

87<sup>2</sup>



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ANALISIS DE LOS NUEVOS ESQUEMAS DE FLEXIBILIZACION DE LAS RELACIONES LABORALES



**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

**LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**GRISELDA SILVA PINEDA**





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 esta 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.

A mis padres:

Porque a su lado todo es posible, por su gran sensibilidad al dirigir mi vida, porque nunca dudan, siempre pueden y porque los amo profundamente. Gracias.

A mis hermanas:

Porque sin ustedes mi vida no sería igual. Toda mi admiración.

A mis maestros y amigos:

A todos los que desde el Kinder hasta el ejercicio de mi vida profesional me han brindado sus conocimientos y apoyo para el logro de esta meta. A todos y cada uno por su cariño y apoyo. Gracias.

Agradezco a la Universidad Nacional Autónoma de México, por darme la gran opción de pertenecer a esta comunidad universitaria, por ofrecerme su espíritu universitario que me permitió perseverar en esta carrera hasta el final, y del cual sólo puedo enorgullecerme. Mi gratitud.

A la Facultad de Derecho:

Porque me brindó un lugar en igualdad de condiciones, a efecto de prepararme en tan noble profesión. Por ofrecerme en sus aulas, jardines y pasillos toda la riqueza que el ser humano puede anhelar.

Al Dr. José Manuel Vargas Menchaca:

En agradecimiento por su experta orientación e invaluable colaboración en la realización del presente trabajo.

Al Lic. Guillermo Hori Robaina:  
Director del Seminario de Derecho del  
Trabajo y Seguridad Social de la Facultad  
de Derecho de la UNAM, quién examinó  
la presente. Mi gratitud

A ti:  
Por ser siempre incondicional,  
por tu amor y comprensión.  
Gracias.

Al Equipo Delfines:  
Por haberme forjado el espíritu de  
lucha y haberme enseñado a sonreír  
aún en los peores momentos.

# ÍNDICE

	pág.
Introducción .....	1
1. Conceptos Básicos .....	5
1.1 Derecho del Trabajo.....	5
1.2 Trabajo.....	8
1.3 Relación de Trabajo.....	10
1.4 Sujetos de la Relación de Trabajo.....	12
1.4.1 Trabajador.....	12
1.4.2 Patrón.....	15
1.5 Subordinación.....	18
1.6 Contrato Individual de Trabajo.....	20
1.7 Contrato Colectivo de Trabajo.....	22
1.8 Condiciones de Trabajo.....	25
1.9 Salario.....	27
1.10 Jornada de Trabajo.....	30
1.11 Flexibilidad Laboral.....	33
2. Antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo .....	37
2.1 Antecedentes Históricos del Derecho Mexicano del Trabajo .....	37
2.2 Antecedentes Legislativos del Derecho Mexicano del Trabajo .....	44
2.3 Antecedentes de la Flexibilidad Laboral .....	54
2.3.1 El Fenómeno de la Globalización .....	56
2.3.2 La Política Económica Neoliberal.....	61
3. Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo .....	65
3.1 Principios Fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo .....	65
3.2 Características del Derecho del Trabajo.....	78
3.2.1 El Derecho del Trabajo es un Derecho de Clase.....	78

3.2.2 El Derecho del Trabajo como un derecho protector de la clase trabajadora .....	80
3.2.3 El Derecho del Trabajo como mínimo de garantías sociales para los trabajadores .....	82
3.2.4 El Derecho del Trabajo como un derecho irrenunciable e imperativo .....	85
3.2.5 El Derecho del Trabajo como un derecho reivindicatorio del proletariado .....	86
3.3 La Flexibilidad Laboral y el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000.....	88
3.4 El Proyecto del Partido Acción Nacional .....	92
3.4.1 Iniciativas de Reformas al Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal del Trabajo....	94
3.5 Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006 .....	101
4. La Flexibilización de las Relaciones Laborales en México .....	110
4.1 Especies de Flexibilidad .....	111
4.2 Ámbitos de la Flexibilidad .....	113
4.3 Flexibilidad Laboral en México. Análisis de Contratos Representativos...117	
4.3.1 Flexibilidad Laboral en Teléfonos de México.....118	
4.3.1.1 Contrato Colectivo de Trabajo de Teléfonos de México .....	120
4.3.1.2 Condiciones de Trabajo .....	122
4.3.1.3 Capacitación y Adiestramiento= Productividad .....	128
4.3.2 Flexibilidad Laboral en Cananea .....	136
4.3.2.1 Condiciones de Trabajo .....	138
4.3.3 Flexibilidad Laboral en la Industria Automotriz: Ford Hermosillo....	140
4.3.3.1 Condiciones de Trabajo .....	141
Conclusiones .....	145
Bibliografía .....	150

## INTRODUCCION

La presente investigación es el resultado del análisis de las relaciones y condiciones laborales que de *facto* aparecen en la sociedad mexicana comparadas con las condiciones establecidas de *iure*, por lo que este trabajo tiene por objeto presentar una contribución al Derecho Laboral con respecto a los nuevos esquemas de flexibilización de las relaciones laborales.

Durante la mayor parte del siglo XX, más de siete décadas, se dijo insistentemente y hasta con legítimo orgullo, que México fue el primer país en el mundo en incluir en su Constitución Política una previsión específica para las garantías sociales.

Al paso de los años, las instituciones principales del derecho del trabajo se desarrollaron y fueron consolidándose en nuestro país: el sindicalismo, la contratación colectiva, el contrato-ley, el derecho de huelga, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, entre otras. Con el transcurso del tiempo también se cimentaron derechos básicos de los trabajadores: la jornada máxima, los salarios mínimos, las medidas de protección al salario, la estabilidad en el empleo, la protección contra los riesgos de trabajo, la participación en las utilidades de las empresas, la capacitación y el adiestramiento, etc. Sin embargo, en el ocaso del milenio no son pocas las voces que reclaman un replanteamiento del orden jurídico laboral, por considerar que ya no responde a los reclamos de la época actual y específicamente por estimar que no se cumplen los postulados de justicia del trabajo.

Durante los últimos años se han producido grandes cambios tanto industriales como tecnológicos. Con la automatización, la energía atómica, la robótica, la cibernética y otros progresos tecnológicos, se ha acelerado el ritmo



con que el mundo del trabajo evoluciona. Nuevas formas de organización del trabajo y relaciones laborales hacen desaparecer las anteriormente planteadas. La flexibilidad laboral es una de ellas.

La flexibilidad del trabajo se ha convertido desde fines de la década de los ochenta en la palabra clave de la modernización productiva del país. Dicha modernización se exhibe como condición para superar los graves desequilibrios y rezagos que enfrenta la planta productiva y a la vez como prerequisite para encarar con éxito los retos de un entorno internacional globalizado, en rápida evolución y competencia.

En el plano laboral la modernización productiva en su afán de incrementar la productividad, la competitividad, la calidad, las inversiones y las exportaciones, está provocando sensibles transformaciones en el mundo del trabajo que inducen nuevas relaciones de fuerza entre sindicatos, empresas y Estado.

En esta tesitura, con la flexibilización del trabajo se advierten cambios notables en las formas acostumbradas de regulación de las relaciones capital-trabajo, especialmente en la búsqueda de flexibilidad contractual. Por ello, el discurso de la modernización productiva aparece acompañado de una propuesta de reformas a la Ley laboral vigente y al artículo 123 constitucional con el objeto de introducir cambios sustanciales en las relaciones laborales.

El hecho es que la década de los ochenta vio correr la crisis económica a la par de la reconversión industrial de la planta productiva y de la transformación hacia la flexibilidad de docenas de contratos colectivos de trabajo de empresas de la economía nacional, públicas y privadas, tanto de capital nativo como de capital transnacional.

El presente trabajo tiene como objetivo el de realizar un análisis de las expresiones, intensidades y cambios que asume la flexibilidad en las relaciones laborales. Al respecto son ilustrativos los casos de Teléfonos de México, Cía. Minera de Cananea y la industria automotriz Ford de Hermosillo, en dónde observamos a través del estudio de cada uno de ellos los avances de flexibilidad contractual que contienen en la modificación de cláusulas de sus contratos colectivos de trabajo.

El presente trabajo está organizado en cuatro capítulos. El primero inicia con los aspectos generales del derecho del trabajo, construimos nuestro marco conceptual en el cual se estudiaron opiniones de diferentes autores referentes a la relación de trabajo, a las condiciones generales de trabajo, salario, jornada, a los contratos individuales y colectivos de trabajo, así como a la flexibilidad laboral, con el fin de obtener un concepto base de la misma a través de revistas especializadas en la materia, con el fin de proporcionar una mejor comprensión del tema.

En el capítulo segundo se exponen los escenarios de la historia del derecho del trabajo, hicimos una breve reseña de los antecedentes históricos y legislativos que tuvieron que ver con el mismo, así como los antecedentes de la flexibilidad laboral en el contexto de la política económica neoliberal de nuestro país y a través del fenómeno de la globalización.

A continuación, en el tercer capítulo se abordan los principios generales del Derecho Mexicano del Trabajo para demostrar que tan vigentes pueden ser con respecto a los términos en que se dan las nuevas relaciones de trabajo en nuestra realidad, acentuamos el papel que juegan las características del Derecho del Trabajo en relación con la flexibilidad laboral. Igualmente se aborda tanto el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, como el correspondiente a 2001-2006, el cual ha colocado nuevamente dentro de la

agenda gubernamental la necesidad de revisar el ordenamiento laboral para intentar avanzar a la modernización del mundo del trabajo. Así como también se analizaron las iniciativas de reforma al artículo 123 constitucional y a la Ley Federal del Trabajo, presentadas por el Partido Acción Nacional.

Finalmente, en el cuarto capítulo se condensa el análisis de la flexibilidad contractual en cada una de las empresas estudiadas, se resume lo más importante localizado en sus contratos colectivos de trabajo con respecto a las condiciones de trabajo como: el uso de la fuerza de trabajo, intensidad del trabajo, cambios tecnológicos y organizativos, salarios y prestaciones, movilidad vertical, puestos, subcontratación, restricciones a la labor sindical así como la capacitación y adiestramiento por ser el medio a través del cual se da la productividad, siendo ésta última el fin inmediato de la flexibilidad laboral.

Por último y con el ánimo de ser propositiva, como resultado del estudio realizado se pondera la posibilidad de que la flexibilización de las relaciones y condiciones de trabajo se puede dar previa la existencia de un contrato colectivo de trabajo en el cual la carga de trabajo esté debida y proporcionalmente retribuida al trabajador, esto es, que el incremento salarial otorgado al trabajador satisfaga sus pretensiones y que, desde luego, lo anterior beneficie al sistema productivo de la empresa. Debemos lograr una flexibilidad modernizante que de añadirle el interés, la iniciativa y la imaginación de los trabajadores en un gran compromiso con el capital se obtendría la productividad y calidad suficientes no sólo para sobrevivir sino para expandirse en los mercados nacional e internacional.

## **1. Conceptos Básicos.**

A través del tiempo el hombre ha ido evolucionando y con él, el Derecho. Se han originado nuevas ramas que lo van enriqueciendo, como es el caso del Derecho del Trabajo. A continuación se expondrán algunos conceptos básicos con el fin de tener una mejor comprensión del tema.

### **1.1. Derecho del Trabajo.**

El Derecho de Trabajo es una asignatura de las variadas ramas de la ciencia jurídica, que tiene como fin primordial la convivencia armónica de los individuos que integran una sociedad, en la cual cada sujeto necesita de la ayuda de los demás para poder desarrollarse y obtener los recursos vitales para su subsistencia como son: el alimento, casa, abrigo entre otros.

El trabajo es inherente al hombre, desde sus orígenes, a estado ligado a él, aun cuando vivía primitivamente tenía que laborar para poder sobrevivir. El hombre y el trabajo van transformándose, van evolucionando, hasta llegar a un punto en donde el hombre se sirve del propio hombre para subsistir a través de su labor.

El tratadista Euquerio Guerrero menciona que se llega a una organización, en donde un grupo de personas se someten a órdenes de otros, llamadas directores, para crear con su trabajo físico o intelectual productos o servicios.<sup>1</sup>

Es en ese momento donde imperiosamente debe de surgir una regulación jurídica que proteja los derechos de los trabajadores que se originan,

---

<sup>1</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, novena edición, Porrúa, México, 1977, p. 17.

así como las obligaciones de los patrones; y en especial surge el Derecho del Trabajo para proteger a la clase económicamente débil, la clase trabajadora sujetos de Derecho.

Por su parte el Derecho del Trabajo ha sido conceptualizado por los doctrinarios de diversas formas, con el propósito de obtener una definición general y que contenga los elementos esenciales como son sus fines, su naturaleza jurídica, los sujetos, el objeto. Esto ha representado una labor difícil.

Néstor de Buen define al Derecho del Trabajo como "el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".<sup>2</sup>

Cita a la subordinación y a los servicios personales, términos que también maneja la Ley Federal del Trabajo, dentro de la idea de trabajador.

Por su parte, Francisco de Ferrari menciona que el Derecho del Trabajo son normas jurídicas que tienen por objeto las relaciones en donde se da una prestación de servicios remunerados, y que cumple una persona dirigida por otra.<sup>3</sup>

Otro concepto es el que sostiene Alberto Briceño Ruiz al mencionar que es "el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el

---

2 DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, segunda edición, Pomúa, México, 1977, p. 131.

3 DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo, Tomo I, segunda edición, Depalma, Argentina, 1976, p. 223.

equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos".<sup>4</sup>

Alberto Trueba Urbina dice que el Derecho del Trabajo es "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".<sup>5</sup>

Esta definición se olvida de la figura del patrón, el cuál también es sujeto de la relación laboral y tiene derechos consagrados, así como obligaciones.

El Derecho del Trabajo según Alfredo Sánchez Alvarado "es el conjunto de principios y normas que regulan en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos; entre trabajadores entre si y entre patronos entre si, mediante intervención del estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permite vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino".<sup>6</sup>

Para Mario de la Cueva el 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".<sup>7</sup>

---

4 BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985. p. 24.

5 TRUEBA URBINA. Nuevo Derecho del Trabajo, cuarta edición, Porrúa, México, 1980, p. 135.

6 TRUEBA URBINA. Nuevo Derecho del Trabajo, quinta edición, Porrúa, México, 1981, p. 133.

7 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, décima sexta edición, Porrúa, México, 1999, p. 85.

Esta es una de las definiciones más completas y más aceptada dentro de la doctrina.

La doctrina reconoce que el derecho del trabajo es un derecho inconcluso, pues debe constantemente adecuarse a los cambios, reconocimientos y conquistas sociales que se vayan logrando, teniendo presente al trabajador como persona humana, a su libertad y su dignidad.

Por todo lo anterior consideramos que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones que regulan las relaciones subordinadas que se dan entre patrones y trabajadores para lograr un equilibrio y obtener entre ellos una justicia social. El derecho debe servir a una integración permanente, respetando sus prerrogativas naturales y políticas.

## 1.2. Trabajo.

"Ha pesado sobre el trabajo la maldición divina de ser considerado un castigo; y es así que en muchos idiomas la palabra trabajo contiene en sus elementos etimológicos la noción de dolor y pena. Viene del latín *trabs*, *trabis*: traba; porque el trabajo es la traba del hombre".<sup>8</sup>

Se dice que el vocablo trabajo puede definirse desde diferentes puntos de vista, atendiendo a la producción, a su sentido personal y humano, a ambos sujetos de la relación laboral; a su ámbito y finalidad social o a un criterio puramente económico y de explotación.

El Diccionario de la Lengua Española define a esta palabra como:

---

<sup>8</sup> CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Tomo I, Vol. 1, tercera edición, Heliasta, Argentina, 1988, p. 277.

"...5. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza. Se usa como contraposición del capital..."<sup>9</sup>

En la Declaración de Derechos Sociales del Tratado de Versalles, se expresa que el principio rector del Derecho Internacional del Trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio.

La Constitución mexicana se refiere al trabajo, sin definirlo, al destacar en la parte inicial del artículo 123 que: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil..."

Miguel Borrell Navarro manifiesta que "el trabajo debe estructurarse dentro de los parámetros de la "justicia social", entendida esta como se concibió en el Tratado de Versalles del 28 de julio de 1919, cuando afirmó que la paz universal no podría fundarse sino sobre la base de la justicia social".<sup>10</sup>

La Ley Federal del Trabajo en su artículo octavo, párrafo segundo, define lo siguiente:

"... Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

El trabajo que regula la legislación laboral no es cualquier trabajo,

---

9 Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española, Tomo VI, décima novena edición, Espasa Calpe, España, 1970, p. 1292.

10 BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, sexta edición, Sista, México, 1998, p.85.



sino sólo el que se realiza bajo la dependencia o subordinación de otra persona y siempre que medie el pago de una remuneración. Por lo tanto son características fundamentales del trabajo, para la Ley de la materia, la subordinación y el pago de un salario o remuneración, como lo expresa en su artículo 20.

El objeto de la regulación jurídica laboral, lo constituye el trabajo. La legislación laboral tutela tanto el trabajo en sí como al que lo presta, reconociéndole al trabajador el derecho a una existencia digna, un nivel de vida decoroso que le garantice la salud, el bienestar, la alimentación, el vestido y la vivienda.

Consideramos que nuestra legislación laboral extiende sus alas sobre todo el trabajo humano que se preste a otro en una relación de subordinación.

### **1.3. Relación de Trabajo.**

Consideramos necesario señalar este concepto tan importante en el derecho del trabajo, ya que al existir la relación de trabajo, es decir, al empezar a laborar el trabajador, queda protegido por la legislación laboral, independientemente de que tenga o no un contrato de trabajo; además de que señalaremos en otro capítulo, como la flexibilidad laboral ha intentado o ha cambiado las relaciones de trabajo entre el patrón y el trabajador.

Con respecto a la relación laboral, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

De acuerdo con este artículo para que se establezca la relación laboral se tienen que dar dos requisitos: que sea un trabajo de tipo personal y que dicho trabajo, sea subordinado.

"La relación de trabajo es una situación jurídica, objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias."<sup>11</sup>

Baltasar Cavazos afirma que se origina la relación de trabajo desde el momento en que se empieza a prestar el servicio.<sup>12</sup>

El requisito más importante para que surja es la subordinación, ésta es indispensable y es la característica de que se trabaja bajo un mando, marcando la pauta para distinguir el trabajo que se realiza por cuenta propia, donde la calidad es distinta a la de un trabajador.

José Dávalos menciona que se constituye la relación de trabajo prestándose un trabajo personal y subordinado, aun cuando el consentimiento

---

11 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p.187.

12 CAVAZOS FLORES, Baltasar. Lecciones de Derecho Laboral, séptima edición, Trillas, México, 1992, p. 109.

del patrón sea tácito y no puede excusarse de pagar un salario por el trabajo, creándose derechos y obligaciones por ambas partes de la relación laboral.<sup>13</sup>

La relación de trabajo, como lo apunta Miguel Borrell Navarro es "una situación de hecho, reconocida y regulada por el Derecho del Trabajo, la que comienza a tener vigencia desde el momento mismo en que se presta el trabajo, sin ninguna formalidad, contrato o solemnidad".<sup>14</sup>

La ley y la doctrina están de acuerdo en que es una situación de hecho independiente del acto que le dio origen.

#### **1.4. Sujetos de la Relación de Trabajo.**

Para la prestación de un trabajo determinado, personal y subordinado, debemos de contar con la presencia del patrón y el trabajador, pues son piezas imprescindibles en la constitución de la relación laboral, la cual se consolida mediante un acuerdo de voluntades invariablemente de que exista una remuneración económica por ello.

##### **1.4.1. Trabajador.**

La palabra trabajador deriva del latín *operarius*, que significa obrero o jornalero. Este término es muy amplio, y dentro de él, se agrupan diferentes tipos de trabajadores. Engloba a obreros, empleados domésticos, jornaleros, trabajadores del campo, etc., es un término genérico que tiende a ampliarse progresivamente en todo el mundo.

---

13 DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1985, p. 106.

14 BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 196.

Como persona física, trabajador, debemos entender en cuanto a sexo, lo mismo al hombre que a la mujer, debemos considerar a ambos en igualdad de condiciones y derechos para obtener y desempeñar un trabajo y adquirir el atributo de trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 constitucional que establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley.

El trabajador es una de las dos figuras más importantes de la relación o del contrato de trabajo.

El trabajador es una persona física de la cual se derivan un sinnfin de conceptos, todos de suma importancia, pero para poder llegar a tener un amplio criterio sobre la trascendencia de esta palabra, debemos tener claro lo que la legislación laboral establece dentro de su artículo 8, la cual lo define así:

"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

A esta definición la dividiremos en tres puntos sobresalientes:

1. Trabajador es la persona física.
2. La prestación de trabajo personal a otra persona ya sea física o moral.
3. El trabajo personal tiene que ser subordinado.

