá toda la vida" porque podemos asegurar que como dice el-

fonso Siliceo: " La capacitación es el medio o instrumento que enseña y desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia a cualquier persona ". (57)

"La competitividad, actualmente está en el centro mismo del desarrollo contemporáneo: si en el pasado se pensaba que el crecimiento podía basarse únicamente en la posesión de recursos naturales o en abundancia de mano de obra, hoy, como lo han dicho distintos economistas, entre ellos el nobel de economía Robert Solow, "Para vivir bien, una nación tiene que producir bien". (58)

Es necesario que los mexicanos sepamos enfrentar los nuevos retos que se nos presentan y por ello debemos prepararnos para poder competir con los mercados internacionales (no sólo con el estadounidense y el canadiense).

a) La necesidad de mano de obra capacitada.

Es indiscutible que nuestro país como muchas otras naciones en vías de desarrollo se enfrentan al lento y doloroso trance de cambio de una sociedad Agrícola a una sociedad Industrial, la mayoría de las economías Rurales al transformarse en Economía industrial, siempre tendrán presente el fantasma de la falta de mano de obra calificada.

México en su proceso de industrialización ha ido adquiriendo maquinaria y tecnología extranjera lo cual provoca que exista una casi nula Capacitación del Trabajador Mexicano en las Técnicas de manejo y control del equipo.

(57) SILICEO, Alfonso: " Capacitación y Desarrollo de personal" 2a. edición. Limusa, México 1978. p. 18.

(58) Folleto, "Informe semalal del Tratado de Libre Comercio". comentado por la SECOFI. México , marzo 1° 1991 p.9

Por otra parte la escasa inversión que se destina en nuestro país a desarrollo de Nuevas Tecnologías, condena a nuestro México a padecer este déficit de técnicos y mano de obra calificada.

La creciente tendencia de industrialización del país a fines del siglo pasado y principios de éste, trajo como resultado una imperiosa necesidad de formalizar la Capacitación de la mano de obra, pues se comenzó a expandir una imperiosa necesidad de obreros calificados para dar abasto a los requerimientos que originaban la tecnología y el crecimiento de las empresas.

Posteriormente, la apertura comercial a la que México se ve obligado a adherirse como consecuencia de su entrada al GATT conlleva la necesidad inminente de la Reconversión Industrial, proceso que tiene como objetivo el actualizar el Aparato Productivo a los avances y procesos tecnológicos mundiales, para que podamos estar en posición de competir con otras economías y no estar en desventaja productiva.

Si bien, hablar de reconversión industrial implica una reconversión educativa para que se plasme en los programas de Capacitación y Adiestramiento, dado que no tiene tiempo el país para iniciar estos cambios en la educación fundamental del pueblo (sin embargo, en la actualidad también se están haciendo modificaciones en esta materia).

Las circunstancias actuales requieren que los trabajadores cuenten con aptitudes para operar mecanismos y aparatos que las necesidades de trabajo requieren.

También entre mayor complejidad tecnológica, son más los -

riesgos de trabajo los cuales aumentan el grado de riesgo de trabajo, lo que puede desembocar en un peligro para el bienestar físico y económico del trabajador y su familia, " si bien debe evitarse que el rendimiento del capital sea menor, por falta de disponibilidad de mano de obra suficientemente calificada, esto es, de trabajadores formados profesionalmente para el desempeño correcto de determinada función en un proceso específico de la producción, más importante es liberar al trabajador del temor y de la angustia que le impone el reconocimiento de su falta de adaptación a las innovaciones del día de hoy y abatir la incapacidad y el apego a hábitos de trabajo viciados, - circunstancias que reducen la posibilidad de acceso a mejores niveles de vida ".(59)

Los cambios vertiginosos de la Ciencia y la Tecnología, así como la automatización de los procesos productivos, producto de la preocupación de la empresa actual por sobrevivir, implica - que el aparato productivo del país requiere de otro tipo de educación para el trabajo, dejando los procesos tradicionales de - colocar a una persona frente a una máquina y esperando a que éste, con el viejo proceso de aprendizaje de acierto y error aprenda y domine el funcionamiento del equipo de trabajo.

La empresa moderna requiere de personal altamente calificado, por lo que se está incluso recurriendo a los técnicos, o a los mismos ingenieros para manejar máquinas o equipos, que tradicionalmente habían manejado personas sin especialización nin-

(59) GUERRERO, Eusebio: Ob. cit. pp. 226 y 227.

guna: esto provoca que se agudice aún más la falta de personal capacitado, lo cual se pone de manifiesto a diario.