El numeral uno establece que el trabajador es la persona física, la cual es entendida como el ser humano de existencia física o legal, capaz de derechos y obligaciones. Dicho lo anterior, la relación que se establezca será una relación individual de trabajo con el patrón, lo que elimina la posibilidad de que un sindicato pueda realizar un contrato como si fuera este un trabajador, ya que el sindicato viene siendo una persona moral.

Con respecto al numeral dos, significa, que el trabajador contratado debe de prestar los servicios por sí mismo, sin perjuicio de que, eventualmente, se haga auxiliar por otros trabajadores, siempre y cuando sea con el consentimiento del patrón. La relación individual existe entre un patrón determinado y la persona que real, material y efectivamente presta el servicio.

Por último, el numeral tres establece que tendrá que ser un trabajo personal subordinado; el cual es entendido como la facultad jurídica de mando que tiene el patrón, en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones y órdenes que juzgue convenientes para los fines de la empresa y la obligación igualmente jurídica de obediencia del trabajador, de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

Consideramos que el trabajador es una persona física que presta un trabajo personal a otra física o moral, mediante una remuneración previamente establecida.

Hay una diferencia muy clara entre la palabra trabajador y la de empleado ya que este último, se refiere a aquellos que trabajan dentro de oficinas, relacionado a estos encontramos a los trabajadores de confianza.

La Ley nueva parte del principio de que no existen dos categorías de personas: trabajadores y empleados, sino una sola, a la que se aplican sus disposiciones en armonía a las características de las distintas actividades.

Se considera que los trabajadores de confianza son aquéllos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia.

El artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

"La categoría 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".

Para determinar el *carácter general*, debe tomarse en cuenta que la categoría de trabajador de confianza constituye una excepción al principio de la igualdad de todos los prestadores de trabajo ante la ley. La función se refiere en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales, así como también cuando se trata de funciones que se realizan en sustitución del patrón.

En cuanto a los *trabajos personales del patrón* son: aquellas funciones de confianza en que las personas están en contacto inmediato y directo con el patrón, que saben de sus problemas y de sus preocupaciones, que conocen diariamente los secretos de la empresa y que escuchan las conversaciones más íntimas.

Podemos concluir que trabajador es aquella persona física que presta sus servicios, de una manera personal y subordinada.

#### **1.4.2. Patrón.**

El patrón es uno de los sujetos que interviene en la relación laboral, y a través del tiempo ha tenido diferentes denominaciones como son

empleador, empresario, patrono, patrón, pero el término de mayor aceptación es éste último, el de patrón.

La palabra patrón deriva del vocablo en latín *patronus*, que significa patrón o protector.

Este vocablo se envuelve con un aire de tipo paternalista o protector, aunque su significado etimológico, no influye para nada con el contenido jurídico que establece la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto, en su artículo 10 determina el concepto de patrón: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

La ley laboral determina que patrón puede ser tanto una persona física (ser humano físico ya sea hombre o mujer), que puede encargarse de supervisar y en algunos casos incluso, de compartir las actividades laborales con sus trabajadores; como una persona moral, esto es, cuando el centro de trabajo, sea de tal magnitud, que requiera la constitución de la empresa en una sociedad.

Para Manuel Alonso García patrón "es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos en la mencionada prestación".<sup>15</sup>

En materia laboral no es común utilizar la palabra de empleador por que quiénes emplean normalmente son el personal administrativo, no el

---

15 BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 95.

patrón, así como también es inexacto utilizar la palabra de empresario como sinónimo de patrón, ya que no sólo dentro de una empresa se dan las relaciones de trabajo, también se consideraran patrones aquellos que se refieren a otros sectores como el: agrícola, industrial, comercial, artesanal, o también en el caso de trabajo doméstico.

Dentro del segundo párrafo del artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, determina que: "Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de estos".

En materia laboral se encuentra impuesta una figura jurídica relacionada con el patrón y estos son los *intermediarios*, los cuales se encuentran definidos en el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo que dispone: "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

El artículo 14 la Ley Federal del Trabajo establece: "Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores, serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados".

En el artículo 13 de la citada ley determina que: "No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario, serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores".



Es importante establecer quiénes serán considerados como representantes del patrón y estos están regulados en el artículo 11 de la misma ley los cuales son los siguientes:

"Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto la lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

Con respecto a este artículo se considerarían como empleadores de confianza, ya que tienen funciones de administración y dirección, por lo tanto las obligaciones que contraigan con los trabajadores recaerán directamente en el patrón.

#### **1.5. Subordinación.**

En la Exposición de Motivos de la Ley de 1970 se manifestó el uso del término subordinación diciendo:

"El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa".

La doctrina se unifica en cuanto que el trabajo subordinado es aquel en donde el patrón tiene la facultad de mando y el trabajador tiene el

deber jurídico de obediencia, en todo lo que se refiera al trabajo para el cual fue contratado.

Este elemento o característica de subordinación, es sin duda, el más importante en la relación de trabajo. Si no existe este elemento de subordinación, aunque haya un trabajo personal y medie el pago de un importe en efectivo como contraprestación por el servicio o trabajo prestado, no habrá relación laboral.

El trabajo puede ser el que se realiza de manera subordinada, aquel que se realiza de manera libre, por iniciativa propia, pero éste último trabajo no entra en el campo del derecho laboral. Solamente contempla al trabajo subordinado, esto como consecuencia de aquella persona que esta subordinada a otra puede sufrir abusos, como consecuencia de su dependencia laboral, siendo la fuente de sus ingresos.

La doctrina también expone que la relación laboral surge como consecuencia de contratos disfrazados que constituyen verdaderas relaciones de trabajo, como sucedió en una época con el Contrato a Prueba y el Contrato de Aprendizaje, en donde se abusó de los aprendices, explotando su trabajo y no recibiendo una remuneración justa.

Los legisladores al prever esta situación deciden contemplar la situación desde el punto de vista de la relación laboral y siendo el hecho de que aun cuando sean aprendices, también realizan un trabajo, y este trabajo reporta una ganancia, es así como la relación de trabajo es más genérica al contemplar el hecho del cual nacen los derechos de los trabajadores.

El término de subordinación se adoptó debido a que anteriormente la doctrina consideraba la dependencia económica del trabajador hacia un

patrón, existiendo trabajadores que tenían otras fuentes de trabajo y que no dependían únicamente de un patrón, además de que esta dependencia económica entrañaba una cierta esclavitud. Posteriormente se rectificó esta interpretación y se habla de una dependencia de órdenes.

"La naturaleza de la relación de subordinación es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo".<sup>16</sup>

El Derecho del Trabajo es un derecho que protege a los trabajadores. Protege la prestación de servicios de manera subordinada.

Dentro de la doctrina y de la ley la prestación de servicios se puede originar de dos maneras, una de ellas es la celebración del contrato de trabajo, la otra es la simple prestación de un trabajo subordinado.

Alguna de las diferencias entre el contrato de trabajo y la relación laboral es que el primero es un acto previo a la prestación, la relación por el contrario es una situación de hecho que surge en el momento mismo en que se empieza a prestar el servicio.

#### **1.6. Contrato Individual de Trabajo.**

"El contrato individual de trabajo es el celebrado por un solo trabajador, que tiene en vista una prestación de servicios sin relación en cuanto

---

<sup>16</sup> DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 203.

a los mayores o menores beneficios que pueda percibir del trabajo que realicen los demás trabajadores al servicio del mismo patrono".<sup>17</sup>

Patricia Lemus Raya considera que "el contrato individual de trabajo debe ser un acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador, ya que es un hecho que a nadie se le debe forzar u obligar a que realice determinada conducta así que, dando el consentimiento en donde, el primero ofrece la actividad que se va a desempeñar y el segundo manifieste su deseo de aceptar realizar el servicio que se requiere, se deben establecer las condiciones generales de trabajo en donde se estipulará como puntos importantes: el salario, la duración de la jornada, vacaciones, aguinaldo, domicilio en donde se llevará a cabo la prestación del servicio, entre otros".<sup>18</sup>

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo define el concepto en turno: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

La polémica en establecer la diferencia entre relación laboral y contrato de trabajo dio como resultado que la legislación mexicana sumiera las dos posiciones, al mencionar en la Exposición de Motivos de la Ley de 1970, lo siguiente:

"La doctrina y la jurisprudencia discuten, desde hace varios años, cuál es la naturaleza de la relación que se establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios. La teoría tradicional, cuyas raíces se

---

17 CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Vol. 1, tercera edición, Heliastra, Argentina, 1988, p. 298.

18 LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo, primera edición, McGraw-Hill, México, 1997, p. 19.

remontan al derecho romano, sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo puede derivar de un acuerdo de voluntades: en consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato. La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación de servicios, cualquiera que sea el acto que le dé origen. No corresponde a la Ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos en ocasiones indispensables, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo...".

En el contrato individual del trabajo se establecen todas y cada una de las obligaciones y derechos que tienen tanto el patrón como el trabajador.

Si existe un contrato colectivo de trabajo previamente, no implica que no se haga un contrato individual del trabajo, al contrario, es necesario, ya que en éste se pueden establecer situaciones, derechos o modalidades que no contempla el contrato colectivo de trabajo.

### **1.7. Contrato Colectivo de Trabajo.**

El contrato colectivo de trabajo aparece a fines del siglo XIX, como una medida conveniente y necesaria de defensa de los intereses obreros.

El concepto en comento tiene una importancia extraordinaria, ya que en él se estipulan las condiciones de trabajo bajo las cuales se prestan los trabajos personales subordinados, adquiriendo los trabajadores muchas de las veces, prestaciones superiores a las señaladas en la Ley, sin embargo, en los últimos años se han inmovilizado a los contratos colectivos en perjuicio de los trabajadores, por la política económica que ha agredido al aspecto laboral.

Los únicos que pueden pedir o exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo son los sindicatos legalmente constituidos y nunca las coaliciones de trabajadores o éstos en forma individual.

Cuando existan dos o más sindicatos dentro de la misma empresa, el sindicato que alcance la titularidad del contrato colectivo de trabajo, extiende sus beneficios a todos los trabajadores, aún no siendo miembros de la asociación que sea titular (artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo).

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

"Contrato colectivo de trabajo 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 más empresas o establecimientos".

La definición menciona "establecer las condiciones", esto se refiere precisamente a las condiciones de trabajo, y que se definen como las bases, modalidades y particularidades bajo las cuales se presta un servicio personal subordinado.

El objetivo fundamental de los contratos colectivos de trabajo es elevar el nivel de las condiciones de trabajo y prestaciones en beneficio del trabajador.

El contrato colectivo de trabajo es de origen contractual, pero con efectos jurídicos de ley, en virtud de que la voluntad de las partes contratantes, no puede modificar las normas contenidas en el contrato colectivo de trabajo, ya establecidas previamente, así el patrón o el sindicato no pueden proponer normas que causen un perjuicio hacia los trabajadores en sus derechos individuales, y tampoco pueden establecer normas que lesionen los derechos irrenunciables de los trabajadores consagrados en la Ley Suprema o en la Ley reglamentaria.

En cuanto a la celebración del contrato colectivo de trabajo, el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo dispone "El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito bajo pena de nulidad".

Disposición que para algunos analistas laborales es incorrecta ya que afirman que no puede ser nulo lo que aún no existe. Estiman que la Ley debió aclarar que si el contrato colectivo de trabajo no se formula por escrito será considerado inexistente, (no nulo) por adolecer de un requisito indispensable para su legal existencia.

En la Exposición de Motivos de la Ley Laboral en su apartado XXXIII, explica que:

"Al redactar el proyecto, se analizó la conveniencia de cambiar el término "contrato colectivo de trabajo" por el de "convención colectiva de trabajo", pero se llegó a la conclusión de que era preferible conservar la primera por estar generalizada en la Ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los

trabajadores y los patronos; se consideró, además, que la denominación no afecta la naturaleza de la institución".

Por último, consideramos que los contratos colectivos de trabajo juegan un papel muy importante dentro de las relaciones laborales, ya que son los mecanismos que sirven para mejorar las condiciones de trabajo y éstas no pueden ser inferiores a los mínimos legales.

### **1.8. Condiciones de trabajo.**

La flexibilidad del trabajo se ha plasmado en la realidad al penetrar en las condiciones y en las relaciones de trabajo, acontecimiento que tiene un impacto directo hacia el trabajador. De lo anterior, se hace necesario conocer el fondo de las condiciones de trabajo, sus fines inmediatos y mediatos, saber qué derechos son catalogados como condiciones de trabajo y conocer sus repercusiones positivas o negativas en la vida de un trabajador.

Señala Mario de la Cueva, al referirse a las condiciones de trabajo "entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo".<sup>19</sup>

El tema de las condiciones de trabajo, es sin duda, un tema medular en el derecho del trabajo, Mario de la Cueva lo llama el "núcleo del estatuto laboral" al establecer la plataforma y la causa última de nuestro ordenamiento jurídico especializado que es el trabajo.

---

19 Ibidem, p. 266.



Para Néstor de Buen, la definición que proporciona Mario de la Cueva no es la más idónea, la critica argumentando que no reconoce las prerrogativas recíprocas para los patrones, señalando que:

"Desde el punto de vista de la teoría general del derecho del trabajo, esto es, examinando sólo con rigor técnico el estudio de las condiciones de trabajo constituye, en realidad, la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral y por lo tanto el estudio del *objeto posible*, como elemento esencial de la relación de trabajo".<sup>20</sup>

La Ley Federal del Trabajo vigente no define a las condiciones de trabajo, y sólo se limita a señalarlas en su artículo 25, entre las que encontramos: el salario, la jornada de trabajo, las horas extraordinarias, el turno, el periodo de vacaciones, aguinaldo, duración del contrato de trabajo, etc.

El artículo 56 de la citada Ley también las menciona sin definir las y prescribe que no podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley y que deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajadores iguales, prohibiendo que se establezcan diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, lo que no obsta para que la propia Ley mencione normas distintas, según los trabajos que se desempeñen.

Para Miguel Borrell Navarro, las condiciones de trabajo son "el conjunto de bases, modalidades y particularidades bajo las cuales se presta el trabajo personal subordinado, las que constituyen sus derechos y obligaciones, son por ejemplo, las referentes al salario y demás prestaciones en efectivo y en especie, al turno o jornada de trabajo, periodo de vacaciones,

---

20 DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, Op. cit. p. 149.

aguinaldo, tiempo extraordinario de servicio, termino del contrato y otras".<sup>21</sup>

Las condiciones de trabajo como el propio Derecho del Trabajo en general, son normas inconclusas, pues tienen como finalidad la satisfacción de necesidades de la clase obrera y patronal, y éstas, por su propia naturaleza, son ilimitadas y cambiantes de acuerdo con los factores de orden social, económico, inflacionario, etcétera, que varían en el tiempo y en el espacio; aunque no deberán pactarse condiciones de trabajo inferiores a las señaladas en la Ley.

### **1.9. Salario.**

Consideramos conveniente conocer el significado de la palabra salario, por la proyección de progreso social que ha significado tal condición de trabajo, ahora vulnerada por la política económica que prevalece en nuestros días.

La palabra salario deriva de la voz latina *salarium*, y tiene varias acepciones como: sueldo, paga, remuneración, honorarios, jornal, etc.

El salario es una obligación que le corresponde directamente al patrón, de la cual no puede eximirse.

Existe un principio de suma importancia, el cual dice: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución, y sin su pleno consentimiento", este precepto encontró su antecedente en la Constitución de 1857.

---

<sup>21</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. pp. 110 y 111.

Desde el punto de vista económico, el salario para el trabajador es un ingreso o rédito por el trabajo subordinado, para el patrón por el contrario se consideraría como un egreso o costo, ya que se considera dentro de los costos de producción de bienes y servicios, es decir, el costo de un trabajo personal subordinado.

Carlos Marx define al salario de la siguiente manera: "Visto superficialmente en el plano de la sociedad burguesa; el salario percibido por el obrero se presenta como el precio del trabajo, como una determinada suma de dinero que se paga por una determinada cantidad de trabajo, llamado precio necesario o natural de éste a su expresión en dinero".<sup>22</sup>

Al trabajo no se le puede considerar como una mercancía a la cual se le puede determinar un precio, sino por el contrario, consideramos que el salario es el pago al trabajador por el esfuerzo realizado y el tiempo invertido en él, es decir, de acuerdo a la productividad.

Mario de la Cueva 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".<sup>23</sup>

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo define al salario como "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Como lo mencionamos anteriormente, el pago del salario es una

---

22 DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, Op. cit. p. 200.

23 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 297.

obligación únicamente del patrón hacia el trabajador por el desempeño de su trabajo.

Así también en su artículo 84 establece:

"El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

El salario es el medio, por el cual el trabajador puede sustentar tanto a él como a su familia de forma decorosa, como se establece en el artículo 85 de la citada ley, que determina que:

"El salario debe de ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y la calidad del trabajo".

Como se menciona en el primer párrafo del mencionado artículo, se fijan atributos propios al salario como son:

- Remunerador: ya que debe ser proporcional al tiempo invertido y a la prestación de servicios realizados.
- Salario Mínimo: es el que se encuentra fijado por la ley.

En el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, se establece que:  
"Salario Mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador

por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores”.

Como podemos observar este artículo toma en cuenta al trabajador no solo en forma individual, sino que incluye también todo su entorno, ya que independientemente de fijar una cantidad por el servicio realizado, se toma en cuenta que debe ser suficiente para cubrir no solo las necesidades personales, sino también las de su familia tanto en sentido económico, como social y cultural.

- Salario suficiente: como se menciona en el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, este debe de cubrir todas las necesidades tanto de él, como de su propia familia.

Dicho lo anterior consideramos que el salario es la remuneración que recibe el trabajador por parte del patrón, por la prestación de servicios, que le va a permitir cubrir todas sus necesidades de forma digna y decorosa, así como también las de su propia familia.

#### **1.10. Jornada de Trabajo.**

La palabra jornada significa medida o relación de tiempo que deriva de la voz latina *jornata*, que significa *día*, teniendo en el lenguaje usual

un sentido de relación de tiempos.

Dice el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo vigente: "jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Respecto de este artículo, el cual creó una serie de controvertidos puntos de vista se formaron varios criterios:

Un *criterio restringido* menciona que el momento de inicio de la jornada de trabajo, es el momento en que el trabajador empieza a desarrollar efectivamente el servicio para el cual fue contratado.

Un *criterio generoso* se da en el sentido de que el momento de inicio de la jornada de trabajo es desde el instante en que el trabajador permanece en la fuente de trabajo a disposición del patrón.

Un trabajador que se presente en la empresa, y no realizara ningún trabajo en todo el día, se considerara que está cumpliendo con su jornada, por el simple hecho de estar a disposición del patrón, y no tomando en cuenta en realidad el trabajo efectivo realizado por el trabajador.

Alberto Briceño Ruiz, en su libro "Derecho Individual del Trabajo", precisó lo que se entiende por disponibilidad del trabajador de la siguiente manera: "Disposición es acción y efecto de disponer o disponerse, aptitud, proporción para algún fin, poder, arbitrio, autoridad.

*Disponer* implica colocar, poner las cosas en orden y situación conveniente, echar mano de una persona o cosa; hacer uso de ella, emplearla

darle destino; usar uno, una cosa según su capricho o voluntad.

Con estos criterios la *relación de trabajo* se traduce, por lo que se refiere al trabajador, en aptitud o proporción para algún fin. Por lo que hace al patrón significará poder, arbitrio, autoridad, acción y efecto de disponer; echar mano del trabajador; hacer uso de él, emplearlo. La *limitación* consiste en trabajo contratado; el patrón puede disponer del trabajador y este se obliga a proporcionar su aptitud para este fin".<sup>24</sup>

Luego entonces y de acuerdo a lo citado no se puede considerar que el trabajador se encuentra a disposición del patrón cuando sale de su casa al ir al trabajo, o bien el tiempo que tarde en recorrer de regreso a su casa al finalizar labores.

Pero en caso de que el trabajo se realizara en caminos carreteros y el patrón proporcionara el transporte desde un campamento, al lugar donde inicia la labor, se considera que la jornada comienza desde que empieza el viaje.

En caso de riesgos de trabajo, la jornada de trabajo comienza desde que el trabajador sale de su domicilio, pero este se justifica por la razón que Briceño Ruíz, expresa en su libro: "Si la ley protege al trabajador en el trayecto, lo hace por estimar conveniente ampliar los beneficios equiparados al riesgo de trabajo, por el ánimo de trasladarse al lugar de prestación de sus servicios, pero no porque el trabajador pueda encontrarse, desde el momento de salir de su hogar a disposición".<sup>25</sup>

---

24 BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985, p. 184.

25 Idem.

Hay algunas excepciones en las cuales no se considerara que se encuentra a disposición del patrón el trabajador:

- En el tiempo que tarde entre la conclusión efectiva del trabajo y el aseo que tenga dentro de la empresa el trabajador.
- El trabajador debe tomar sus alimentos y descansos en el horario establecido por el patrón, no podrá tomar su descanso por libre albedrío.

Así mismo se considera a disposición del patrón: cuando el trabajador este dispuesto a realizar su labor y no pudiera por falta de utensilios de trabajo o herramientas, e incluso por falta de energía eléctrica, o también por instrucciones dadas en contrario, se entenderán que cumplirán con su jornada de trabajo.

Es importante mencionar la diferencia entre lo que es jornada de trabajo y tiempo de servicios del trabajador, el cual está relacionado con el tiempo de duración de la relación de trabajo y del que se desprenden los derechos del trabajador como son vacaciones o prima de antigüedad.

Concluyendo: la jornada de trabajo conceptualizada por el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, y según la doctrina, ésta se da desde el momento en que el trabajador ésta físicamente en la empresa presto y en aptitud de desempeñar el servicio.

### **1.11. Flexibilidad Laboral.**

De 20 años a la fecha los países se han agrupado en bloques económicos que favorezcan los intereses regionales que faciliten su desarrollo, como son la Unión Europea, la llamada Cuenca del Pacífico, el Mercosur y, en fecha reciente, el Tratado de Libre Comercio celebrado entre México, Canadá y



los Estados Unidos. Dichos grupos han orientado las relaciones de trabajo hacia lo que se ha llamado la movilidad funcional y la flexibilidad de las condiciones en que actualmente se prestan los servicios, con el propósito de obtener de sindicatos y trabajadores ciertas concesiones en lo que se refiere a la forma, distribución y tiempo de trabajo.

Según el pensamiento del Doctor Javillier, la flexibilidad es "sólo un experimento que representa el conjunto de las ideologías pues para algunos jusbolabralistas la flexibilidad es el diablo, un concepto patronal por excelencia; para otros es un ángel, un proceso que salvará a los operarios del desempleo. Lo real es que se trata de una simple adaptación de las normas de trabajo a nuevos contextos culturales, tecnológicos y económicos, a la relación de trabajo, que facilita el progreso social y el rendimiento elevado de la productividad sin reducir la planta del personal empleado, pues lo único que se busca es la reducción de los costos de producción y distribución".<sup>26</sup>

Las relaciones de trabajo flexibles se caracterizan por su temporalidad, no se toman por definitivas las regulaciones que se adopten de común acuerdo entre sindicatos, trabajadores y patrones o empresarios, por considerarse que ello iría contra la naturaleza de los contratos colectivos de trabajo, cuya permanencia y eficacia se respeten.

Para el académico Santiago Barajas Montes de Oca, la flexibilidad es "una medida correctiva que por ningún motivo debe imponerse, sino que se debe solicitar su aceptación por ajustarse a situaciones; por conveniencia laboral; así, tiene como meta evitar el desempleo, distribuir de modo equitativo la jornada de trabajo, poner en práctica nuevas formas de

---

26 BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo, Fondo de Cultura Económica, México, 1995, p. 44.

remuneración (salario), dar oportunidad de participación en la empresa a los trabajadores y reducir las obligaciones de trabajadores y patrones a lo estrictamente necesario para mantener un cordial entendimiento entre ellos y reducir los conflictos y controversias de trabajo".<sup>27</sup>

La Organización de la Cooperación del Desarrollo Económicos (OCDE) fue la impulsora de la corriente económica que propugnó la teoría de la flexibilidad del trabajo.

Las organizaciones de trabajadores o sindicatos en Europa, expresaron su preocupación y su inconformidad sobre el tema, llevándolo hasta la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quien analizó a la flexibilidad del trabajo junto con el estudio del impacto en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo.

La OCDE y la OIT acordaron discutir la teoría de la flexibilidad del trabajo, aparecida en 1980, siendo la primera organización antes mencionada, en establecer un concepto formal sobre dicha teoría diciendo que:

"... la flexibilidad del trabajo, entendida como la capacidad de las empresas, trabajadores y estructuras económicas de adaptarse a los cambios no sólo económicos, sino también a los cambios sociales y a la transformación de las relaciones de trabajo entre trabajadores y empleadores".<sup>28</sup>

La aparición de la flexibilidad como nuevo elemento de la relación de trabajo ha traído la nueva tendencia política legislativa laboral, aceptada por

---

27 Ibidem, pp. 44 y 45.

28 SARFATI H. y Kobrin. Flexibilidad del mercado de trabajo, una selección de criterios y experiencias, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, 1988, p. Contraportada.

países con un avanzado sistema jurídico, pero rechazada por defensores tradicionales del Derecho del Trabajo, para quienes cualquier alteración normativa implica un retroceso, al considerar que carece de sentido alterar el orden establecido si el beneficio no es totalmente positivo.

Por lo anteriormente expuesto, podemos observar que la intención de flexibilizar las relaciones laborales, entraña para los patrones el propósito de "desregulación" que amplíe los márgenes de manejo de la mano de obra, sin que ello implique eliminar las fuentes reguladoras, sino hacerlas funcionar de manera distinta que permita hacer una reglamentación de las relaciones de trabajo más sensibles a las exigencias del sistema productivo que a la finalidad social de garantizar un más alto grado de equilibrio entre los dos factores de la producción.

Consideramos que la flexibilidad sólo debe darse en forma diversificada, por negociación y acuerdo entre las partes de la relación de trabajo. El derecho del trabajo no debe de perder su carácter tutelar del trabajador, por lo que ninguna medida flexibilizadora debe darse en detrimento de los derechos esenciales de la clase trabajadora.

## 2. Antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo.

### 2.1. Antecedentes Históricos del Derecho Mexicano del Trabajo.

El presente capítulo tiene por objeto describir en líneas generales, la evolución que ha tenido el Derecho Mexicano del Trabajo, el cual es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que sólo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: *mis derechos como ser humano*.

El Derecho del Trabajo, rama importante de reciente formación autónoma derivada en sus inicios del Derecho Privado y más recientemente del Derecho Público y Social, es consecuencia necesaria de las luchas de clase, cuyos orígenes en el mundo se remontan desde varios siglos, pues existen antecedentes concretos anteriores a las Leyes de Indias que datan de 1550.

Guillermo Cabanellas afirma que "el trabajo siempre ha existido en la humanidad, ya sea que los orígenes del hombre se refieran a un estado paradisiaco o que se contemple en las etapas prehistóricas, en las que los hombres tenían que luchar contra otros y contra las fuerzas de la naturaleza".<sup>29</sup>

En la época precortesiana había una gran diversidad social y cultural en los territorios mesoamericanos que habrían de constituir el México actual. La diferencia fundamental era la que separaba a los pueblos civilizados de la zona cultural que se denomina Mesoamérica, de los pueblos cazadores y recolectores de la mayor parte del Bajío y el Norte de México. La zona mesoamericana fue la que atrajo la conquista y la colonización española por lo que constituye el antecedente indígena primordial para la formación de la

---

29 BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 13.

nacionalidad mexicana siglos después. Estaba poblada por sociedades que mediante un largo proceso de desarrollo, habían alcanzado, desde unos dos mil años antes de la conquista, el nivel conocido generalmente como civilización, un tipo de cultura caracterizado por un sistema de producción con cultivos intensivos y artesanías desarrolladas, capaz de mantener una población numerosa en la que existía una división del trabajo que incluía la distinción entre ciudad y campo, entre un grupo de trabajadores en todas las obras de construcción y transporte que requerían gran cantidad de energía.

Por otra parte, usaban el trabajo muy calificado en las líneas más especializadas de la producción agrícola y artesanal. Los mayores logros de la agricultura se basan en el trabajo tanto calificado como intensivo de los cultivos, especialmente en los de riego y chinampa.

El trabajo de las tejedoras y de los artesanos especializados en la talla de piedra y de madera, el arte plumario y la orfebrería requerían también mano de obra muy especializada y diestra en el uso de un instrumental sencillo.

En la organización social de México prehispánico, la base material era suficiente para sostener una sociedad populosa y compleja, con una división del trabajo que incluía tanto especialización en distintas actividades productivas como estratificación social, es decir, una distribución desigual del poder económico y político entre distintos sectores sociales, que establecía una diferenciación en cuanto a los derechos, a los medios de producción y al control de los órganos de gobierno. Sin embargo, la división social del trabajo presenta varios rasgos de tipo relativamente primitivo y característicos de las altas culturas arcaicas en las primeras etapas del desarrollo de la civilización.

La división del trabajo, no obstante, era en gran parte parcial y temporera: la especialización comprendía únicamente parte de las actividades

del especialista, y las distintas actividades se ejercían en tiempos distintos, esto quiere decir que parte de los artesanos eran al mismo tiempo labradores que dedicaban sólo parte de su tiempo a la actividad artesanal. <sup>3</sup>

No obstante la existencia de mercados y de bienes, como cacao y mantas, que se usaban como medios generalizados de pago, la economía del México antiguo era básicamente una economía natural, se fundaba en el sistema de dar pagos en especie o en trabajo.<sup>30</sup>

La falta de animales domésticos para el trabajo y de máquinas basadas en la rueda obligaba al uso directo de la energía humana, el sistema productivo requería el trabajo conjunto de masas de trabajadores dedicados a una misma obra –la cooperación simple– como la única manera de realizar trabajos que exigían el uso de grandes cantidades de energía, muy especialmente en las obras de construcción y del transporte.

Parte del carácter limitado de la división social del trabajo es lo que puede denominarse "fusión institucional", característica de sociedades primitivas y arcaicas, en las que aparecen combinadas actividades que en sociedades más desarrolladas se desdoblaron en actividades claramente separadas.<sup>31</sup>

En los pueblos mesoamericanos anteriores a la conquista

---

30 "Este sistema consistía en el trueque que se practicaba en los mercados, pero lo de mayor importancia era el sistema de prestaciones en especie y trabajo como parte de la relación entre los distintos estamentos. El producto plebeyo contribuía su excedente en forma de productos y servicios personales. Los señores del estamento dominante cumplían con sus responsabilidades dando pagos en especie y en fuentes de productos, o sea, tierra y trabajadores".

31 CARRASCO, Pedro. La Sociedad Mexicana antes de la Conquista, Op. cit. pp. 186-188.

existían los elementos primordiales de la relación laboral: trabajador, trabajo y objeto del mismo, así como una especie de patrón, aunque esta última figura no se encuentra claramente perfilada, sin embargo, no existía un cuerpo sistematizado de normas que regularan minuciosamente tal relación laboral, no obstante encontrarse en vías de desarrollo los elementos constitutivos de la misma.

#### ➔ **Época Colonial.**

Durante la Colonia, en las Leyes de Indias, señala Mario de la Cueva, España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos, esas leyes inspiradas en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América y a impedir la despiadada explotación de los encomenderos. Es asombroso descubrir en la recopilación de dichas leyes numerosas disposiciones laborales, en especial las que se preocuparon por asegurar a los indios la percepción efectiva del salario.<sup>32</sup>

El sistema de gremios de la Colonia era distinto al régimen corporativo europeo; en el Viejo Continente, las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valía por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna. En la Nueva España, las actividades laborales estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios a través de las corporaciones gremiales que fueron un acto de poder de un gobierno absolutista que restringía la producción en beneficio de los comerciantes de la península; aun cuando las Ordenanzas contenían diversas

---

32 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. pp. 38 y 39.

disposiciones, los maestros gremiales gozaban de una cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias.

Los gremios de la Nueva España se extinguieron legalmente dentro del régimen colonial, algunas ordenanzas del siglo XVIII se ocuparon de la libertad de trabajo, pero fueron las Cortes quienes las acabaron. Si bien la ley del 8 de junio de 1813 autorizaba a los hombres avecindados en las ciudades del reino para que establecieran libremente las fábricas y oficios que quisieren sin necesidad de permiso o pertenencia a algún gremio, fue el Decreto Constitucional de Apatzingán, debido a José María Morelos y Pavón, con un profundo sentido liberal y humano el que declaró en su artículo 38 que "ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos excepto los que formen la subsistencia pública".<sup>33</sup>

#### ➔ México Independiente.

No obstante la profundidad del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad siguió aplicándose el viejo derecho español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus disposiciones complementarias.

Posteriormente, la reunión del Congreso Constituyente de 1856 y 1857, arrojó como resultado la Declaración de derechos, uno de los documentos jurídicos más importantes del siglo XIX, en el cual se consagraban disposiciones relevantes como: libertades de profesión, industria y trabajo, el principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución, y sin su pleno consentimiento", y la libertad de asociación.

---

<sup>33</sup> Idem, p. 40.



En dos ocasiones se propuso al Congreso Constituyente de 1856 y 1857 la cuestión del derecho del trabajo, pero no se logró su reconocimiento en virtud del valor absoluto que los defensores del individualismo concedían a la propiedad privada y a la influencia de la escuela económica liberal, constituyendo obstáculos insalvables.

El archiduque Maximiliano de Habsburgo resultó de mentalidad liberal en contraste con las ideas conservadoras de los hombres que le ofrecieron una corona ilusoria en el castillo de Miramar, convencido que el progreso de las naciones no puede basarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social en defensa de los campesinos y los trabajadores: el 10 de abril de 1865 firmó el Estatuto provisional del Imperio que en sus artículos 69 y 70, incluidos en el capítulo de "las garantías individuales", prohibió los trabajos gratuitos y forzados, ordenó que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y mandó que los padres o tutores debía autorizar el trabajo de los menores de edad. El primero de noviembre del mismo año expidió la Ley del Trabajo del Imperio que establecía libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso semanal, pago de salario en efectivo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaren veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias para quien no observare las normas laborales y disposiciones complementarias.<sup>34</sup>

En 1906, México se muestra como un Estado con una gran burguesía eminentemente agraria, pudiendo afirmarse que esto constituyó uno de los motivos por los que se producen los dos importantes movimientos

---

34 *Idem*, p. 41.

obreros de protesta y huelgas entonces prohibidas, de Río Blanco y Cananea.<sup>35</sup>

El primero de julio de 1906, el Partido Liberal cuyo presidente era Ricardo Flores Magón publicó un manifiesto y programa que contenía el documento pre-revolucionario más importante a favor de un derecho del trabajo; en él están delineados algunos de los principios e instituciones de nuestra *Declaración de derechos sociales*, que en el aspecto laboral establecía que la mayoría de los trabajadores de las empresas deberían ser mexicanos, igualdad de salarios para nacionales y extranjeros, prohibición del trabajo de los menores de 14 años, jornada máxima de 8 horas, descanso semanal obligatorio, fijación de salarios mínimos, pago del salario en efectivo, prohibición de las tiendas de raya, indemnización por accidentes de trabajo, higiene y seguridad en fábricas y talleres, habitación para los trabajadores, entre otras disposiciones.<sup>36</sup>

#### ➔ La Revolución Social del siglo XX.

A partir de 1900 hasta 1910 la inquietud social y política creció, la prosperidad económica, no es por todos compartida. El campo se mantiene pobre, dedicado a la producción de maíz y frijol para el autoconsumo, empleando técnicas viejas y obsoletas. La excepción la constituyen los latifundios henequeneros y azucareros, estos sí orientados a la producción mercantil. La situación empeora con el despojo de tierras a comunidades

---

35 "El movimiento de Cananea tuvo su origen en el mes de junio de 1906, en el cual los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios, prestaciones y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos; la huelga es reprimida por una patrulla militar norteamericana que ha sido llamado por los dueños de la mina con la conformidad del gobernador de Sonora, Izábal. En Río Blanco, Veracruz, una huelga de obreros textiles que demanda mejores condiciones de trabajo y dignificación del hombre, es reprimida por la tropa federal, con la autorización del presidente de la República Porfirio Díaz, a quien se sometió la mediación del conflicto entre obreros y empresarios. La única dádiva que lograron los obreros consistió en la prohibición del trabajo de los menores de siete años".

36 DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 42.

indígenas y pequeños pueblos. Los campesinos tampoco se benefician de la prosperidad: jornadas extenuantes, bajos salarios, falta de salubridad en las condiciones de trabajo. Por otra parte, la clase media se ahogaba frente a los cuadros de la burocracia, cerrados a toda persona que no perteneciera a las clases privilegiadas.

El 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis, el cual desconocía al régimen porfirista y convoca al pueblo al restablecimiento de la Constitución y agrega el principio de no reelección.

El Plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución violada, desconoce a los tres poderes federales y a los gobernadores de los estados que no se adhieran al movimiento constitucionalista. Y es en esta parte de la historia en donde surgen: *la nueva Constitución de 1917, la primera Declaración de derechos sociales de la historia y el derecho mexicano del trabajo.*

De esta manera se constituyó nuestro derecho del trabajo, que en escasos años y sin las experiencias industriales de Europa y de los Estados Unidos no sólo alcanzó a incluir disposiciones de alto valor jurídico y de efectiva protección para los trabajadores, sino que abrió el camino a disposiciones posteriores más amplias que, desde los años veinte, distinguen a nuestros ordenamientos legales.

## **2.2 Antecedentes Legislativos del Derecho Mexicano del Trabajo.**

### **➡ El México Precolombino.**

Los pueblos aztecas, guerreros y nómadas, no pudieron establecer sus costumbres con fuerza de ley, ya que no era fija su residencia y

no había identificación con la tierra, que es el principio del derecho de propiedad y por lo tanto, del trabajo de dicha propiedad.

La inmigración azteca fue de norte a sur y esta consecuencia influyó mucho en sus costumbres, pues los pueblos establecidos del norte estaban mucho más atrasados que los del sur.

En el norte, el principio social, fue la familia, que al crecer formaba una tribu. El interés se limitó a la caza y en las tierras aledañas los siervos trabajaban en el campo. En el sur, por el contrario, encontramos ya desarrollado el principio de la nacionalidad y el derecho de propiedad como un elemento social que hace la diferencia entre las castas.

El pueblo azteca desarrolló ambas posturas y comenzó el orden social a crear una distinción en las labores, la del campo, la de la guerra y la artesanal, y no obstante que había distinciones sociales, no creaban esa costumbre tan fuerte que pudiéramos llegar a considerarla ley.

Se sabe que las ocupaciones a las que se dedicaban los antiguos mexicanos, satisfacían sus necesidades primarias y estaban encaminadas hacia la preservación de sus propias culturas. En la civilización maya, por ejemplo, su principal ocupación era la agricultura, cultivaban maíz, cacao, frijol y algodón.

Estos trabajos agrícolas junto con la caza y la pesca, eran comunales y una vez que obtenían los productos los repartían por partes iguales.

Es así, como en el México prehispánico, aunque había división del trabajo, especialización del trabajo y trabajadores, no existía una verdadera

reglamentación que regulara las labores desempeñadas. Por lo tanto, en este periodo no podemos hablar de disposiciones legales protectoras del Derecho del Trabajo.

#### ➔ La Colonia.

En esta época se marca la gestación de una nueva sociedad integrada por criollos, mestizos e indígenas que van definiendo sus propias formas de vida, arte y cultura.

Lo más sobresaliente de esta época, es la figura del aprendiz que se daba dentro de los llamados gremios, los cuales eran asociaciones profesionales cuyo fin consistía en la regulación del trabajo entre sus asociados y en el mantenimiento de un monopolio contra terceros. Sin duda, es aquí, en dónde se empieza a dar la figura de relación laboral, aunque en ese tiempo no se reconocía.

Los gremios tenían una estructura jerárquica que estaba formada por aprendices, compañeros u oficiales y maestros. El deber esencial del aprendiz, consistía en aprender un oficio y obedecer a su maestro.

Una vez que el aprendiz adquiría los conocimientos necesarios para ejercer por sí mismo el oficio, debía prestar sus servicios bajo otra categoría que era la de oficial, solo que en este caso, quedaba ya protegido por un contrato de trabajo, siendo además obligación por parte del mismo, seguir agremiado por lealtad y sin poder aspirar a llegar a ser maestro.

Esta situación provocó que se formaran agrupaciones de oficiales y compañeros que se enfrentaron a verdaderas luchas con las agrupaciones de los maestros que buscaban privilegios para su clase, así como prolongar el

periodo de aprendizaje con la única finalidad de explotar a aquellos aprendices a los que ya no se les podía otorgar la calidad de oficiales, pues de esta forma no les permitían ascender a dicha categoría y por ende, no les pagaban un salario ni los contrataban, situación que les permitía mantenerse en el poder.