Se ha dicho que en México existe un gran desempleo, lo cual es cierto, pero sólo a nivel de trabajadores que no tienen ninguna especialización, porque en personal calificado es menor la oferta que la demanda.

Nuestro país tiene dos grandes problemas, que aunque paradójico, es verídico:

A) Hay gente que necesita trabajo.

B) Hay trabajo que necesita gente.

La solución está en capacitar a gente que necesita trabajo, para que ocupe los trabajos que necesitan gente.

" Como es notorio México carece de mano de obra calificada y por tanto la empresa moderna, especialmente la industria, necesita dar al personal de nuevo ingreso una capacitación para formarlo en los puestos propios de la empresa ".⁽⁶⁰⁾

Se hace indispensable la formación de escuelas Técnico-prácticas para una verdadera formación de personal capacitado para la industria y otras áreas.

(60) BRISEÑO RUIZ, Alberto: Ob.cit, p. 278.

B) La influencia de la capacitación en la economía del país.

Una economía nacional, sea de la naturaleza que sea, no puede ni debe ignorar la evolución, sino que debe introducirla dentro de sus conceptos básicos, así como preparar a su gente para la comprensión y uso de ésta, con el objeto de sacar el mayor provecho de la misma.

Identificar las características más relevantes de la Industria Mexicana y su impacto en el contexto de la economía internacional, así como visualizar la imagen mundial de México, es de suma importancia para entender la necesidad misma de la capacitación de los miembros de nuestra sociedad.

La importancia mundial de la industria mexicana y su respectivo impacto en la economía, puede percibirse através de diversos indicadores, tanto cuantitativos como cualitativos, pero el factor determinante lo es sin duda alguna, el elemento humano; y el grado de efectividad lo va a determinar el grado de Capacitación y Adiestramiento del personal para desarrollar y aplicar las tecnologías actuales para la producción, a lo largo de los últimos años México ha adoptado diversas posturas, como la apertura comercial, la cual lo ha obligado a tomar directrices como la de la llamada "reconversión industrial", que se caracteriza por una educación de la industria a los más modernos y eficientes sistemas de producción, basados en nuevas maquinarias, o readaptación de las que se tienen. Esto enmarca el inicio de una reconversión educativa y de costumbres en los integrantes de nuestra sociedad para hacer frente a las nuevas filosofías de la producción y de la economía mundial.

Una excelente forma de hacer frente a los retos actuales, y más aún, con la celebración del Tratado de Libre Comercio, es la Capacitación y el Adiestramiento para el trabajo, dado que es el único medio para mantener al hombre actualizado, no dejarlo frente al fantasma de la desocupación por quedar obsoleto en el uso de las nuevas técnicas.

" Si el país necesita mayor productividad: una mejor calidad de vida de los mexicanos; mano de obra suficientemente calificada y en general, un bienestar social político y económico con la finalidad de aspirar a un desarrollo integral como nación es imperativo que estrategias como la capacitación y el adiestramiento sean verdaderos factores que provocan el cambio de los individuos a los cuales se dirigen ". (61)

La Capacitación y el Adiestramiento, además de impulsar el crecimiento y equilibrio comercial, provoca beneficios para el trabajador como son, la elevación de las jerarquías de las actividades y el mejorar su nivel de vida; para las empresas, el que la preparación técnica de los hombres es el imperativo del maquinismo, y porque al crecer el rendimiento del trabajo, aumentará la producción, disminuirán los costos y se elevarán las utilidades, y por darse todo esto en el escenario nacional, tendrá un profundo impacto en la economía nacional.

(61) REZA TROSIMO, Carlos (et.al): Ob cit p. 24.

C) La Capacitación y el panorama económico de México ante el mundo.

Hemos hablado del México Nuevo en el que vivimos, y de las perspectivas que se nos presentan para el futuro, pero no es suficiente que nos sentemos a observar lo que pasa o que pretendamos hacer lo que a nuestra responsabilidad corresponda, sino tener conciencia de lo que esta nueva etapa representa en nuestras actividades.

México es un gran país, hemos pasado por situaciones de muchas crisis, tanto políticas como económicas, y se ha demostrado que con trabajo y seriedad, las afrontamos y las resolvemos.

La situación actual, tanto externa como interna, esta caracterizada por una grave problemática que exige de todos nosotros un gran esfuerzo.

El país atraviesa un proceso de súbitos cambios en materia económica que afectan directamente su planta industrial, los cuales la enfrentan sin protección alguna entre otras naciones con mayor y mejor proceso industrial, lo cual representa el reto del momento para México y los mexicanos.

Ante este fenómeno, es necesario cerrar filas, Industriales, Gobierno y Trabajador, frente al recurso de la capacitación, y dar cada uno lo mejor de cada quien, sin mezquindad ni tacañerías; y sólo así, juntos podremos hacer frente a los embates de la economía mundial.

En la medida en que México como país en desarrollo logre hacer uso de alta tecnología, conjugar calidad y precio en sus productos, podrá mantenerse en el comercio mundial, sobre todo si -

se toma en cuenta que existe un desarrollo tecnológico integral y se capacita a los nacionales para enfrentar esta situación, mediante trabajadores bien capacitados y altamente motivados, de lo contrario se irán perdiendo mercados tanto nacionales como de exportación.

La capacitación y el adiestramiento no sólo serán la base para asegurar el adecuado abastecimiento de los bienes y servicios necesarios internamente, sino que además seamos capaces de atender la demanda externa. Esto no puede lograrse únicamente estimulando las exportaciones, sino además detectando las ramas en que la oferta es inferior a la doméstica y brindándole al productor potencial el apoyo necesario. Para nuestros propósitos de exportación, es imprescindible que existan empresas con personal altamente calificado.

Si somos capaces de establecer el equilibrio adecuado entre las políticas de exportación y sustitución selectiva de importaciones, buscando reducir nuestra vulnerabilidad ante los cambios que se producen en el entorno mundial, al tiempo de fortalecer la estructura productiva interna, lograremos consolidar la independencia económica nacional y participaremos, en mayor medida en el Comercio Mundial, como lo ha logrado el Japón.

El mundo entero lucha en estos momentos por lograr o conservar un grado de desarrollo que le permita hacer frente a los graves problemas que tiene que resolver en esta época crucial de su historia.

México no es una excepción, por ello con la posible celebración del Tratado Trilateral de Libre Comercio, se presenta

la oportunidad de abrirse camino ante el mercado internacional, pues puede ser miembro de el bloque económico más grande que la Comunidad Económica Europea, adquiriendo así el compromiso de sacar adelante al país.

La capacitación y el adiestramiento además de ser un medio para salir adelante, es un reto para los mexicanos, ya que siendo una garantía en favor de los trabajadores y un beneficio para los empresarios, depende de la participación de todos y cada uno de los involucrados en el proceso productivo; la capacitación deberá constituirse en las empresas en un elemento de desarrollo, superación y elevación del nivel de vida de los trabajadores y de incremento de productividad y convertirse en un factor de integración de los trabajadores a su empresa para que se cristalice una verdadera paz social; único marco que podrá dar al país un verdadero apoyo para el fortalecimiento de la economía nacional.

"Dentro del marco general de esta nueva estrategia de desarrollo se reconocen el esfuerzo y el trabajo, como los verdaderos agentes del progreso, con todas las consecuencias que esto implica para lo social, lo político y lo económico.

"Es el ser humano objeto y sujeto de los afanes del Estado, recurso básico y límite externo de la potencialidad del país".

"En lo económico es el agente por excelencia de la creación de la riqueza".

"En lo social es el creador y demandante de más plenos niveles de bienestar; en lo político es participante activo y re-

ceptor involucrado de las decisiones que afectan a su familia, a su comunidad y a la nación".

En conclusión, consideramos, una vez analizado el punto, - que un factor muy importante para enfrentar la intensa competencia reside en la capacitación de nuestros trabajadores, porque - no puede haber ganancias de productividad sin un auténtico esfuerzo empresarial en materia de capacitación y la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de las áreas productivas y de las áreas económicas que comprometen la productividad de los trabajadores.

Si no se lucha por un desarrollo propio de nuestro sistema-económico, nos veremos en la terrible tesitura de solamente asimilar la invasión que traiga la inversión extranjera, su tecnología y sus aspiraciones de ganancia.

Como ya señalamos, la economía del país en gran parte está delimitada por la empresa y su influencia; la capacitación del personal en ellas es la única opción para que México salga de su crisis y pueda competir, no sólo con Estados Unidos y Canadá, - sino con el mercado internacional en general.