Por otro lado, los oficiales o compañeros, utilizaron agrupaciones para combatirlos y evitar la explotación y los continuos abusos de que eran objeto los aprendices por los maestros.

### ➡ El México Revolucionario.

Después de hacer referencia al México prehispánico y colonial, haremos mención del fenómeno social de la revolución mexicana, así como de sus consecuencias en el ámbito laboral.

El movimiento armado en contra del régimen del porfiriato, se inició en forma definitiva a partir del Plan de San Luis Potosí.

Francisco I. Madero, además de introducir la reforma social, también integra el manifiesto del carácter burgués de su pensamiento al reprimir y atacar a través de la prensa al movimiento obrero; la etapa difícil del porfirismo intenta agruparse en la Casa del obrero, fundada como escuela racionalista.

Derrocado el régimen porfirista, gobiernan Francisco León de la Barra y Francisco I. Madero, en los años 1911 y 1913 respectivamente. Se da la traición de Victoriano Huerta que sube al poder y México defiende nuevamente su Ley fundamental, el Sistema federal y la legitimidad de sus gobernantes; razones por las que el 19 de febrero de 1913, la legislatura del estado de Coahuila y el gobernador Venustiano Carranza niegan la legitimidad a

Victoriano Huerta e invitan a todas las legislaturas a luchar por sus derechos. Se elabora el Plan de Guadalupe y Victoriano Huerta abandona el poder, triunfando así el ejército constitucionalista encabezado por Venustiano Carranza..

El movimiento social de la Revolución Mexicana y consecuentemente la promulgación de leyes y decretos dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora, lo que se inicia paralelamente al triunfo del movimiento carrancista.

Estas leyes y decretos se expidieron en función de que en la Constitución de 1857 se faculta al Congreso y a las legislaturas de los Estados a legislar en materia de trabajo; dictándose así en diferentes Estados de la República, las primeras normas sobre esta materia.

A este respecto, algunos autores e historiadores del derecho del trabajo estiman que las leyes sobre accidentes de trabajo promulgadas por los gobernadores de los estados de México y Nuevo León, don José Vicente Villada y Don Bernardo Reyes respectivamente, fueron las pioneras en la legislación laboral de nuestro país. La primera de ellas estableció la obligación del patrón de indemnizar a los trabajadores que sufrieran algún accidente de trabajo, por considerarse que dicho accidente derivaba de la actividad laboral a la cual los empleados se encontraban sujetos, mientras no se probara lo contrario.<sup>37</sup>

En el estado de Jalisco, Manuel J. Diéguez expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones; el 7 de octubre, Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece el título de *primera ley del trabajo de la Revolución constitucionalista* en la que se establecía: la

---

37 Cfr. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo, Op. cit. p. 15.

jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En el estado de Veracruz se implementa el descanso semanal; el 19 de octubre de 1914, Cándido Aguilar expidió la *Ley del trabajo del Estado*, en la que se reglamentaba la jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera.

La mencionada ley, dejaba algunas imprecisiones en cuanto a su aplicación, ya que se confundía con frecuencia a las partes involucradas, por el carácter civilista que se implantó, por lo que fue necesario promulgar una nueva ley, con la finalidad de aclarar conceptos llamada *Ley de asociaciones profesionales de la República*.

Mario de la Cueva considera muy importante esta segunda ley no sólo por el hecho de haber organizado la asociación profesional con gran sentido clasista, sino por estimarla superior a la Ley Chapelier francesa, que prohibía todo intento sindical.<sup>38</sup>

Otra legislación estatal trascendente fue la del estado de Yucatán, impulsada por el general Salvador Alvarado, destacando en ella lo siguiente: asentó en sus principios fundamentales la garantía de liberación de las clases sociales, impulsó el bienestar colectivo destruyendo *los gobiernos de minorías privilegiadas para remplazarlos por los de los hombres de trabajo*, se creó, entre

---

38 Ibidem. p. 18.



otras, la Ley del trabajo en la que se declararon algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 de la Constitución como: el derecho del trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la Ley, parten del principio de unión de los trabajadores para formar asociaciones profesionales que fueron reconocidas y reglamentadas en su organización y funcionamiento, como una acción en su lucha con los empresarios; las normas legales contienen los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje.

La Ley reglamentó también, a las instituciones colectivas como las asociaciones, contratos colectivos y huelgas. Comprende de igual forma, las bases del derecho individual del trabajo; jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones; así como también la creación de las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo.

En el estado de Coahuila, se expidió una Ley del trabajo en 1916, obra del gobernador Gustavo Espinosa Mireles, destacando los beneficios de los trabajadores, la conciliación y el arbitraje y accidentes de trabajo.

Todas estas leyes que se expidieron en los diferentes estados, influyeron en la obra legislativa para que el constituyente de Querétaro, decretará la inclusión de los derechos sociales en beneficio de los trabajadores.

Como podemos apreciar, las anteriores legislaciones estatales fueron el antecedente directo del artículo 123 constitucional, porque la mayor parte de los postulados contenidos en esta reglamentación de la Ley Suprema del país habían sido ya analizados y orientados hacia un positivo reconocimiento de los derechos de los trabajadores.

La reforma a la Constitución de 1854, para la creación de la de 1917, fue iniciada por el Congreso de Querétaro. En la Constitución de 1854, se establecía un procedimiento para reformar a la Constitución, procedimiento que fue reformado por un decreto de reformas al Plan de Guadalupe en 1916, la cual autorizaba al Congreso Constituyente para convocar a nuevas elecciones.

El proyecto de reformas que se presentó, no tuvo grandes novedades, salvo la adición al artículo 5°, en donde se proponían algunas normas concretas en favor de los trabajadores, se incluyó el principio de la jornada máxima de ocho horas, salario mínimo, creación de tribunales de conciliación y arbitraje prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños, y consignó el descanso semanal.

A pesar de los sucesos inesperados y con la postura de Carranza, fue posible que se emitiera un documento a pesar de la existencia de una ideología burguesa, pero que al fin y al cabo, constituiría un modelo de legislación social, siendo aprobada la nueva Constitución el 5 de febrero de 1917.

La creación del artículo 123 dentro de la Constitución Mexicana, pasó a la historia por ser el primer país en incorporar derechos a los trabajadores.

El artículo 5° de la Constitución, se encuentra contemplado como una garantía individual del hombre en la constitución de 1917, donde se consagra la libertad de trabajo y profesión.

#### ➔ **Federalización de la Legislación del Trabajo.**

Con la declaración de los derechos sociales, la estructura de los trabajadores se fortaleció para beneficio del trabajo, el despertar del obrero reforzó su conciencia de clase extendiéndose a toda la República, creándose con ello sindicatos, federaciones y confederaciones, siendo fuentes de conflictos colectivos y de huelgas.

Sin embargo, los trabajadores no estaban contentos con ello, en virtud de que las leyes otorgaban tratamientos desiguales, lo cual implicaba que el principio democrático de la igualdad de los trabajadores en cuanto a derechos y beneficios, era una negación, aunque algunos conflictos laborales y de huelgas se habían extendido a más de dos entidades federativas, sin que ninguna pudiera intervenir, ya que sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras.

Ante las múltiples dificultades que estaban surgiendo, la cámara revisora de la constitución, modificó en el año de 1929, el párrafo introductorio de la Declaración y propuso una solución en donde se establecía que la ley del trabajo sería unitaria, expedida por el Congreso Federal y su aplicación le correspondería a las autoridades federales y locales a través de la distribución de competencias establecidas en las propias reformas, de esta manera se abrió la posibilidad de crear una Ley Federal del Trabajo, que fuese aplicable en toda la República, resultado de un intenso proceso de elaboración.

#### ➔ **Ley Federal del Trabajo de 1931.**

El 18 de agosto de 1931, entró en vigor la primera Ley Federal del Trabajo, misma que estuvo vigente hasta el 30 de abril de 1970, en ella se realizaron brillantes funciones a favor del trabajador, uno de los fines para los que fue creada, fue principalmente la de otorgar protección a los trabajadores y resultó uno de los medios que más han apoyado el progreso de la economía

nacional y la elevación al mejoramiento de las condiciones del trabajador como empleado.

Ciertamente dicha Ley incluyó en su articulado numerosas disposiciones de avanzada, muchas de ellas vigentes en la actualidad y que se ajustan a las convenciones aprobadas por la Asamblea General de la Organización Internacional del Trabajo, organismo que ha reconocido la bondad de los postulados protectores de la libertad y asociación de trabajo, de la seguridad y vida de los trabajadores, así como de las relaciones laborales individuales y colectivas, lo que hizo posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción.<sup>39</sup>

#### ➔ Ley Federal del Trabajo de 1970.

Durante el gobierno del presidente López Mateos fue indispensable realizar algunas adaptaciones a la primera Ley Federal del Trabajo, dado el impulso industrial del país y las exigencias sociales de la relación laboral que, ante el avance del colectivismo, implicaron la aceptación de nuevos tipos de contratación y el mejoramiento de varios conceptos de alcance universal.

Las transformaciones sociales y económicas que surgieron en nuestro país posteriores a la Ley de 1931, fueron factores importantes para formular una nueva ley que respondiera adecuadamente a las exigencias de la época y a los constantes cambios de la vida diaria.

En virtud de lo anterior, el primero de mayo de 1970, entró en vigor una nueva Ley Federal del Trabajo, misma que fue promulgada por el

---

<sup>39</sup> Ibidem. p. 32.

Ejecutivo federal, el día 23 de diciembre de 1969 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 1° de abril de 1970.

La nueva Ley en principio cubría las aspiraciones más relevantes de la clase trabajadora, pues se otorgó a ésta una serie de beneficios no incluidos en la legislación anterior, sin embargo, el sector patronal se opuso rotundamente a estas concesiones y el monto de los beneficios se reconsideró, quedando a salvo los intereses de ambas partes. Podríamos calificar este hecho como el inicio de los diversos pactos para el desarrollo económico nacional que posteriormente se acordarían.

De esta manera se constituyó nuestra Ley Federal del Trabajo, que a decir de Mario de la Cueva "no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional y superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización".<sup>40</sup>

### **2.3 Antecedentes de la Flexibilidad laboral.**

La flexibilidad del trabajo se ha convertido desde fines de la década de los ochenta en la palabra clave de la restructuración productiva en América Latina. Cuando se iniciaron las transformaciones actuales en los procesos productivos, se pensó que el eje de las mismas serían las innovaciones en tecnología dura; sin embargo, la discusión muy pronto pasó al

---

40 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p.60.

ámbito de las nuevas formas de organización del trabajo y finalmente hacia la flexibilidad del trabajo, asociada ya sea con las nuevas formas de organización o con la desregulación laboral.

Para la historia económica, la década de los ochenta se conoció como la década perdida caracterizándose, a nivel mundial por serios problemas económicos tales como la agudización de la pobreza, fuertes procesos inflacionarios, deterioro de los salarios reales, contracción del ingreso, desempleo y estancamiento en el crecimiento económico.

Los gobiernos y las organizaciones de empleadores volvieron a prestar atención al mercado de trabajo, donde veían factores automáticos de rigidez (por ejemplo, prácticas laborales restrictivas, delimitación del empleo, fijación de las horas de trabajo, costes de mano de obra, carencia de enseñanza y formación), de donde se derivan obstáculos económicos que hay que eliminar para volver a conseguir ventaja competitiva, restablecer los márgenes de beneficios, fomentar el crecimiento y, como consecuencia de todo ello, para crear nuevos puestos de trabajo.

Al principio, los sindicatos se opusieron firmemente a este análisis de la crisis económica, por considerar este planteamiento como una amenaza para la mayor parte del progreso social. Pero ante la continua recesión, el desempleo creciente y la desindustrialización de los sectores en los que habían contado con una gran afiliación, dicho planteamiento se hizo más abierto, admitiendo algunos sindicatos que la *flexibilidad controlada*, podría servir para ayudar a la industria y al sector de servicios a adaptarse a las nuevas necesidades productivas, a medida que poderosas fuerzas económicas y

comerciales empezaban a presionar sobre los métodos de fabricación vigentes.<sup>41</sup>

Se tomó el año de 1984 como punto de partida por parecer que marca claramente un cambio de actitud de los interlocutores sociales. Hasta entonces, las prácticas de empleo más flexibles se consideraban, en primer lugar, como una forma de limitar el crecimiento del empleo durante los periodos de reestructuración industrial. Después de 1984 se reconoció que para contener el problema del empleo y dar nuevo impulso a la actividad económica, eran necesarios unos programas más amplios y una nueva manera de pensar respecto a la productividad, a la organización del trabajo y al ambiente social interno a escala empresarial.

De los antecedentes que dieron origen a esta <<nueva manera de pensar, entendida como <<flexibilidad laboral>>, marcada por profundos cambios en el proceso de negociación, es de lo que van a tratar los siguientes puntos.

### **2.3.1 El fenómeno de la globalización.**

Concluida la Segunda Guerra Mundial, las ideologías capitalistas y socialistas se disputaron el control hegemónico del mundo, desarrollando al efecto la llamada guerra fría, misma que al finalizar, el expresidente de los Estados Unidos George Bush, proclamó el inicio de un *nuevo orden mundial*, una era que debía caracterizarse por la paz, la prosperidad y la colaboración

---

41 Organización Internacional del Trabajo. (O.I.T.). La flexibilidad del mercado de Trabajo, Antología Comparada, Madrid, 1992, p. 9.

internacional.<sup>42</sup>

La globalización económica está acompañada por el actual neoliberalismo económico, cuyo antecedente se encuentra en el liberalismo del siglo XVIII, época en la que constituyó una doctrina para superar los obstáculos que el orden jurídico feudal ponía al libre desarrollo de la economía impidiendo a la burguesía el control político de la sociedad, por lo que tuvo que apoyarse en la ilustración que opuso la razón a la tradición; el derecho natural al legitimismo y a los privilegios estamentales y utilizando la máxima de "*dejar hacer, dejar pasar: el mundo marcha por sí solo*", obligó al Estado a suprimir las barreras que impedían al individuo su total desarrollo, lo que se tradujo en una tremenda desigualdad social y económica.<sup>43</sup>

El intervencionismo creciente del Estado en el manejo económico, la reconstrucción y el nuevo rumbo de todas las naciones laceradas, tuvo un rol determinante en el régimen de la concertación de las nuevas relaciones laborales. Se asignó a los gobiernos la misión de procurar una equitativa distribución de la riqueza mediante diferentes ordenamientos jurídicos y el marco de acción formal de la competencia para sus funciones.

Se sustrajo así el papel de simple árbitro y espectador frente a las relaciones jurídico-económicas, enmarcadas en el juego de la oferta y la demanda. Como fórmula para la reconstrucción y preservación permanente de la paz, se configuró el esquema del Estado social benefactor, destinado a

---

42 Cfr. GARCÍA FLORES, Jacinto. "Globalización y el neoliberalismo: repercusiones en el derecho social mexicano", *Laboral*, Año VIII, No. 96, México, 2000, p. 41

43 Cfr. "Liberalismo", Enciclopedia Hispánica, vol. 9, Kentucky, USA, 1999, p. 122.



promover la inversión y el desarrollo a través de la creación de programas de plena ocupación y de protección social para toda la nación.<sup>44</sup>

Dentro de este orden de ideas, la segunda mitad del siglo XX vino a caracterizarse por la consolidación del Estado, hoy considerado interventor y la aspiración de conseguir, con el desarrollo sostenido, el llamado bienestar social. Así, concomitante a un programa de trabajo y capacitación que asegure a los trabajadores dignidad personal y familiar, el Estado se daría también a la misión de brindar condiciones factibles de vida para la prosperidad común.<sup>45</sup>

El compromiso tutelar del Estado se extendió a diseñar la política económica-social, que procurara a los trabajadores condiciones decorosas de existencia, bienestar social, oportunidades suficientes de trabajo, salarios remuneradores y opciones operativas de superación profesional y ascenso.

Más como función protectora, de vasta compensación a las desigualdades económicas de los obreros, el llamado Estado benefactor se dio a la tarea de armonizar las relaciones jurídicas entre el capital y el trabajo, dentro del propósito de armonizar un mutuo reconocimiento de intereses, pero las crisis cíclicas, frecuentes en los Estados de economía abierta, y en sistemas como el nuestro, agravados por la corrupción, la ineptitud y el derroche provocó la caída financiera que hizo insostenible la satisfacción oportuna y permanente de los programas sociales.

El 8 de noviembre de 1987, Carlos Salinas de Gortari declaraba en pleno destape hacia la presidencia de la República:

---

44 SANCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. "La nueva era del derecho del trabajo y la era de la flexibilidad laboral", Estudios jurídicos en homenaje a don Santiago Barajas Montes de Oca, UNAM, México, 1995, p. 30.

45 Idem.

"México, necesita ser más productivo para ser competitivo y para poder complementar su acceso al grupo de los países desarrollados, y uno de los mejores caminos para lograrlo es liberar el mercado y entrar al concurso internacional... Insistiendo en la necesidad de revisar el marco de las relaciones laborales para prepararlo al siglo XXI."<sup>46</sup>

Dicha estrategia surgía como plataforma para introducir la concertación social que había producido resultados muy alentadores en Italia y España, como fórmula de gran eficacia para frenar la inflación y que ciertamente en México terminó por adoptarse; pero como imposición del Poder Ejecutivo.

La formación impostergable de los bloques regionales se tradujo en un complejo entramaje de movilizaciones político-financieras que en principio confluyen en la Comunidad Económica Europea y después en la creciente Cuenca del Pacífico. Latente ahora en la región de norteamérica.<sup>47</sup>

De esta manera, en un movimiento económico mundial se procedió a la formación de regiones económicas hegemónicas, dentro de la dinámica moderna del comercio internacional. Se expandió así el proceso de la globalización por regiones mundiales, que ha venido a construir la estrategia de más relevancia para organizar el desarrollo financiero y facilitar el acceso adecuado de los diversos Estados a la libre concurrencia de los grandes mercados internacionales.

Dicha globalización económica resultó inevitable para México, fundamentalmente por su ubicación geográfica, fatalmente vinculada a los

---

46 FERNANDEZ ARRAS, Arturo. El neoliberalismo y los sindicatos en México, tesis doctoral en derecho, Tomo II, 1997, p. 385.

47 Cfr. SANCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. Op. Cit. pp. 380-381.

Estados Unidos; sacudido por la movilización de los bloques europeo y asiático. Se acuñó así una polémica en relación a la dinámica de las nuevas relaciones laborales, que bajo el impacto de dicha hegemonía, ha venido a derivar en el diseño y puesta en acción de estrategias sugestivas de productividad, apertura comercial y flexibilización.

Dentro de este orden de ideas, la integración económica se explica como un proceso dinámico que pretende eliminar aquellos obstáculos que impiden la continuidad y permanencia de los flujos comerciales entre dos o más Estados. Esta integración, con el proceso de globalización obligó, sobre la práctica, a revisar seriamente un concepto de soberanía, de acuerdo con los reclamos de amplitud y flexibilidad que exige el libre comercio, por encima de prejuicios nacionalistas restrictos.<sup>48</sup>

Globalizada la economía, frente a los desafíos de la recuperación por las vías de la productividad, la organización y la calidad total, se hizo necesario flexibilizar, las complejas relaciones laborales. Hubo de responder a los reclamos de adecuar su régimen jurídico al proceso de la reconversión industrial, económica y política, clave para la excelencia y competitividad inherente al nuevo orden económico mundial y la modernización.

Mediante la flexibilización, los Estados pretenden ajustar el alcance cualitativo y cuantitativo de los vigentes derechos laborales a los grandes retos del mercado y la integración económica expansiva. Implica la adecuación de las pretensiones de los trabajadores ante las presiones del mercado para enderezar el rumbo, remontar los efectos de la crisis y reconstruir el esquema de una sana economía, que al rescatar las empresas y crear

---

48 Cfr. REYNOSO CASTILLO, Carlos. Derecho del trabajo e integración económica, UAM, Azcapotzalco, México, 1994, p. 17.

fuentes de trabajo estimule el crecimiento sostenido y con ello el desarrollo.

En México, a través de la flexibilización de las relaciones laborales, se ha iniciado paulatinamente la transnacionalización de nuestra economía. De esta manera, hoy los prejuicios dominan al antiguo proceso productivo para participar dentro de la concurrencia comercial, presionando a los obreros con el viejo estigma de la inestabilidad y el carácter perentorio del empleo.