El desarrollo y fortalecimiento del país es obligación de todos y dentro de este marco la mayor obligación de la empresa - es la de transmitirles conocimientos y destrezas a sus trabajadores para hacerlos aptos y hábiles en su trabajo, se necesita una mentalidad de modernización, progreso, excelencia y la inversión en el factor humano, vía su capacitación que conduzca a lograr eficiencia y productividad ya sea individual o de las empresas, - mediante Programas de Desarrollo de Recursos Humanos.

Debido a que en nuestro país existe un enorme déficit de ma

no de obra capacitada, ya que hay una gran cantidad de puestos - que son ocupados por personas sin preparación para los mismos, - se produce una pérdida muy importante de productividad así como fuertes desperdicios de materia prima y deterioro de maquinaria y herramienta, lo cual provoca que tal o cual función no puede - ser mejor remunerada por los costos tan altos. Por lo que estos - vicios deben ser superados y la mejor forma de encarar este pro- blema, es mediante la capacitación y el adiestramiento, y si és- tos son adecuados, la productividad se incrementará generando y desarrollando riqueza.

Al lograr un producto de alta calidad a precios competi- vos, tendremos la seguridad de seguir vendiendo nacionalmente y competir en el mercado internacional.

" Capacitar es educar, educar es progresar, y progresar es hacer patria ". (62)

Indudablemente que la expresión del Dr. Cavazos nos ilustra en una forma exacta sobre la importancia de la capacitación en - la economía del país; el entorno económico y cultural de México - debe sintonizarse con el ámbito socio-político que representa al país, en base a la capacitación que es el medio propio para esta - blecer el ritmo idóneo de participación y crecimiento respecto - de los mercados internacionales y la competencia.

Una economía nacional sea de la naturaleza que sea, no pue- de ni debe ignorar la evolución sino que debe introducirla den- tro de sus conceptos básicos, así como preparar a su gente para - la comprensión y uso de ésta.

" México requiere, exige un incremento de su productividad tanto para lograr la creación de mayor número de satisfactores para nuestras crecientes necesidades demográficas; productividad cuantitativa, como para competir en mercados internacionales mucho más exigentes con la calidad de los productos ".

Una de las estrategias que es vital para fortalecer nuestra economía es el crecer hacia afuera con impulso de las exportaciones manufactureras intentando que el sector externo no tenga una mayor importancia relativa.

En un severo enjuiciamiento a los resultados de la política económica, podríamos sostener que una acelerada apertura comercial, puede agudizar nuestros problemas de desempleo, lo que entre otras cosas nos llevaría a un crecimiento de subempleo, a la delincuencia y a un empobrecimiento gradual de la sociedad, lo que provocaría un debilitamiento mayor de la economía nacional; la capacitación de nuestra gente, nos proporciona los medios adecuados para poder evitar dichos problemas, dado que nos proporciona el personal idóneo para cada actividad y el exceso de personal lo podemos ocupar en nuevas opciones, lo que nos proporcionará elementos para incursionar en nuevos productos y podremos así usar al máximo nuestros recursos para producir riquezas.

Sin embargo, es importante tener presente que cualquier cambio, sea del sector que sea, está dado por el factor humano, y que es éste al que a fin de cuentas va a decidir el rumbo del desarrollo económico del país, por lo que será de suma importancia la capacitación y el adiestramiento que se da al trabajo mexicano.

Podemos concluir, entonces que la empresa que entienda el-

proceso de capacitación y que lo lleve a cabo, estará seguramente entre las que se unirán al desarrollo y oportunidades contenidas en el Tratado de Libre Comercio.

CONCLUSIONES

Primera. Con el Tratado de Libre Comercio, es indudable - que nuestra Ley Federal del Trabajo va a tener que modificarse, - dado que el tratado va a repercutir en ella, si bien, se nos ha dicho que por el momento no va a haber cambios, pensamos que con el transcurso del tiempo se va a tener que modificar de acuerdo a la realidad que esté viviendo el país. Se deben eliminar, dentro de un marco de respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, todos aquellos lastres y obstáculos que limitan la eficiencia y la productividad creando un instrumento legal que propicie el cambio mental y de actitudes hacia el trabajo.

Segunda. No obstante un cambio en nuestra Ley, es importante que se tenga conciencia en que se mantenga en todo momento, a salvaguarda, nuestra soberanía nacional, el respeto a nuestra - Constitución Política, y sobre todo el respeto a los derechos de los trabajadores.

Tercera. Luego de la experiencia de la apertura comercial de nuestro país, el entorno económico al que nos enfrentamos no

es muy prometedor; por lo que es preciso consolidar nuestras acciones en materia de educación para el trabajador, como catalizador del fortalecimiento de la industria mexicana, para que cumpla con su papel de dinamizador de las actividades productivas y su impacto en los mercados internacionales.

Cuarta. No podemos lanzar a la competencia abiertamente a nuestra economía frente a la de Estados Unidos y Canadá de un día para otro. Por ello es necesario que se conviertan tramos o cadenas productivas, procesos de asimilación de tecnología, campo de capacitación industrial y mano de obra.

Quinta. El elemento fundamental para enfrentar la intensa competencia reside en la capacitación de nuestros trabajadores. La empresa que así lo entienda y lo lleve a cabo, estará seguramente entre las que se unirán al desarrollo y oportunidades contenidas en el tratado.

Sexta. Sólo mediante verdaderos programas de Capacitación-Integral del ser humano, podremos como nación hacer frente a los retos actuales que nos presenta la apertura comercial y la reconversión industrial; como únicas alternativas para librarnos de los feroces embates de la economía mundial.

Séptima. Cada día debemos ser mejores y dar lo mejor de nosotros mismos, ya no podemos encarar al futuro con el famoso ahí se va; debemos aprender a hacer las cosas bien y a un bajo costo, puesto que sólo con un uso racional de los recursos, podremos ser competitivos en los mercados internacionales. Si no-

logramos ser eficientes, ofreciendo productos y servicios de gran calidad y a bajo costo, estaremos condenando al país a perder no sólo los mercados externos, sino también los internos; y a los mexicanos a una pobreza cada vez más acentuada.

Octava. Es necesario recordar y destacar, que los salarios sólo experimentarán un incremento real cuando y en la medida que la productividad también se incremente. Es cierto que no por incrementar la productividad de nuestro sistema se elevara inmediatamente ni automáticamente el poder adquisitivo de los salarios, pero sí pensamos que en el futuro tenderán a elevarse.

Novena. Con tratado o sin él, pensamos que ya es tiempo de que los patrones tomen conciencia en que, es mejor tener a un trabajador con tres salarios mínimos, que a tres con un salario mínimo, pues con ello se estimula a producir mejor al trabajador y ambas partes ganan.

Décima. Quien entienda todos los retos y oportunidades que conlleva el tratado, a nivel de empresa y a nivel del país de las relaciones industriales y quien actúe con la creatividad, oportunidad y habilidad consecuente, podrá unirse a la inercia positiva que nos proporcionará el Tratado de Libre Comercio.

Décimoprimer. Si bien es cierto que el Tratado de Libre Comercio nos proporcionará grandes beneficios y constituirá en caso de concertarse la posibilidad de un nuevo instrumento para la promoción del desarrollo del país. Debemos tener en cuenta que el tratado no es la solución de todos nuestros problemas, - ni puede ser el fin último de la nación.

B I B L I O G R A F I A

- ALONSO GARCIA, Manuel: "Curso de Derecho del Trabajo" 4a. edición. Editorial Ariel. Barcelona 1873.
- BAYON CHACON, (et. al): "Manual de Derecho del Trabajo", Vol.I 5a. edición, Editorial libros jurídicos. Madrid 1964.
- BRISEÑO RUIZ, Alberto: "Derecho Individual del Trabajo". "S.Ed" Editorial Harla, S.A. de C.V. México 1985.
- BURGOS ORIHUELA, Ignacio: "Las garantías Individuales". 7a. edición. Editorial Porrúa S.A. México 1990.
- CABANELLAS, Guillermo: "Compendio de Derecho Laboral". Tomo I. Bibliográfica Oneba 1984.
- CALDERA, Rafael: "Derecho del Trabajo", 2a. edición, 3a. reimpresión. Librería "el Ateneo" editora. 1992.
- CASTORENA, Jesús: "Tratado de Derecho Obrero" Tomo I. Editorial Jans. México D.F.
- CARPIZO, Jorge: "La Constitución mexicana de 1917", 8a. edición Editorial Porrúa. México 1983.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar: "El artículo 123 constitucional y su proyección en Latinoamérica" Editorial Jus S.A. México 1976.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar: "Instantáneas laborales" Editorial - Trillas. 1988.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar: "Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales". 3a. edición. Editorial Trillas. México 1990.