### **2.3.2 La política económica neoliberal.**

Este modelo económico, el neoliberalismo, nace en México aproximadamente en el año 1982 con el gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado, de 1982-1988, y continúa avanzando en los periodos presidenciales siguientes, el de Carlos Salinas de Gortari de 1988-1994 y el de Ernesto Zedillo Ponce de León, concluido en el 2000.

Algunos autores consideran que el nivel de vida era mejor en México hasta antes de 1993 y que ahora es muy inferior, como lo reconocen los medios académicos norteamericanos, porque el Estado vendió cientos de empresas públicas obedeciendo ciegamente los dictados del Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial.

El problema lo encontramos en el centro del debate de las políticas neoliberales, que han tendido a reconvertir a los viejos estados nacionales, sustentados en la tutela de los derechos sociales y de las políticas de bienestar en estados subordinados a los centros de poder financiero internacional y funcionales a las nuevas políticas que tienden a la reducción del ser humano en función de las grandes corporaciones.

Pero la actual formación socioeconómica neoliberal en México no se acuñó de manera instantánea a partir de la crisis financiera de 1982; sino que tuvieron que pasar años (1982-1986) para que se delineara mejor la trayectoria del neoliberalismo en México.

El antecedente más importante lo encontramos en la instalación, a principios de los ochenta, de las nuevas plantas automotrices del norte, primero en Ramos Arizpe y luego en Hermosillo y Chihuahua. Sus contratos colectivos se convertirían en el ejemplo a seguir a lo largo de los ochenta. Nacieron flexibles, con una nueva fuerza de trabajo, en zonas de escasa tradición sindical y contractual.<sup>49</sup>

La flexibilización se inició con dos de los más importantes contratos: el de Dina en 1982 y el del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), en 1984. Para entonces la estrategia de flexibilización no estaba clara; en México ni siquiera había un término para referirse a ese proceso.

A partir de 1984 se fueron sumando los contratos importantes que fueron flexibilizados como: Aeroméxico, Mexicana de Aviación, siderúrgicas, empresas automotrices, Telmex, etc. Éste fue un periodo conflictivo, y en el cual los empresarios entendieron la flexibilidad como desregulación y unilateralidad en las decisiones de la producción.

Este periodo se prolongó hasta 1992 cuando desde la cúpula del Estado se planteó la necesidad de asignar al sindicalismo un papel en el nuevo modelo neoliberal. Lo que dio como resultado la aparición del discurso acerca el nuevo sindicalismo, del Acuerdo para la Elevación de la Productividad y la Calidad, así como de los convenios de productividad.

---

49 DE LA GARZA, Enrique. Flexibilidad del trabajo y contratación colectiva en México. Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, Cambio XXI, México, 1998, p. 16.

El Acuerdo para la Elevación de la Productividad y la Calidad tuvo su origen en las negociaciones para establecer un tratado de libre comercio entre Estados Unidos, Canadá y México, lo que obligaba implícitamente, a nuestro país, a elevar la productividad y calidad de los productos elaborados por las industrias exportadoras mexicanas, así como una atenuación de los topes de los aumentos salariales impuestos en los pactos económicos, ya que el aumento salarial iba a depender de la productividad y calidad del trabajo que desarrollara el trabajador.<sup>50</sup>

El 1 de enero de 1994 entra en vigor el TLCAN, día en que se levanta un movimiento armado en Chiapas, posteriormente se cometieron asesinatos políticos, dirigidos al candidato a la presidencia de la República Mexicana por el Partido Revolucionario Institucional, y posteriormente al Secretario General del mismo partido político.

Lo anterior provocó la desconfianza de los inversionistas que tenían capitales especulativos a corto plazo, decidiendo llevar su dinero a otros países, junto a la crítica de la política monetaria del exmandatario, argumentando que el peso estaba sobrevaluado.

Ernesto Zedillo Ponce de León asume la presidencia de la República el 1 de diciembre de 1994, ante la presencia de los fuertes rumores de resquebrajamiento de la economía mexicana, los Secretarios de Estado en materia económica recién nombrados descartaban tal hecho, pero días después, México sufría otra crisis económica, teniendo efectos en toda América Latina.

---

50 Cfr. *Ibidem*. p. 17.

La política económica neoliberal mexicana no cambió ante la nueva crisis económica, lo que tampoco transformó la política laboral, excepto – en el aspecto económico- la elevación del IVA del 10% al 15% y dejando la libre flotación del peso frente al dólar en materia de política monetaria.

Al decir del neoliberalismo, se ha pretendido vulnerar todo tipo de proteccionismo laboral, en aras de promover el impulso del país hacia una economía de mercado abierto, típico y acelerado. Así, se rediseñó, una nueva política salarial reconvertida, menos tutelar, se dio promoción a una nueva filosofía laboral con modesto mensaje social, pero más retributiva, que sugiere la reducción de las condiciones generales de trabajo, así como la supresión inmediata de las prestaciones irreversibles e irrenunciables que frenan el desarrollo del país.<sup>51</sup>

Sin cerrar las opciones al cambio, consideramos que ni los grandes capitales, ni la globalización, ni la apertura económica, podrán ser alternativas para trazar el destino del derecho del trabajo, fuera de los objetivos del rescate de la dignidad y la libertad del hombre.

---

51 Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo, Mc Graw-Hill, México, 1998, p 476.

### 3. Naturaleza Jurídica del Derecho Mexicano del Trabajo.

#### 3.1 Principios fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo.

Después de la promulgación de la Declaración de derechos sociales de 1917, la Ley Federal del Trabajo ha tratado de adecuarse permanentemente a las transformaciones sociales y económicas del país para defender y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, en busca de los ideales humanos supremos: supresión de la explotación del hombre por el hombre y por el estado, una estructura política y jurídica al servicio de la justicia social y un nuevo estilo de vida que asegure a cada persona un ascenso a la cultura y les permita emplear sus potencias materiales en beneficio de su familia.<sup>52</sup>

Sin embargo, a principios del nuevo milenio no son pocas las voces que reclaman un replanteamiento del orden jurídico laboral, por considerar que ya no responde a los reclamos de la época actual y específicamente por estimar que no se cumplen los postulados de justicia del trabajo ni de sus principios fundamentales.

En los términos en que se dan las relaciones laborales, la crisis que han provocado los recientes cambios en los sistemas de producción y en el Estado, hacen necesario aclarar que tan vigentes pueden ser aún los principios establecidos en las normas que han regulado las relaciones laborales.<sup>53</sup>

---

52 Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Op. cit. p. LI.

53 Cfr. DE LA GARZA, Enrique, Flexibilidad del Trabajo y contratación colectiva en México, UNAM, Cambio XXI, México, 1998, p. 75.



Al efecto, se requiere, hacer un recuento de los principios implícitos en las normas de trabajo, pues ello nos mostrará cuáles son los espacios en los que se presentan las contradicciones más importantes entre la realidad actual y la norma.

El presente inciso tiene la finalidad de explicar los fundamentos de cada uno de los principios rectores del derecho del trabajo y el de proporcionar una idea o juicio adecuado de cada uno de ellos.

Los principios generales del derecho constituyen un conjunto de postulados y valores que son el fundamento de las normas de derecho vigente. Los postulados básicos de los principios generales del derecho se obtienen a partir del estudio y análisis de los diversos antecedentes y presupuestos que informaron efectivamente al derecho positivo.

Entre las funciones que tradicionalmente se atribuyen a los principios generales, encontramos: a) sirven como normas supletorias de las leyes, b) informan o nutren al ordenamiento; labor a la que puede añadirse una tercera función; c) la interpretadora.<sup>54</sup>

La Ley Federal del Trabajo hace referencia a ellos, al incluirlos como fuente en su artículo 17, el cual dispone que: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los

---

54 LASTRA LASTRA, José Manuel, "Principios para una nueva cultura ¿En el viejo mundo del trabajo?", Revista de la Facultad de Derecho, T. XLVII, Núms.211-212, U.N.A.M, México, 1997, p. 96.

principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

La Ley Federal del Trabajo se funda en diversos principios; unos están expresados en el artículo 123 constitucional; los más importantes los encontramos en el primer capítulo de la Ley Federal del Trabajo.

#### ◆ El Principio del Equilibrio entre los Factores de la Producción.

El artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo dispone que: "las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos".

El citado precepto, como lo señala Mario de la Cueva, permite declarar la necesidad de "el equilibrio entre el trabajo y el capital que surge de la justicia social. Esto es, que el equilibrio entre el capital y el trabajo es el equilibrio que surge de la justicia social".<sup>55</sup>

Es la justicia social la fuente inspiradora de las reivindicaciones sociales, a favor de los hombres que trabajan.

Nuestro derecho mexicano del trabajo, es un derecho protector de la clase trabajadora, el alma y el fin de las normas de trabajo son el hombre-trabajador, por lo cual el orden jurídico, desde el artículo 123 hasta las convenciones colectivas y aun las condiciones particulares de las relaciones individuales de trabajo, tienen como propósito único y supremo procurar al hombre que trabaja una existencia digna de la persona humana.

---

55 DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 83

En este orden de ideas, concluiremos que para nosotros equilibrio significa: proporcionalidad y medida, además de una aptitud parcial y un arbitraje del Estado ante dos contendientes cuya fuerza no es la misma, ya que son dos grupos extremos; por un lado, los capitalistas poseedores de los medios de producción y por otro, los trabajadores, los que únicamente cuentan con su fuerza de trabajo.

Consideramos que la función de las normas de trabajo, incluyéndose los contratos individuales y colectivos de trabajo, así como los reglamentos, es conseguir disminuir la diferencia en perjuicio de los trabajadores al no reconocerles su participación en la generación de riqueza.

#### ➔ Principio de Justicia Social.

No hay una definición expresa del principio a tratar por su complejidad, por lo que consideramos que la definición en comento la podríamos formar de la combinación de los artículos 2° y 3° de la Ley Federal del Trabajo, con la idea de derecho social y el artículo 17 del mismo ordenamiento legal, que se refiere a los principios de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, como una fuente supletoria para la solución de los conflictos de trabajo.

La justicia representa dentro del derecho, uno de los más altos valores y tiene como fin inmediato lograr una distribución equitativa de la riqueza entre las diferentes clases sociales y un trato humano en las relaciones entre los hombres y por virtud del trabajo.<sup>56</sup>

---

56 Cfr. SANTOYO VELASCO, Rafael, Justicia del Trabajo, primera edición, Trillas, México, 2001, p. 69.

Consideramos que la justicia social no sólo implica la afirmación de un postulado doctrinario, sino que como lo menciona Tissenbaum, "constituye a la vez un concepto orientador a los jueces en la aplicación de las normas jurídicas y sociales y en la dinámica procesal consiguiente de las reclamaciones formales que se promuevan por el trabajador, para garantía de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones".<sup>57</sup>

La justicia social procura la elevación del nivel de vida de la clase trabajadora y responde a sus necesidades reales. Éste es un principio conquistado por y para los trabajadores y que en su reconocimiento jurídico les permite acceder, por medio de las normas laborales que rige este principio, a la real y efectiva defensa de sus derechos y garantías que tienen como trabajadores. Y dado que su concepto implica un problema por su amplitud y complejidad, concluiremos con decir que la ley laboral determinará, con sus disposiciones, la idea de justicia social.

#### ➔ Principio del Trabajo como un Derecho y un Deber Sociales.

El trabajo se presenta como una necesidad inherente al hombre, pero el trabajo en la persona humana, en la actualidad, es algo más que el esfuerzo por sobrevivir y obtener aquello que se necesita, es poder realizar y desarrollar sus potencialidades, sus capacidades intelectuales, afectivas, sensoriales y motrices.

En este sentido, el trabajo se convierte en el medio por el cual el hombre pone en juego todas sus facultades, ya que trabajar exige poner en

---

57 BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Conceptos básicos del Derecho del Trabajo, Op. cit. pp. 39 y 40.

movimiento las mejores capacidades del ser humano como son: pensar, atender, concentrarse, reflexionar, enjuiciar, poner en marcha su inteligencia y sus conocimientos. Al desarrollarse y expresarse por medio del trabajo, el hombre logra afirmar su vida y consigue dar un sentido a su existencia individual.

La Ley Federal del Trabajo dispone en su artículo 3° "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

El trabajo tiene entonces dos orientaciones: como un derecho, y como un deber; señalaremos en que consiste cada uno de ellos. Hablaremos, en primer término, del derecho a adquirir un empleo. El derecho al trabajo permite al individuo desarrollar sus aptitudes y potencialidades humanas por medio del desempeño de una actividad física e intelectual, por lo que el derecho laboral tiene que regular, a través de las normas contenidas en la ley laboral, las condiciones sociales que permitan que el derecho al trabajo, sea una realidad, no sólo jurídica, sino una garantía efectiva dentro de la sociedad, lo que dependerá en gran parte de las condiciones económicas y demográficas del país.

En cuanto al concepto del trabajo como un deber social, éste guarda una estrecha relación con el derecho al trabajo, ya que si bien, la sociedad otorga derechos, también impone deberes y uno de éstos es el de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta, pero para la exigencia de ésta, es necesario que la sociedad proporcione las fuentes de trabajo indispensables para garantizar una existencia compatible con la

dignidad de la persona, entendido como la obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes.<sup>58</sup>

En este contexto, José Dávalos Morales opina que "hay quienes piensan que en materia laboral existe una sobreprotección del trabajador, y que ese paternalismo estatal, reflejado en la legislación del trabajo es un lastre para el desarrollo de la productividad, de lo cual difiere al manifestar que para los patrones, todo lo que no les proporciona más ganancias es un estorbo, y hay que cortarlo de tajo".<sup>59</sup>

Podemos concluir que el principio del trabajo como un derecho y un deber sociales consiste en que el Estado promoverá dentro de la sociedad, las condiciones adecuadas para que las personas ejerzan su derecho a obtener y mantener un trabajo en el que se desarrollen plenamente las facultades inherentes al ser humano, además de obtener los bienes necesarios para satisfacer sus necesidades materiales en la vida; y a su vez, exigir a las personas el cumplimiento de un trabajo que sea útil y benéfico a la sociedad.

#### ➔ Principio de la Libertad y el Derecho del Trabajo.

Como lo mencionamos en el principio anterior, el trabajo es el medio que permite desarrollar las facultades y potencialidades creadoras del individuo; pero para lograr estos fines, el hombre necesita tener un margen de acción propia que le permita conseguir sus metas y objetivos. La libertad, la podríamos definir como la esfera de acción propia a la que tienen derecho todos los individuos integrantes de una sociedad humana.

---

58 Ibidem, p. 108.

59 DÁVALOS MORALES, José, Tópicos Laborales, segunda edición, Porrúa, México, 1998, p. 9.

En el caso de la libertad en el derecho del trabajo, ésta se manifiesta en dos formas: la primera de ellas, es la libertad que tiene cada individuo de elegir la profesión u oficio que responda a su vocación, aptitudes, gusto y deseo, teniendo como única limitación de esta libertad, que el trabajo desempeñado sea lícito dentro de la sociedad, tal como lo dispone el artículo 4° de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 5° constitucional.

La segunda forma en la libertad del trabajo, es la de que en toda relación de trabajo se deben respetar las libertades individuales que son otorgadas por la Constitución Política; entre las que encontramos, la libertad de pensamiento y de expresión, la libertad de tránsito o movimiento, la libertad de reunión y asociación, etcétera; por mencionar sólo algunas de las libertades a las que tienen derecho las personas.

Tales planteamientos se encuentran contemplados, como lo mencionamos anteriormente, en el artículo 5° constitucional, el cual dispone: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos". Y a continuación, en el mismo artículo, se imponen las limitaciones a esta libertad, al decir que: "El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad...".

Al respecto, podemos decir que el ejercicio de la libertad individual tiene sus limitaciones, las que deben encuadrarse dentro de la esfera jurídica que regula la conducta de las personas en la sociedad.

En el mismo artículo 5° constitucional, en sus párrafos tercero, quinto, sexto, séptimo y octavo, también se encuentran disposiciones que protegen las libertades individuales de las personas como: la libertad de realizar

un trabajo, sólo con el pleno consentimiento de la persona y mediante la debida retribución; el respeto a la libertad individual de la persona, la cual no podrá ser menoscabada por ningún tipo de pacto, convenio o contrato, ni por causa de trabajo; y, en general, el respeto a las libertades y garantías otorgadas por la Constitución Política.

En este mismo sentido se expresa la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3°, primer párrafo, al establecer que: "El trabajo ... exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta ...".

Dicho lo anterior podemos establecer que este principio permite al individuo que realiza un trabajo, desarrollarse dentro de un oficio u profesión de acuerdo a sus intereses personales, además de que protege y hace respetar sus libertades individuales, siempre y cuando las exprese y realice dentro de los límites establecidos en la ley laboral, la que a su vez, protege a los demás miembros de la sociedad.

#### ➔ Principio de la Dignidad Humana.

La dignidad del hombre es un valor propio e inseparable del ser humano, es el valor estimativo e intrínseco que tiene todo individuo por ser un ente capaz de decidir tanto su destino como la forma en que ha de desarrollar sus potencialidades psíquicas, emocionales y físicas a través del trabajo, y siempre, de acuerdo a su libertad de elegir la profesión u oficio que responda a sus fines personales.

Este principio se encuentra protegido en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3° párrafo primero, el cual dispone que el trabajo, "... exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta ...".



Asimismo, el artículo 132 fracción VI del mismo ordenamiento impone a los patrones la obligación de "guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra".

Para José Dávalos Morales "el trabajo debe concebirse en función del hombre y no el hombre en función del trabajo. La verdadera dimensión del trabajo radica en considerarlo como elemento creador y como fin, y no como un simple medio, como una mercancía. El hombre debe de ser sujeto del trabajo y nuca objeto del mismo".<sup>60</sup>

Este principio significó el resultado de la lucha constante y sostenida por los trabajadores en la dignificación de su trabajo y de su persona misma, para no seguir siendo considerados como simples objetos de uso y abuso por parte de los patrones y empresarios, los que, anteriormente al nacimiento de las actuales leyes laborales, explotaban a los obreros como si se trataran de cosas y no de personas con dignidad.

➤ **Principio de Vida, Salud y Existencia Decorosa de los Trabajadores, como fines del Derecho Laboral.**

Uno de los fines del derecho del trabajo es la protección del trabajador, no sólo de sus derechos y garantías, sino también de su integridad física y de su bienestar material.

La integridad física del trabajador encuentra su protección en las normas del derecho laboral. A nivel constitucional, en el artículo 123, fracción XV, se estipulan como obligaciones del patrón, "... adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes ..., así como organizar de tal manera el

---

60 Ibidem, pp. 4 y 5.

trabajo, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores e, incluso, el producto de la concepción en las mujeres embarazadas que trabajan ...". Aquí se protege la integridad física del trabajador y se extiende, esta protección, al embrión humano de la mujer trabajadora durante su embarazo.

Por otro lado, el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo en su primer párrafo dispone que: "El trabajo ... debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia ...".

Con respeto a la salud del trabajador, ésta consistirá en el normal funcionamiento de sus componentes orgánicos y del sistema nervioso y cerebral. Por lo que el derecho del trabajo a través de sus normas debe proteger el derecho a la salud del trabajador.

Como caso específico, podemos mencionar el artículo 123 constitucional, el cual en su fracción V establece que: "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 ...". Y en la fracción XV, del mismo artículo, respecto de las obligaciones del patrón, éste se obliga a "observar, los preceptos legales sobre higiene, salubridad y prevención en el trabajo para garantizar la salud de los trabajadores".

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo dispone en su título noveno, acerca de los riesgos de trabajo, en el artículo 487 que: "los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo (accidente o enfermedad) por motivo o en ejercicio de su trabajo, tendrán derecho a la asistencia médica y quirúrgica; a la rehabilitación; a la hospitalización, cuando ésta sea necesaria; a los medicamentos; a la implantación de aparatos ortopédicos o prótesis; y a una indemnización, en los términos del presente título de esta ley".

El último aspecto contenido en este principio es el de la existencia decorosa de los trabajadores. Mario de la Cueva explica al respecto que "una existencia decorosa sólo puede darse si el hombre está en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y de su familia, de proveer a la educación, a la enseñanza general y a la preparación técnica y universitaria de sus hijos, y de asomarse a los planos de la cultura, en forma que tanto él como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales".<sup>61</sup>

Retomando lo anterior, podemos concluir que la existencia decorosa de los trabajadores, consiste en que éstos y su familia cuenten con los elementos materiales necesarios para lograr una existencia de acuerdo a su dignidad como individuos y para lo cual es importante que entre los bienes materiales se encuentren, la alimentación, el vestido, la habitación o vivienda y la educación, tanto para el trabajador como para su familia.