- CAVAZOS FLORES, Baltasar: "35 lecciones de Derecho Laboral"- 6a. edición. Editorial Trillas. México 1989.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar: "Los trabajadores de confianza" - Editorial Jus. México 1970.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar: "Síntesis de Derecho Laboral Comparado (anecdótico)". Editorial Trillas S.A. de C.V. México D.F. abril 1991.
- DAVALOS, José" "Derecho del Trabajo" 2a. edición. Editorial - Porrúa. México 1988.
- DE BUEN LOZANO. "Derecho del Trabajo", 8a. edición. Editorial Porrúa S.A. Tomo II. México 1980.
- DE LA CUEVA, Mario: "El nuevo Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa. México 1970. Tomo I.
- DE LA CUEVA, Mario: "El nuevo Derecho del Trabajo". Tomo II. 6a. edición actualizada, 1a. reimpresión 1991. Editorial Porrúa.
- DE LA VEGA ULIBARRI, Angel: "Salarios aspectos laborales" 3a. edición, Ediciones dofiscal. México 1965.
- GARCIA MAYNES, Eduardo: "Introducción al estudio del derecho" 38a. edición, Editorial Porrúa S.A. México 1988.
- GUERRERO, Enrique: "Derecho del Trabajo" 12a edición. Editorial Porrúa. México 1981.
- PAVON FLORES, Mario: "Curso de Derecho de Trabajo". 4a. edición. Editorial Techos. Madrid 1985.
- PAZOS, Luis: "Libre Comercio: México-Estados Unidos. Mitos y hechos" 3a. impresión, octubre 1990. Editorial Diana. México.
- REZA TROSSIMO, Carlos (et.al) "Manual de capacitación y adiestramiento" Editorial popular de los trabajadores. México 1980.
- SILICEO, Alfonso: "Capacitación y desarrollo de personas" 2a. edición, Editorial Limusa, México 1978.
- TRUEBA BARRERA, Jorge: "El problema laboral en México" Anuario

jurídico , Tomo VII. Universidad Nacional Autónoma de México México 1980.

-TRUEBA URBINA, Albarto: "Nuevo Derecho del Trabajo", 6a. edición. Editorial Porrúa. México 1981.

L E G I S L A C I O N

- Constitución Política comentada por Burgos Orihuela, Ignacio actualizada 10 agosto de 1991. " S.Ed." . Editorial Harla S.A.
- Ley Federal del Trabajo , comentada por Trueba Urbina Alberto (et.al) 65a. edición actualizada. Editorial Porrúa S.A.
- Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Comentada por Cavazos Flores, Baltasar (et.al), 23a edición. Editorial Trillas, México 1991.

O T R A S F U E N T E S

- Problemas de desarrollo. Revista Latinoamericana de economía. Fausto Burgueño Lomelí: " México en el nuevo orden " Vol.XXII enero-junio 1991, núm. 85 ,86. Editada por la Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Revista Exámen: José Andres de Ofeyza. "el Tratado de Libre Comercio: una visión mexicana". año III, julio 1991, núm. 26.
- Revista Comercio: Lic. Luis Manuel Guaida Escontria. "el TLC. efectos en el medio laboral" Vol. XXXII, julio 1991. Num. 368
- Revista azucareros de México; "ante los impactos del TLC." Fondo de garantía al empleo y la inversión. Mayo 1991. Num.19

- Revista Proceso: Julio Scherer García. "TLC. los corchetes y sus secretos". 16 de marzo de 1992. Num. 802.
- Periódico la Jornada" Fidel Velázquez " La CTM ante el TLC " año XXVII, 19 de agosto de 1991, Num. 560.
- El TLC. y sus eventuales repercusiones en nuestra legislación laboral. Editada por Cavazos Flores S.C. junio 1991. circular número 396.
- Avances de la negociación del TLC. México-Canadá y Estados Unidos. editada por la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial. Jaima Serra Puche, México 1991.
- Folleto: El ABC del TLC. editado por la SECOFI. Jaime Serra - Puche. México 1991.
- Folleto "El TLC., una visión global" editada por la SECOFI, octubre 1991. México.
- Folleto, Informe semanal del TLC. comentado por la SECOFI T.I México 1991.