Este aspecto del presente principio se encuentra plasmado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3º, primer párrafo, en el que se expresa que: "... el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia". Así como en el artículo 123 constitucional, fracción VI, segundo párrafo, el cual dispone: "Los salarios mínimos 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".

Este principio permite crear, por medio de las normas laborales, las condiciones materiales mínimas para que el trabajador se desempeñe en forma eficiente y productiva, tanto en el ámbito laboral como en el personal.

---

61 DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 113.

## ➔ Principio de Igualdad.

Este es el último de los principios rectores del derecho del trabajo, el cual se refiere a la igualdad en el derecho laboral. Los seres humanos presentan diferencias sustanciales entre sí, ya sea de orden físico, intelectual o de capacidad y aptitudes; pero a pesar de estas diferencias, los hombres tienen características particulares y comunes entre ellos, que es el de ser personas con un valor propio, por ser individuos con la capacidad de decidir y realizar su propio destino. En el derecho, todos los hombres son iguales en su dignidad y derechos fundamentales y en el acceso de oportunidades de desarrollo dentro de la sociedad; pero respetando y tomando en consideración, las capacidades, aptitudes y fines personales del individuo.

La igualdad de la persona trabajadora, es una de las finalidades principales del derecho del trabajo, y sus derechos deben ser iguales y sin distinción de ninguna clase.

El principio de igualdad se encuentra fundamentado en las leyes laborales de nuestro país. El artículo 123 constitucional, apartado A, fracción VII dispone que: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad". El artículo citado protege la igualdad de la persona trabajadora, pero también, a su capacidad laboral y productiva; ya que el precepto no dice, "igual salario para todos los trabajadores", sino que estipula que para un trabajo igual debe corresponder un salario igual, es decir, que todos los trabajadores de acuerdo a su capacidad, laboriosidad y aptitudes, están en condiciones de recibir una prestación igual por su trabajo al realizado por otra persona que desempeña la misma labor en iguales condiciones y con la misma eficacia, sin que para esto se tome en cuenta su nacionalidad o su sexo, que es donde radica el principio de igualdad.

Dicho lo anterior la Ley Federal del Trabajo dispone acerca del salario en su artículo 86: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

En la Ley Federal del Trabajo, encontramos el fundamento del principio de igualdad, en el artículo 3º, párrafo segundo, establece: "... No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social ...".

La cuestión de la desigualdad en el trabajo ha sido y es un factor determinante de conflictos muy importantes. A lo largo de la historia, al problema de la desigualdad en el trabajo se le ha vinculado a las luchas por obtener igual salario para las mujeres y niños respecto de los hombres.

Por lo anteriormente expuesto, podemos concluir que los principios rectores del derecho del trabajo, facilitan la actividad legislativa y jurisdiccional pero también, sirven a los trabajadores como modelos de inspiración para el constante mejoramiento de su vida en el ámbito personal y laboral. Estos principios tienen necesariamente que reflejar las aspiraciones y derechos conquistados por la clase trabajadora.

### **3.2 Características del Derecho del Trabajo.**

Las características del derecho del trabajo, surgen tomando en cuenta diversos factores como: las condiciones del país en que se vayan a dictar las normas de trabajo, las diferentes ideologías, las circunstancias de cada ley laboral en particular y así señalar las características de un ordenamiento laboral específico.

#### **3.2.1 El Derecho del Trabajo es un Derecho de Clase.**

Para Mario de la Cueva, la causa generadora de la división y de la lucha de clases de las sociedades que viven el sistema de la propiedad privada radica en la separación de los hombres en los propietarios de la tierra y de la riqueza y en los hombres sin tierra y sin riqueza.<sup>62</sup>

Decir que el "derecho del trabajo, es un derecho de clase", significa que las disposiciones tienen por objeto establecer beneficios para los trabajadores, por ser un derecho de la clase trabajadora. El derecho del trabajo no es meramente regulador de relaciones de trabajo, sino más bien se trata de un ordenamiento jurídico protector de quienes prestan un servicio personal a otro.

Consideramos que el derecho del trabajo surgió como un derecho de clase, es decir, como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho que buscaba, por sobre todas las cosas, la estabilidad económica del trabajador y la seguridad de su empleo, pero que en la actualidad sin perder dicha característica, también se ha convertido en un derecho coordinador y armonizador de los derechos del capital y el trabajo.

La Ley laboral vigente establece en su artículo 132 obligaciones a los patrones, pero también obliga a los trabajadores en su artículo 134. Así como también contiene disposiciones favorables para los patrones, de lo que podemos concluir que no se trata de un derecho de la clase trabajadora, sino de un derecho dictado para restablecer el equilibrio entre los sujetos de la producción.

Un argumento para sustentar que el Derecho del Trabajo Mexicano no es un derecho sólo de la clase trabajadora, es la prohibición establecida en el artículo 123 apartado A, fracción IX, inciso f constitucional,

---

62 Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 88.

que prohíbe a los trabajadores intervenir en la dirección o administración de las empresas.

Para Baltasar Cavazos Flores, el Derecho del Trabajo en la actualidad, "debe superar el principio de la lucha de clases y sustituirlo por el de la armonía entre las mismas, para lo cual, debe de basarse en tres principios fundamentales: en un respeto mutuo de derechos entre patrones y trabajadores, en una comprensión recíproca de necesidades y en una coordinación técnica de esfuerzos".<sup>63</sup>

Por lo anteriormente citado podemos concluir que la función del derecho es mantener la paz social. Un derecho consta de derechos y deberes para las partes según sus propios intereses. En consecuencia, el derecho del trabajo en nuestro país, no es sólo un derecho de la clase trabajadora, ya que le impone a ésta, obligaciones correlativas del derecho de los empresarios o patrones lo cual se encuentra plasmado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 2° al disponer que "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".

### **3.2.2. El derecho del trabajo como un derecho protector de la clase trabajadora.**

Otra característica esencial del derecho del trabajo, es el de ser un derecho protector de la clase trabajadora.

Para Mario de la Cueva, el derecho del trabajo es el resultado de exigencias impostergables de la clase obrera, por un derecho a base de una

---

63 CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Trillas, México, 1984, pp. 31 y 32.

más justa distribución de la riqueza y por el establecimiento de condiciones más humanas de prestación de los servicios.<sup>64</sup>

La función protectora del derecho del trabajo consiste en la tutela del trabajador contra su estado de necesidad, por ser la clase económicamente débil, (la más castigada por la economía nacional), nulificando de pleno derecho las renunciaciones que haga valer el trabajador, lo cual se encuentra establecido en el artículo 123 Apartado A, fracción XXVII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el artículo 5 fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo.

Como lo manifestamos anteriormente, este proteccionismo de las normas de trabajo parte del supuesto inobjetable de la diferente situación en que se encuentran patrón y trabajador. Así, se creó un sistema de mínimos y máximos, a favor de los trabajadores, determinando de pleno derecho, que son nulas las renunciaciones que los trabajadores hagan de sus derechos. Las leyes laborales contienen normas protectoras que establecen límites a la capacidad física para trabajar por parte de los trabajadores, el señalamiento de un salario mínimo, descansos por semana, vacaciones, atención médica y seguridad social.

En este orden de ideas, Néstor de Buen considera que el derecho del trabajo es la consecuencia de las luchas sociales que han librado los trabajadores a lo largo de la historia, pero, el actual Derecho del Trabajo es el resultado de razones de gobierno, razones de empresa y razones de líderes sindicales y, no un resultado de razón de Estado.<sup>65</sup>

---

64 Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, octava edición, Porrúa, México, 1964, pp. 241 y 242.

65 Cfr. DE BUEN, Néstor, La flexibilidad en el Derecho del Trabajo (adiós al Derecho tutelar), Documentos y materiales de estudio, Fundación Frederick Ebert, México, 1989, pp. 1-3.



Con respecto a la flexibilización de las relaciones laborales que se han venido manifestando en México, esta característica del derecho del trabajo, como protector de los trabajadores se ha ido perdiendo, al existir convenios de productividad a través de los cuales se acuerdan retribuciones salariales en función no del trabajo realizado por los trabajadores, sino sobre la base de la oferta y la demanda del producto o servicio prestado. Además de que en dichos convenios se estipulan condiciones de trabajo que significan una intensificación del trabajo, lo cual va en detrimento de la salud y la vida de los trabajadores.

En la actualidad, al buscarse mayor productividad, se transfiere gran parte del costo de la competitividad, de la tecnología y rentabilidad de las empresas, a los trabajadores, esto es, que se promueve la productividad, a costa de los derechos y empobrecimiento de los trabajadores, por lo cual consideramos que el derecho del trabajo no debe perder su carácter tutelar del trabajador, por lo que ninguna medida flexibilizadora debe darse en detrimento de sus derechos esenciales.

Creemos que es viable perfeccionar las normas de trabajo para suprimir rigideces, que son resultado de las violentas circunstancias históricas en las que nacieron, pero es inaceptable desbaratar los derechos esenciales e inalienables de los trabajadores. La flexibilidad es posible si hay conciencia de mutua comprensión y si se cancela el juego de deslealtades.

### **3.2.3 El derecho del Trabajo como mínimo de garantías sociales para los trabajadores.**

La doctrina mexicana afirmó invariablemente desde 1917 que la parte nuclear de la Declaración de los derechos sociales contiene únicamente

los beneficios mínimos que el pueblo aseguró en su Constitución a los trabajadores por la prestación de sus servicios.<sup>66</sup>

Con respecto a esta característica del derecho del trabajo, José Dávalos Morales dice que "este principio se sintetiza en la máxima: *arriba de las normas laborales todo, por debajo de ellas nada*; es decir, los derechos consagrados en la ley laboral constituyen los beneficios mínimos de que debe gozar todo trabajador en razón de su dignidad como ser humano. Estos derechos pueden ser mejorados por medio de la contratación individual o colectiva, pero nunca reducidos".<sup>67</sup>

El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías para los trabajadores. Así, las prestaciones señaladas en el artículo 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo son el mínimo de garantías sociales para los trabajadores, esto es, son las condiciones mínimas que habrán de observarse en todas las prestaciones de trabajo.

Esta característica la encontramos en el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley ...".

Sin embargo, hay beneficios que favorecen a los trabajadores pero que no pueden ser objeto de mejora, ni de exigencia a través del contrato colectivo del trabajo. Como ejemplo de lo anterior tenemos a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, conforme a lo dispuesto en los artículos 123 apartado A, fracción IX, inciso "a", constitucional y 118 de la Ley Federal del Trabajo, fija el porcentaje de

---

66 Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 96.

67 DAVALOS MORALES, José, Tópicos Laborales, Op. cit. p. 12.

participación, para lo cuál tendrá en cuenta las condiciones generales de la economía nacional, la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

En este orden de ideas, consideramos que en la ley laboral no sólo se establecen mínimos a favor de los trabajadores, sino que también se consignan garantías al capital y que, por ende, se deben incluir al caracterizar el ordenamiento laboral.

La parte nuclear de la Ley del Trabajo es el contenido mínimo de la relación de trabajo, la idea central en que se inspira el derecho social no es la idea de la igualdad de las personas, sino la de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen.

Así, Juan B. Climent Beltrán considera que "la finalidad del derecho del trabajo, " es la justicia concreta, tangible y actual, de protección al trabajador en su doble aspecto: como uno de los factores primordiales en el esfuerzo productivo y como persona humana, esto es, con dignificación de los valores humanos".<sup>68</sup>

Por su parte, Alberto Trueba Urbina adopta una postura radical al señalar que "la Ley Federal del Trabajo consigna en sus textos los principios de equilibrio y justicia social en las relaciones laborales, a pesar de ser contradictorios, ya que las normas de trabajo, cuando tienden a conseguir el equilibrio en las relaciones laborales, desvirtúan el sentido proteccionista de las mismas a favor de los trabajadores y por consiguiente la aplicación de aquéllas se encamina a conseguir el llamado "*justo medio aristotélico*" que podría ser

---

68 SANTOYO VELASCO, Rafael, Justicia del Trabajo, Op. cit. p.75.

básico en las relaciones entre iguales y no entre desiguales, como son el trabajador y el patrón".<sup>69</sup>

Consideramos que el establecimiento de derechos mínimos para los trabajadores, la irrenunciabilidad de esos derechos, del principio de que en caso de duda debe apegarse a lo que más favorezca al trabajador, entre otros más, configuran la esencia del derecho del trabajo.

### **3.2.4 El Derecho del Trabajo como un Derecho Irrenunciable e Imperativo.**

La imperatividad absoluta del derecho del trabajo quedó consignada en el artículo 123, frac. XXVII, inciso h), de la Constitución Política, en donde se decreta "la nulidad de todas las estipulaciones que impliquen la renuncia de algún derecho consagrado a favor de los trabajadores en las leyes de protección y auxilio".

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 5 fracción XIII establece que "sus disposiciones son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, la renuncia, por parte del trabajador, de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo".

Al respecto, Mario de la Cueva considera "que la Ley del trabajo es omisa al no prohibir la renuncia del patrono a los mandamientos que pudieran favorecerle, lo que es consecuencia de que la ley del trabajo esté dirigida a la defensa de la energía de trabajo, considerada como el valor más alto en la escala social".<sup>70</sup>

---

<sup>69</sup> Ibidem, p. 76.

<sup>70</sup> DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 100.

A través de la irrenunciabilidad se protege al trabajador, tomando en consideración su estado de necesidad.

Con respecto a lo imperativo del derecho del trabajo implica que no puede dejarse la observancia de la norma laboral a sus destinatarios. La imperatividad en el derecho del trabajo consiste, además de ser un beneficio para los trabajadores, en el deber impuesto a éstos para exigir el respeto de sus derechos.

La imperatividad en el derecho del trabajo, tal y como lo apunta Mario de la Cueva, impone al Estado la función social de vigilar la aplicación de las normas a todas las prestaciones de trabajo, de poner en conocimiento de los empresarios las violaciones que hubiese encontrado a fin de que las corrijan, y cuando la recomendación no sea acatada, imponer las sanciones que autorice la Ley. Sólo así, consideramos, surte efectos la imperatividad del derecho del trabajo en beneficio de la clase trabajadora y de la justicia social.

### **3.2.5. El Derecho del Trabajo como un Derecho Reivindicatorio del Proletariado.**

El trabajador representa en la sociedad un papel principal porque su esfuerzo, su energía y su capacidad en la jornada laboral son instrumento y fuente del capital que a su vez se convierte en riqueza y progreso si se aplica equitativamente en beneficio de todos. El trabajo merece por lo mismo respeto y reconocimiento tanto por parte del gobierno como del patrón. Sus derechos aunque menguados, están garantizados por la Ley.

A este respecto, cabe señalar el artículo del periodista Raúl Pérez Mendoza, publicado en el periódico *El Universal*, titulado "*El trabajador sobrevive en la pobreza y en la injusticia*", en el que manifiesta como en el

transcurso de los años, el trabajador en México ha ido perdiendo garantías y sustentos legales gracias a un sistema político que decidió sacrificarlo a partir del gobierno de Miguel Alemán Valdés (1946-1952), para favorecer abiertamente a los dueños del capital en detrimento de la fuerza laboral.<sup>71</sup>

El entorno previsible del crecimiento económico requiere una alta competitividad de la planta productiva nacional. Cada vez en mayor medida, las empresas deben contar con organizaciones flexibles que puedan adaptarse a la dinámica de los mercados y al ritmo del cambio tecnológico.

En consecuencia, con mayor frecuencia que en otras épocas, se están creando estructuras que requieren de los trabajadores su aporte intelectual y creativo, mayores niveles de educación y capacitación, innovación y aprendizaje continuo, así como su participación en el análisis y solución de problemas que obstaculizan la calidad y la productividad de las empresas, las cuales, por su parte, deben compensar adecuadamente los esfuerzos productivos de los trabajadores.<sup>72</sup>

Por lo anteriormente citado, consideramos que esta característica se refiere a que el artículo 123 constitucional tiene dos finalidades; la protección a los trabajadores y al trabajo, como factor de producción. Estas dos finalidades coinciden con las características de la función tutelar del derecho del trabajo.

En cuanto a la segunda finalidad, el artículo 123 constitucional no se limita únicamente a la protección y tutela de los trabajadores, sino que

---

71 Cfr. "El trabajador sobrevive en la pobreza y la injusticia", en El Universal, miércoles 2 de mayo del 2001.

72 Cfr. Poder Ejecutivo Federal, Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales 1995-2000, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1996.

trasciende con los preceptos que integran el artículo 123 constitucional, para reivindicar la participación de la clase trabajadora en la producción económica.

### **3.3 La flexibilidad laboral y el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000.**

El Plan Nacional de Desarrollo es un documento elaborado por el Poder Ejecutivo Federal, donde se encuentran plasmadas las aspiraciones, demandas y propuestas de los trabajadores, jóvenes, mujeres, empresarios, y población en general, estas aportaciones ciudadanas son obtenidas mediante la realización de una consulta nacional y del establecimiento de diversas modalidades adicionales de participación, en donde se reconocen los avances o rezagos de la evaluación del desenvolvimiento del país.

En este sentido, el Plan tiene el propósito de precisar los retos principales y orientar la formulación de las estrategias generales de acción que deberá seguir el gobierno; su realización requiere del examen y el debate legislativo, propiciando que las entidades y dependencias de la Administración Pública Federal, formulen mejor sus programas sectoriales e institucionales; además este Plan debe ser la base para inducir la participación correspondiente del sector social y de los particulares.

Dentro de los cinco objetivos fundamentales que señala el Plan, consideramos importante para el presente trabajo, la propuesta de avanzar a un desarrollo social que propicie y extienda en todo el país, las oportunidades de superación individual y comunitaria, bajo los principios de equidad y justicia, asimismo se propone superar los contrastes entre las oportunidades individuales de capacitación, empleo, ingreso, y ampliar sustancialmente la dotación de servicios de calidad, que son la base de una vida digna y de un bienestar productivo.

A este respecto, el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, en su apartado relativo al Uso Eficiente de los Recursos para el Crecimiento, ha vuelto a colocar dentro de la agenda gubernamental la necesidad de revisar el ordenamiento laboral. Por la forma en que se dispone esta posibilidad es mucho el riesgo de repetir las experiencias del sexenio anterior y, por ende, fracasar en el intento de avanzar en la modernización del mundo del trabajo. En consecuencia es de vital importancia analizar otros riesgos, así como prever la forma de reducirlos, a partir de considerar aspectos de alcance, procedimiento y la oportunidad de una reforma laboral.

En cuanto al alcance de una reforma laboral, el Plan Nacional de Desarrollo se propone analizar el conjunto de circunstancias y condiciones que determinan los términos de las relaciones laborales, tales como la movilidad de la fuerza de trabajo, las modalidades de su remuneración, las condiciones de seguridad y riesgo laboral, la manera en que se establecen y finiquitan las relaciones de trabajo, lo que nos hace pensar en la posibilidad de una transformación de amplio alcance.<sup>73</sup>

De este modo la promoción de un crecimiento que genere empleos y permita la recuperación de los salarios se convierte en el objetivo central en torno al cual se articularían los posibles cambios destinados a impulsar el equilibrio entre los factores de la producción, la certeza para los trabajadores en la relación laboral y la modernización del sistema de justicia.

Consideramos que este modelo propuesto presenta inconvenientes que por una parte reafirman el punto de vista sindical que se estaría buscando iniciar un proceso de desregulación y flexibilización, que atentaría contra las garantías constitucionales y legales y que respondería

---

73 Cfr. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, Ejecutivo Federal, México, 1995, p. 152.



principalmente a los intereses patronales, además de que en relación con la sociedad sería un desaliento y dificultaría el apoyo de quienes ven en el cambio institucional la oportunidad de crear las condiciones para la democratización del mundo del trabajo.

Creemos que para alcanzar mayores oportunidades de empleo y mejores remuneraciones para la población trabajadora, es necesario establecer bases realistas, acordes a nuestro entorno actual, es decir, desarrollar estrategias adecuadas a los recursos humanos y materiales con que cuenta el país.

El Plan Nacional de Desarrollo, en su apartado de Empleo y Productividad pone énfasis en la necesidad de apoyar la flexibilidad laboral al decir, que "la mejoría en las condiciones de vida de los mexicanos solamente será posible con un crecimiento económico generador de empleos y promotor de la recuperación de los salarios reales" y esto se logrará revisando diversos aspectos de orden institucional que hoy provocan rigideces en el funcionamiento de los mercados laborales e impiden mejores oportunidades de ingreso para los trabajadores.<sup>74</sup>

Ahora bien, en nuestra opinión creemos que el Plan Nacional de Desarrollo es ambiguo en cuanto a sus pretensiones, ya que por una parte existe la intención de flexibilizar la regulación del acceso y pérdida del empleo, y por la otra, es difícil que pueda darse, al mismo tiempo, la seguridad y estabilidad en el empleo a los trabajadores, pues esto último también constituye uno de los propósitos de la revisión de la ley.

---

74 Cfr. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO. Op. cit., pp. 151 y 152.

Otro de los propósitos del Plan Nacional de Desarrollo es el de "promover el uso eficiente y el aprovechamiento productivo de los recursos; estimulando el uso productivo de la mano de obra, e impulsando la actualización tecnológica y la capacitación laboral".<sup>75</sup>

En este sentido, el Plan sustenta en el apartado de Capacitación, que la población es el sujeto primordial y el agente fundamental de desarrollo. El progreso del país se basa en el mejor y más cabal aprovechamiento de las capacidades humanas, en su aplicación creativa para obtener, mediante el trabajo y la transformación productiva, los satisfactores que enriquezcan su calidad de vida.

En la actualidad, sin duda, uno de los mayores retos que nuestro país enfrenta es el de generar empleos con calidad, tanto para absorber productivamente a las personas que se incorporan anualmente al mercado de trabajo, como para abatir el nivel de desempleo. Consideramos necesario elevar los niveles de capacitación para aumentar la productividad, y con ello la competitividad de las empresas, lo que se verá reflejado en mejores ingresos a favor de los trabajadores y mejores condiciones de vida.

En tal sentido, la política laboral tendrá como objetivo fundamental contribuir al desarrollo de un entorno que facilite el crecimiento económico, la elevación de la productividad del trabajo y el incremento de las remuneraciones, al tiempo que propicie armonía y confianza en las relaciones de trabajo. Ello requiere mejorar la capacidad, el desempeño y la adaptabilidad de empresarios y trabajadores para hacer frente a la dinámica de las actividades productivas, así como realizar acciones para coadyuvar al desarrollo de un mejor ambiente laboral.

---

75 Idem.

### 3.4 El Proyecto del Partido Acción Nacional.

El presente inciso tiene como finalidad ver los aspectos positivos y negativos de la Ley Federal del Trabajo, a la luz de las demandas del sector patronal, que están planteando que se lleven a cabo las reformas a la Ley Federal del Trabajo y a la Constitución Política.

Las leyes laborales en México hasta ahora no han sido modificadas; los cambios se han efectuado por lo pronto en los contratos colectivos de trabajo. Sin embargo, desde 1988 se inició un debate, que aún no termina acerca de la necesidad de flexibilizar la Ley laboral. Las primeras propuestas de modificación provinieron de la Concanaco y de la Coparmex. El punto central era la flexibilidad del trabajo, justificado por el nuevo entorno de globalización del mercado y la producción, la modernización de los procesos productivos, la necesidad de proporcionar mayor confianza a los inversionistas y, sobre todo, de elevar la productividad y la calidad.<sup>76</sup>

En aquellas propuestas iniciales se comprendían los tres aspectos clásicos de la flexibilidad del trabajo, además de la limitación de los conflictos obrero-patronales.

En cuanto a la flexibilidad numérica se proponía revisar el concepto de indemnización por despido, simplificar el retiro del trabajador y el concepto del salario caído, así como replantear el proceso de rescisión del contrato.

En lo funcional se planteaba flexibilizar la jornada de trabajo, establecer la polivalencia y las comisiones de productividad. En lo salarial,

---

76 Cfr. DE LA GARZA, Enrique, Flexibilidad del Trabajo y Contratación Colectiva en México, UNAM, Cambio XXI, México, 1998, p.84.

replantear el concepto de salario remunerador y fijar el salario en función de la productividad y de las condiciones económicas de cada empresa; reformular la idea de prestación económica y establecerla con base en las capacidades de cada empresa, así como implantar el salario por hora.

En 1989 la diputación obrera logró que el Congreso sometiera a consulta popular las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo a través de la Secretaría del Trabajo, pero ésta no llegó a emitir ningún resultado público.

Desde ese año a la fecha, los empresarios nacionales y extranjeros han reclamado una nueva ley del trabajo y los sindicatos se han dividido entre los que se oponen a toda modificación (sindicalismo independiente, CTM, SME) y los que aceptan los cambios que no afecten derechos adquiridos; sobre todo hablan de la necesidad de incorporar un nuevo capítulo acerca de modernización y productividad (STRM, FAT).<sup>77</sup>

En 1995 la polémica acerca del cambio de la Ley Federal del Trabajo se reforzó con el Plan Nacional de Desarrollo del gobierno zedillista, en cuyos planteamientos, como ya lo expresamos en el inciso anterior, se encuentra la necesaria flexibilización de los mercados laborales.

En este contexto, el Partido Acción Nacional (PAN) presentó su proyecto de reformas a la Ley laboral y a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos elaborados por Néstor de Buen, por encargo de los legisladores panistas en los que se plantea la flexibilidad del trabajo en aspectos muy diversos, los que a continuación señalaremos.

---

<sup>77</sup> Ibidem. p.85.

### **3.4.1 Iniciativas de Reformas al Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal del Trabajo.**

Proyecto de reforma del Partido Acción Nacional a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Después de la crisis económica que sacudió al país en diciembre de 1994, el Partido Acción Nacional fue el primer partido en presentar y proponer una iniciativa de reforma para modificar el artículo 123 constitucional, el cual analizaremos a continuación.

La Exposición de Motivos de la iniciativa del decreto que reforma al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, expone: "El Congreso Constituyente de 1917, instituyó a nivel constitucional, por primera vez en el mundo, la tutela jurídica de los derechos sociales, entendidos como los principios e instituciones que garantizan condiciones laborales justas. Gracias a este esfuerzo, el artículo 123 constitucional, sienta las bases para darle al trabajador los elementos mínimos que le corresponden por la prestación de sus servicios. En la iniciativa se propone reformar la fracción I del mencionado artículo constitucional, que establece la jornada máxima de 8 horas; con la reforma se señala una duración máxima del tiempo semanal de 40 horas, actualmente es de 48 horas semanales. Al reducir el tiempo total de trabajo se favorece la creación de nuevos empleos, y se abate el grave problema de desempleo. Como consecuencia de la reducción de la jornada de trabajo es necesario modificar la fracción IV para pasar de uno a dos días de descanso por cada cinco de trabajo. Debe quedar claro que no se trata de trabajar menos sino de abrir nuevos espacios para que otros trabajen, y otorgar más tiempo al trabajador para que conviva con su familia y así promover a integración familiar considerando la familia como la base de la sociedad..."<sup>78</sup>

---

78 SENADO DE LA REPÚBLICA, Grupo Parlamentario del PAN, Iniciativa de decreto que reforma el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Laboral, Núm. 36, Año III, SICCO. México, 1995, pp.7-9.

Quedando el texto de la fracción I de la siguiente manera:

"La duración máxima del tiempo semanal de trabajo será de cuarenta horas. Los empleadores y los trabajadores podrán convenir la distribución anual, mensual, o semanal del tiempo del trabajo pero en ningún caso la jornada ordinaria excederá de nueve horas. Salvo en esa situación, la jornada máxima de trabajo diario será de ocho horas".<sup>79</sup>

De lo anteriormente planteado, consideramos que dicha modificación es un tanto tendenciosa, ya que si relacionamos la propuesta con el artículo 56 correspondiente al Título Tercero denominado Condiciones de Trabajo, el cual dispone que el trabajador y el empleador podrán en cualquier momento modificar, de mutuo acuerdo, las condiciones de trabajo, mejorándolas o reduciéndolas en forma definitiva o temporal; posteriormente podrían los patrones alegar que para salvar puestos de trabajo, además de reducir la jornada laboral se alentaría también a reducir el salario en cuanto al tiempo efectivamente laborado, es decir, si de mutuo acuerdo, trabajadores o el sindicato con el patrón, establecen que la jornada de trabajo sea de treinta y cinco horas en vez de cuarenta, disminuyendo el salario proporcionalmente a la jornada de trabajo reducida, incuestionablemente se causaría una merma al poder adquisitivo de compra de los trabajadores.

Para finalizar, nos preguntamos si realmente se cumplirá el objetivo de crear más puestos de trabajo mediante la reducción de la jornada de trabajo, ya que en nuestro país no se realizan estadísticas que cumplan y vigilen tal objetivo.

Proyecto de reforma del Partido Acción Nacional a la Ley Federal del Trabajo. Para el Partido Acción Nacional la reforma de la Ley Federal del

---

79 Ibidem, p.6.

Trabajo debe ser motivo de análisis y discusión. Hasta el momento han revisado su proyecto inicial en diversas ocasiones y han propuesto un proyecto de Ley consistente en una nueva y distinta Ley Federal del Trabajo, cuyos artículos han servido de base para la reflexión por parte de otros partidos, particularmente por el Partido de la Revolución Democrática.

El proyecto de Ley para reformar la Ley Federal del Trabajo del Partido Acción Nacional cambia principios básicos del derecho laboral que habían privado en México, al denunciar el carácter tutelar del Estado con respecto a la parte más débil de la relación laboral y sustituirlo por la función de guardián del equilibrio entre los factores de la producción. Otro cambio importante en los principios es la sustitución de la idea de justicia social por la promoción del empleo y de la productividad.

La flexibilidad del trabajo aparece en el proyecto de ley en sus tres formas clásicas: la flexibilidad numérica, es decir, la capacidad de las empresas para emplear o desemplear de acuerdo con las necesidades de la producción. En este sentido, se introducen las nociones de contrato de aprendizaje, con su período de prueba; se flexibiliza el fin de la relación laboral con la inclusión de una prima de antigüedad, independientemente de la causa de terminación, que sustituye a los 20 días por año, a los tres meses, y a la anterior prima de antigüedad de 12 días por año; flexibiliza el trabajo discontinuo, y reglamenta el empleo de subcontratistas.

El artículo 33 insertado en el Capítulo II referente a la Duración de las Relaciones de Trabajo, de la iniciativa de decreto que reforma la LFT dispone que: "Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo indeterminado o eventuales para obra o tiempo determinados. A falta de estipulación expresa, se presumirá que la relación es por tiempo indeterminado salvo que atendiendo a

las circunstancias especiales de la misma, deba presumirse que se trata de obra o tiempo determinados\*.

De lo anteriormente expuesto, se desprende que tal situación tiende a flexibilizar a los contratos por tiempo indeterminado, debilitando el principio de la estabilidad en el empleo, el cual ha sido objeto de críticas muy fuertes por parte de los seguidores neoliberales, empresarios o patrones.<sup>80</sup>

Consideramos que el artículo anteriormente citado, impulsa la creación de nuevos contratos o relaciones de trabajo que implican un menor costo para el sector patronal, poniendo en peligro la vida y la salud de los trabajadores, al mermar sus condiciones de trabajo.

En cuanto a la flexibilidad interna, se especifica que las condiciones de trabajo pueden cambiar hacia arriba o hacia abajo, además se amplía la capacidad de la empresa para mover a sus trabajadores entre puestos y geográficamente, así como sus días y horarios de trabajo; en particular se flexibiliza la distribución del tiempo semanal de trabajo (que propone de 40 horas), a criterio del empleador según las necesidades de la producción; plantea la obligación del obrero de laborar horas extras y en los días de descanso obligatorio si la producción lo requiere, establece el privilegio de la capacidad sobre la antigüedad para ascender en el escalafón.

Al respecto, en la Exposición de Motivos de la iniciativa de decreto que reforma a la LFT, en su Título Tercero referente a las *condiciones de*

---

80 "La estabilidad en el empleo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrón, del incumplimiento grave de las obligaciones del Trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación". Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 219.



*trabajo*, establece en el Capítulo I que "las condiciones de trabajo pueden modificarse en cualquier sentido, siempre y cuando se respeten los mínimos legales y los principios fundamentales respectivos".<sup>81</sup>

Así, el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo que se propuso reformar, establece que: " El trabajador y el empleador podrán en cualquier momento modificar, de mutuo acuerdo, las condiciones de trabajo, mejorándolas o reduciéndolas en forma definitiva o temporal. En caso de reducción de las condiciones, se hará un convenio escrito en el que se mencionen las circunstancias que justifiquen la modificación, debiendo observarse lo dispuesto en el artículo anterior".

El artículo 55 dispone que "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso, o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley".

La propuesta antes referida da la pauta para flexibilizar las normas laborales al pretender poner al trabajador y patrón en igualdad de circunstancias sin tomar en cuenta la vulnerabilidad del primero, bajo la necesidad y amenaza del desempleo.

A mayor abundamiento respecto de la movilidad funcional, regional, de horario y días laborables, la citada Exposición de Motivos plantea en el Título Tercero, párrafo cuarto, artículo 60 de la LFT que se pretende

---

81 SENADO DE LA REPUBLICA. Grupo Parlamentario del PAN, Iniciativa del decreto que reforma a la Ley Federal del Trabajo, Laboral, Núm. 36, Año III, SICCO, México, 1995, pp. 7-9.

reformular, que "Cuando ocurran circunstancias extraordinarias que lo justifiquen en razón de la productividad o para evitar problemas graves, el empleador podrá modificar temporalmente y hasta por un tiempo máximo de 30 días, el horario, los días laborables, el lugar o lugares de trabajo y las actividades del trabajador, sin incrementar el tiempo total de trabajo, y procurando que no le ocasionen molestias o, de no poderse evitar del todo, que se le causen las menores posibles. En este último caso, el trabajador tendrá derecho a una compensación económica que fijarán las partes de común acuerdo, atendiendo fundamentalmente al esfuerzo adicional requerido y a los daños y perjuicios que se le puedan causar".<sup>82</sup>

José Dávalos Morales opina al respecto diciendo que "la flexibilización no busca corregir rigideces, sino que tiene el propósito de dismantelar el derecho del trabajo y desvertebrar instituciones esenciales del derecho individual, colectivo y procesal. Y agrega, que por medio de ésta, se pretende establecer el cambio de turnos, la diversidad de funciones y la variación del lugar del trabajo, a voluntad del patrón; un excelente pretexto para fastidiar a los empleados y luego despedirlos, una moderna forma de pasar por encima de la dignidad de la persona humana."<sup>83</sup>

Consideramos que cualquier planteamiento que se haga, acerca de la flexibilidad interna, deberá responder, precisamente, a una necesidad productiva y no a un ejercicio arbitrario del poder patronal, además que las compensaciones que se fijen sean justas; para ello deben intervenir las organizaciones de los trabajadores para evitar que el empleador altere unilateralmente diversos aspectos en las condiciones de trabajo para provocar la renuncia del trabajador sin costo de despido alguno.

---

82 Idem.

83 DAVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales, Op. cit. pp. 724 y 725.

Con respecto a la flexibilidad salarial (salario en función de productividad o calidad), la propuesta del PAN no hace mención de la realidad que vive el salario, y mucho menos propone algo para defender a tal condición de trabajo, no propone tampoco una sola forma de salario, por ejemplo el salario por hora, sino que abre la posibilidad de establecer múltiples formas de pago con mayor claridad que en la ley actual.

En este orden de ideas, consideramos que el proyecto panista se caracteriza por proponer una flexibilidad de carácter unilateral, es decir, de unilateralidad patronal, ya que no es una flexibilidad que implique un acuerdo con la parte obrera.

Sólo podemos observar que existe bilateralidad en dos aspectos que menciona el proyecto y son: cuando los cambios en la tecnología o en la organización del trabajo afecten el empleo; pues hay muchos cambios tecnológicos u organizacionales que no suponen reducción de personal y todos quedan a la discrecionalidad patronal; y los programas de productividad y capacitación. En éstos se sigue el actual modelo de convenios de productividad impulsado por la Secretaría del Trabajo en los que deben especificarse las metas y acciones de tales programas, los indicadores de productividad, el tipo de información que debe proporcionar a los trabajadores, el monto de los bonos y la capacitación.

Consideramos que un planteamiento alternativo podría ser la flexibilidad bilateral en sentido amplio. Esta idea podría abrir realmente un espacio amplio y nuevo de acción a los obreros y sería diferente de la simple defensa de la rigidez como derechos ganados; además de la participación de los trabajadores en la productividad y sus beneficios; su derecho a acceder a la información económica de la empresa y la auténtica libertad de organización profesional y de negociación colectiva.

En suma, y citando lo dicho por Alfredo Sánchez Castañeda, "de nada sirve una flexibilización del derecho del trabajo –contratos precarios, inestabilidad laboral- que produzca un incremento mediocre en la productividad y un escaso crecimiento del empleo, si a futuro se tendrá que pagar una muy alta factura y fractura social."<sup>84</sup>

La reforma del derecho del trabajo, tanto en su aspecto individual como colectivo, debe de tomar en cuenta las particularidades del país y no importar ideas de modelos ajenos al contexto nacional, consideramos que la flexibilidad en las normas laborales debe permitir conciliar la protección de los trabajadores con flexibilidad de condiciones de trabajo. El detrimento de uno de estos objetivos, implica el detrimento de la sociedad en su conjunto.

### **3.5 Plan Nacional de Desarrollo 2001 – 2006.**

Con base en el fundamento legal a que obedece el Plan Nacional de Desarrollo (artículos 26 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 20 y 21 de la Ley de Planeación), se presenta al Pueblo de México el documento que describe el país que queremos construir, el futuro que buscamos hacer realidad y los esfuerzos que la Administración Pública Federal en el periodo 2001-2006 se compromete a realizar para alcanzarlo, para mejorar la calidad de vida de las mexicanas y mexicanos.

Al presentar el Plan Nacional de Desarrollo, el Presidente Vicente Fox Quesada dio a conocer un catálogo de buenas intenciones a fin de que en el año 2025 México sea una Nación próspera, justa y democrática.

---

84 SANCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, El derecho del Trabajo y la reforma que viene ¿Una reforma compleja y necesaria?, Laboral, Núm. 90, México, 2000.

El Plan Nacional de Desarrollo establece que el eje rector del Gobierno será el desarrollo humano y la instrumentación de políticas públicas que generen un crecimiento económico, dinámico, incluyente y en armonía con la naturaleza.

El documento señala que "la visión del México al que aspiramos en el 2025, será una nación plenamente democrática con alta calidad de vida que habrá logrado reducir los desequilibrios sociales extremos y que ofrecerá a sus ciudadanos oportunidades de desarrollo humano integral y convivencia basadas en el respeto a la legalidad y en el ejercicio real de los derechos humanos. Será una nación dinámica, con liderazgo en el entorno mundial, con un crecimiento estable y competitivo y con un desarrollo incluyente y en equilibrio con el medio ambiente. Será una nación orgullosamente sustentada en sus raíces, pluriétnica y multicultural, con un profundo sentido de unidad nacional".<sup>85</sup>

Dividido en 8 capítulos y un anexo, el Plan Nacional de Desarrollo desglosa los objetivos rectores de las áreas de orden y respeto, desarrollo social y humano, y crecimiento con calidad en que está dividido el actual gobierno, además de que señala los tres postulados principales del mismo, los que serán: el humanismo, la equidad y el cambio; en tanto que la inclusión, la sustentabilidad, la competitividad y el desarrollo regional serán los cuatro criterios centrales para el desarrollo de la Nación. Agrega que el apego a la legalidad, la gobernabilidad democrática, el federalismo, la transparencia y la rendición de cuentas serán las cinco normas básicas de las acciones gubernamentales.

---

85 PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2001-2006, publicado en el D.O.F. el 30 de mayo del 2001, p. 25.

Consideramos importante para el desarrollo del presente trabajo el apartado relativo al Desarrollo Social y Humano, en el cual se establece que en el 2025 México "ofrecerá condiciones para desarrollar las capacidades y potencialidades de sus habitantes y brindará oportunidades semejantes de acceso a una vida digna y próspera".<sup>86</sup>

Por ello, se plantean como ejes rectores el establecimiento de niveles mínimos de bienestar –que no se definen-, la equidad en los programas y la igualdad en las oportunidades, la capacidad e iniciativa, la cohesión social, el desarrollo en armonía con la naturaleza y la confianza en las capacidades del Gobierno y en las Instituciones.

En el aspecto laboral, el Plan Nacional de Desarrollo propone -al igual que el anterior-, la necesidad de impulsar una reforma laboral integral al establecer que "a pesar de que el esfuerzo y la dignidad del trabajador están contemplados en la legislación, no se ha logrado su inclusión en la concepción del trabajo como un medio integral para el desarrollo humano. Asimismo, ha habido un enfoque limitado en la relación entre productividad y poder adquisitivo de la sociedad ... el marco jurídico actual en materia laboral resulta insuficiente y existen sectores de la sociedad que han sido marginados o que no tienen un adecuado tratamiento en la ley, por ello es estratégicamente dispensable impulsar una reforma laboral integral".<sup>87</sup>

Por lo anteriormente expuesto consideramos que el Plan Nacional de Desarrollo 2001-1006, no presenta nada nuevo, la reforma laboral a que hace mención también estaba contemplada en el Plan anterior, así como la propuesta de una transición económica con base en un mejor uso de los recursos que eleven y extiendan la competitividad, lo que dará como resultado

---

86 *Ibidem*, p. 58.

87 *Ibidem*, p. 65.

que el país sea más competitivo en el nuevo orden económico, todo ello en el marco de una nueva cultura laboral y empresarial.

En nuestra opinión, creemos que hasta ahora los Planes presentados por los gobiernos federales no se han reflejado en acciones políticas reales que contribuyan al desarrollo de la sociedad, sino que y en atención a lo dicho por Jesús Zambrano, Secretario General del Partido de la Revolución Democrática (PRD), más bien parece un catálogo de buenas intenciones.<sup>88</sup>

Consideramos que la recuperación económica del país solamente tendrá éxito en la medida en que sean generados los empleos permanentes que demanda el rápido crecimiento de la población económicamente activa, mejore el poder adquisitivo de los salarios y mantenga relaciones obrero-patronales favorables dentro de un clima de certidumbre jurídica.

Con respecto a la Nueva Cultura Laboral a que hace mención el Plan, el documento refleja la postura oficial del gobierno y de los empresarios. Este documento consta de un preámbulo y cinco apartados. En el preámbulo se reconoce, -al igual que en el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006-, expresamente que "la globalización y la integración económicas, así como el avanzado desarrollo tecnológico han modificado la dinámica mundial. En consecuencia, en distintas latitudes del orden y en diversos ámbitos se han registrado transformaciones tendientes a crear condiciones más favorables para responder a las actuales circunstancias y desafíos del nuevo entorno económico. México, no ha sido ajeno a las transformaciones, por ello, en la esfera laboral, a través de la contratación colectiva, sindicatos y empresas, con

---

88 PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, publicado en el "Diario Milenio", Año. 2, No. 516, 30 de mayo del 2001, p.32.

objetividad y visión de largo plazo, se han ido adaptando a los constantes cambio del entorno productivo y de la organización del trabajo".<sup>89</sup>

Sin embargo, son de llamar la atención los siguientes elementos: en el preámbulo se promueve "la cooperación entre los factores de la producción, como medio para la valorización del trabajo humano ... lo que implica igualmente el reconocimiento de su cada vez más amplia capacidad de contribución a los procesos productivos", sin que se refiera al reparto justo de los bienes y el capital.

A continuación mencionaremos los objetivos centrales de la Nueva Cultura Laboral:

➔ Fomentar en todos los centros de trabajo, entre trabajadores y empresarios, la revaloración del trabajo humano, otorgándole la dignidad que le corresponde como medio para la satisfacción de las necesidades materiales, sociales y culturales de los trabajadores y sus familias y como elemento fundamental en la empresa para alcanzar niveles superiores de productividad y competitividad.

➔ Propiciar niveles de remuneración justos y equitativos que promuevan un equilibrio armónico entre los factores de la producción, fomenten el desarrollo de la productividad, la competitividad y premien el esfuerzo individual y de grupo al interior de la empresa. El trabajo que posibilita la superación personal es garantía de paz social.

➔ Impulsar la capacitación de los trabajadores y empresarios como un proceso permanente y sistemático a lo largo de la vida activa, posibilitando así un más amplio dominio de su entorno laboral, y promoviendo

---

89 ACUERDO INTERSECTORIAL, "Principios de la Nueva Cultura Laboral", Laboral, No. 48, SICCO, México, p. 1.



en ellos una mayor capacidad de aportación a la tarea productiva, así como de capacitación al cambio, de tal manera que contribuya al desarrollo pleno de sus capacidades y su realización como seres humanos en el ámbito de trabajo.

➡ Favorecer que en los centros de trabajo se promueva el cuidado del medio ambiente y la aplicación integral de las disposiciones relativas a seguridad e higiene.

➡ Estimular la creación de empleos y la preservación de los existentes mediante el uso racional de los recursos disponibles y la gestación en la empresa de una mayor capacidad de previsión y adaptación al cambio.

➡ Consolidar el diálogo y la concertación como los métodos idóneos para que las relaciones obrero-patronales se desarrollen en un clima de armonía.

➡ Promover, en el ámbito de sus respectivos intereses, el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales, legales y contractuales de carácter laboral, y acuerden por consenso que dichos derechos deberán ejercerse siempre con responsabilidad y mutuo respeto.

➡ Reconocer, conforme a los principios establecidos en el artículo 123 constitucional, la importancia de dirimir las controversias ante los órganos jurisdiccionales encargados de impartir justicia laboral, pues ello contribuye a mantener el equilibrio entre los factores productivos.

De los objetivos anteriores formularemos las siguientes consideraciones:

➡ Se pone profundo énfasis en el mejoramiento de las empresas y del individuo, aunque en este último se entienda lo mismo trabajador que patrón. Por lo tanto el mejoramiento no tiene

como prioridad la calidad de vida del trabajador, además de que se hable impersonalmente al otorgar dignidad al trabajo.

- ➔ Se entiende superación personal como sinónimo de paz social. Y expresa una idea equivocada de equidad en lo referente a la capacitación, ya que presupone que la realización como seres humanos se deberá dar en el ámbito de trabajo.
- ➔ Se elimina el concepto de salario por el de remuneración, ya que el término salario alude a una concepción histórica de clase incuestionable, para dar lugar a términos nuevamente impersonales, la empresa debe tener "mayor capacidad de previsión y adaptación al cambio" y que las relaciones obrero patronales se desarrollen en armonía.

Asimismo, al analizar los principios básicos en los que se sustenta la nueva cultura laboral encontramos que:

- ➔ La buena fé y la lealtad entre las partes. Se pone énfasis en una lealtad bilateral, es decir, que el trabajador debe tenerla particularmente con el patrón. Aquí cabe recordar que desde esta perspectiva entonces todos los trabajadores deben de ser de confianza.
- ➔ Resolución de conflictos en la ley, los valores de la justicia y la equidad. Se insiste ahora por una "equidad ante la ley" a fin de que se deroguen de la ley los principios defensores del trabajador. La Ley Federal del Trabajo ha sido protectora de los trabajadores porque nunca un trabajador será igual ante el patrón, ya que por lo regular éste dispone de recursos a veces ilimitados.
- ➔ Generar una cultura nacional de productividad y calidad.
- ➔ Los trabajadores deben recibir remuneraciones justas y tener derecho a servicios de mayor seguridad social de la mayor

calidad. No se precisa que el trabajador debe tener seguridad social garantizada por el Estado, en la cual se presupone su mejoría en la calidad, en el sector privado.

- ➔ El empresario ha de contar con el mejor desempeño de sus trabajadores y con ello tener un valor agregado que redunde en beneficio de la propia empresa, de los trabajadores y de la sociedad. El valor agregado a que se refiere tiene que ver con la productividad, ya que ésta genera nuevas ganancias que en la mayoría de los casos no es pagada al trabajador.

Para los patrones se recomienda un conjunto de principios que tiene que ver más con el desarrollo de la calidad total de la empresa, que insertarla socialmente en bien de la comunidad y la sociedad.

Por lo expuesto anteriormente consideramos que el propósito esencial de la Nueva Cultura Laboral es atraer inversiones frente a un mercado con mano de obra barata, así como la creación de proyectos productivos basados en empleos flexibles de alta competitividad. Lo que posiblemente reducirá aún más el consumo popular y el nivel de vida, no sólo de los asalariados, sino también de todos los que dependen de sus ingresos.

En suma, la nueva cultura laboral representa una amenaza contra los ingresos, la estabilidad en el empleo y la salud misma de los trabajadores quienes será sometidos a una mayor intensidad del trabajo con salarios cada vez menores, en aras de la productividad y competitividad de la empresa.

Para que realmente se alcance una *nueva cultura laboral* a favor de los trabajadores, es necesario que la Ley Federal del Trabajo tenga modificaciones que respondan a las expectativas del mundo actual, entre las que destacarían los avances que en materia tecnológica se han alcanzado así

como su actualización frente a los nuevos sistemas de productividad y competitividad.

Consideramos imprescindible que se diseñe una política realmente eficaz y permanente alentando programas de productividad, competitividad y eficiencia; promoviendo los empleos mediante inversiones; renovando maquinaria y demás equipo de trabajo, así como capacitando a todos los trabajadores, en el marco del respeto mínimo de derechos laborales en aras de una mejor calidad de vida del trabajador.

Finalmente, creemos que el objetivo en cualquier propuesta de reforma o "adaptación" del régimen laboral de las relaciones de trabajo, debe de conseguirse siempre buscando el equilibrio de los factores de la producción.

#### 4. La flexibilización de las relaciones laborales en México.

El tiempo de una persona transcurre sujeto a diversos factores, muchos de los cuales son ajenos a su voluntad; sin embargo, parte de esa vida transcurre en el trabajo, y ese espacio temporal de la vida de una persona, el hombre lo ha regulado con normas jurídicas. Así, la "vida laboral", dedicada al trabajo como medio de obtención de un ingreso económico, forma desde sus inicios un capítulo central en todos los sistemas jurídicos existentes en el mundo.<sup>90</sup>

Tratar de analizar todas y cada una de las variantes que asumen las nuevas relaciones laborales rebasa las pretensiones del presente trabajo; sin embargo, hemos querido concentrar nuestra atención en los nuevos enfoques que se han pretendido dar a las relaciones laborales así como al aspecto de las condiciones de trabajo. A manera de ejemplificar como se han flexibilizado las relaciones y condiciones de trabajo, expondremos casos representativos como: la empresa Teléfonos de México, Cía. Minera de Cananea y la industria automotriz Ford Hermosillo.

La investigación sobre la flexibilidad en México es todavía muy limitada. Diversos estudios señalan el año de 1984 como punto de partida de la flexibilidad laboral en México. Esta flexibilidad laboral está referida en primer lugar a los contratos colectivos de trabajo, en segundo lugar a las formas de organización y sólo en tercero a la tecnología flexible.

Como ya hemos señalado, no existe en la doctrina una idea unívoca de lo que se entiende por "flexibilidad laboral"; en todo caso, se parte de una idea de que preexiste una rigidez, en este caso, de algunas instituciones

---

90 Cfr. REYNOSO CASTILLO, Carlos, Permanencia de las relaciones de trabajo, U.A.M., México, 1997, p. 15.

jurídico-laborales, ante las cuales se han propuesto modificaciones. De esta manera, las formas que asume y los campos jurídicos que involucra la flexibilidad son muy variados y complejos; sin embargo, nos interesa en este trabajo centrar nuestra atención en las normas que regulan las relaciones y condiciones de trabajo.

De esta manera aspectos como la estabilidad en el empleo, la duración de las relaciones de trabajo, la jornada de trabajo, así como la contratación de trabajadores, entre otros, son elementos de las relaciones laborales que se han pretendido modificar a través de la flexibilidad laboral.

A continuación expondremos de manera breve una visión global de lo que es la flexibilidad laboral; para lo cual describiremos los diferentes tipos de flexibilidad que se aplican al mercado laboral.

#### **4.1 Especies de flexibilidad.**

"Cualquier intento de elaborar una lista de las distintas formas de flexibilidad pone de manifiesto la extensa gama de situaciones, opciones y medidas puestas en práctica acerca de las relaciones laborales".<sup>91</sup>

La flexibilidad de la fuerza de trabajo o el uso flexible de la fuerza de trabajo comprende varias dimensiones como son:

##### **➔ Flexibilidad numérica interna.**

Este tipo de flexibilidad se refiere a la capacidad de las empresas para emplear o desemplear de acuerdo con las necesidades de la producción y

---

91 "La flexibilidad del mercado de trabajo", Antología Comparada, Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social, Informes O.I.T, Artes Gráficas, Madrid, 1992, p. 18.

el mercado. En este sentido se introducen las nociones de contrato de aprendizaje, con su periodo de prueba; la reducción o eliminación de empleo por nómina (una forma de evitar una relación laboral que implique costos a las empresas); limita la injerencia de los sindicatos para la contratación o despido de planta laboral; produce nuevas estructuras de horarios de trabajo como por ejemplo el trabajo pagado por hora o a destajo.

➔ **Flexibilidad numérica externa.**

Consiste en permitir, sin ninguna restricción, la subcontratación de otras empresas o de personal como parte de su proceso de producción. Aquí se reglamenta el empleo de subcontratistas.

➔ **Flexibilidad funcional.**

Se refiere a las nuevas organizaciones del trabajo también conocida como polivalencia de funciones. Aquí las condiciones de trabajo pueden cambiar hacia arriba o hacia abajo; se amplía la capacidad de la empresa para mover a sus trabajadores entre puesto y geográficamente así como sus días y horarios de trabajo; se trata de eliminar los contratos que regulan la actividad de mano de obra, es decir, se intenta que el trabajador no se limite a realizar una tarea o intervenir en una sola fase del proceso productivo, sino que sea capaz de laborar donde sea requerido, además se establece el privilegio de la capacidad sobre la antigüedad para ascender en el escalafón.

➔ **Flexibilidad en el tiempo del trabajo.**

Este tipo de flexibilidad se refiere a la organización flexible del tiempo de trabajo o lo que es lo mismo la adaptación del tiempo de trabajo a las

necesidades de la empresa. Se flexibiliza la distribución del tiempo semanal del trabajo a criterio del empleador según las necesidades de la producción; plantea la obligación del obrero a laborar horas extras y en los días de descanso obligatorio si la producción lo requiere. En algunos casos la adaptación del tiempo de trabajo permite la adopción de un horario flexible y la prolongación de las horas de trabajo, si ello tiene un efecto sobre el empleo y productividad.

#### ➔ **Flexibilidad salarial.**

A través de este tipo de flexibilidad se busca la posibilidad de establecer múltiples formas de pago con mayor claridad que en la ley actual. Así tenemos, la transferencia en el salario, es decir, la eliminación de las prestaciones mediante su incorporación al salario; el incremento salarial ligado a la elevación de la productividad, entre otras.

#### **4.2. Ámbitos de la flexibilidad.**

La presencia de la flexibilidad laboral dentro del contexto de la realidad mexicana es muy variada, pero principalmente la encontramos en los contratos colectivos de trabajo, por lo cual nos referiremos en este punto a los ámbitos en que se ha hecho presente la flexibilidad laboral en los contratos colectivos.

Hoy se tiene una idea más o menos generalizada de que la actual política neoliberal y la nueva cultura laboral, deben entenderse en el marco de la posibilidad de flexibilizar los contratos colectivos de trabajo y atomizar a las organizaciones sindicales.



En México, desde 1985 aproximadamente hemos presenciado la flexibilización de algunos contratos colectivos más importantes del país.<sup>92</sup>

En tal tenor, establecemos que el fenómeno de la flexibilidad contractual está integrado por un conjunto de ámbitos o espacios con atributos o características propias que al relacionarse y correlacionarse definen sus expresiones específicas, luego, es preciso identificarlos.<sup>93</sup>

Sin que exista un concepto base universalmente aceptado de lo que es la flexibilidad contractual, el concepto es asociado a los esfuerzos del capital por remover los obstáculos que traban la productividad, competitividad y calidad de las empresas.

Con esta lógica, en el plano del control del trabajo, la flexibilidad se entendería como la búsqueda de la empresa por acceder a un uso más libre, más discrecional, de las condiciones de labor, disposición, retribución, movilidad y permanencia de la fuerza de trabajo.

En el ámbito de la regulación contractual, consideramos que la flexibilidad de los contratos colectivos de trabajo está destinada a crear una regulación que incremente el poder de decisión de los empresarios sobre el uso de la fuerza de trabajo (proceso de trabajo, retribución, empleo y puestos), donde a mayor flexibilidad contractual mayor poder empresarial sobre el trabajo y a mayor rigidez —en oposición de la flexibilidad— mayor poder laboral o

---

92 Cfr. DE LA GARZA, Enrique, Reconversión Industrial y flexibilización de las relaciones laborales en México, U.A.M., México, 1990, pp. 128-130.

93 Cfr. DE LA GARZA, TOLEDO, Enrique, "Transformación del modelo contractual en México", Revista del Trabajo, No. 1, México, 1989, pp. 9-21.

capacidad de decisión de los sindicatos como representantes de los intereses de los trabajadores.<sup>94</sup>

A continuación iniciaremos con lo que a nuestro juicio pueden ser los ámbitos de aplicación de la flexibilidad laboral en los contratos colectivos, en los que el capital trata de incidir en la búsqueda de flexibilización de las relaciones laborales.

- **Movilidad de la fuerza de trabajo.** En donde la empresa pretende normas que le otorguen libertad en la movilidad horizontal de la fuerza de trabajo como por ejemplo cambio de puestos, labores, ó materia de trabajo; movilidad en los horarios de trabajo (jornada); en los días de descanso y en la programación de vacaciones.
  
- **Organización y tecnologías.** Intensidad del trabajo y normas de producción. Se refiere a que la empresa pretende normas que le permitan fijar y modificar libremente la organización del trabajo y las tecnologías, así como los ritmos y estándares de producción e incluso sancionar a quienes laboren por debajo de ellos.
  
- **Salarios y prestaciones.** Aquí la empresa busca: sancionar el salario por tiempo efectivo trabajado, implementar prestaciones a la productividad (bono de productividad, asistencia, puntualidad y bono de despensa), en permuta de los salarios y

---

94 Es obligado decir que para esta definición nos hemos apoyado en Alejandro Covarrubias, en particular en su concepto propuesto en "La flexibilidad laboral en Sonora".

prestaciones tradicionales (aguinaldo, vacaciones, permisos, seguridad social, etc.).

- ➔ **Definición de ascensos.** Es a lo que se le llama movilidad vertical; la empresa persigue terminar con el escalafón ciego (por antigüedad) y sustituirlo por el escalafón o ascenso por competencia.
- ➔ **Seguridad en el empleo.** Aquí la empresa pretende normas que le den libertad de hacer ajustes de personal de base en puestos y/o departamentos cuando así lo requiera, reduciendo los límites de la Ley Federal del Trabajo. Ligado a ello la empresa busca normas que la faculten a contratar personal eventual y reducir las plazas de base y el acceso a ellas.
- ➔ **Categorías de los puestos y subcontratación.** La empresa busca reducir los puestos de base en número y categoría (compactación de puestos); tener la libertad de definir los puestos de confianza sin las limitaciones de la Ley Federal del Trabajo; así como normar la subcontratación de los servicios más diversos reduciendo la materia de trabajo.
- ➔ **Restricciones a la labor sindical.** La empresa busca normas que limiten la labor sindical dentro de marcos convenientes de la productividad; restringir los apoyos al sindicato en permisos para representaciones, suministros para sus gastos corrientes; así como constreñir la jurisdicción del contrato colectivo de trabajo a las tendencias presentes de la empresa.

Los ámbitos uno y dos recogen los factores o atributos relativos a la búsqueda de flexibilidad en el proceso de trabajo. El ámbito tres corresponde a la flexibilidad en remuneraciones de la fuerza de trabajo. A la flexibilidad de empleos y puestos corresponden los ámbitos cuatro, cinco y seis. Por último, se incluye un grupo de factores que igualmente tienen que ver con la flexibilidad contractual no contemplados en los tres planos anteriores; se trata de los factores del ámbito siete que denominamos restricciones a la labor sindical. Decimos que no contemplados por que es un hecho que todos los factores de los otros ámbitos representan de alguna manera, en mayor o menor medida restricciones a la labor sindical tradicional. Aunado a lo anterior la flexibilidad contractual se abre paso a la vez con sanciones específicas que limitan la intervención sindical en problemas de trabajo.

Por lo anteriormente citado, podemos observar que la flexibilización de los contratos colectivos de trabajo se ha logrado en general sin bilateralidad con los sindicatos. Desafortunadamente es posible que en nuestro país se esté acuñando un modelo contractual flexible de origen unilateral. Entendiendo por flexibilidad unilateral la modificación que sufren las cláusulas de los contratos en general, con la intención de buscar eliminar la intervención sindical en la regulación del uso de la fuerza de trabajo.

#### **4.3 Flexibilidad laboral en México. Análisis de contratos representativos.**

Debido a que formalmente no se ha modificado la Ley Federal del Trabajo, la tendencia general hacia la flexibilización de las relaciones laborales en México se ha desarrollado bajo la forma de la flexibilidad de los contratos colectivos de trabajo. En los años 1987-1992 se flexibilizaron algunos de los contratos colectivos más importantes, proceso que involucró a empresas de servicios (teléfonos) y a empresas de la industria del petróleo, automotriz y siderurgia. Nosotros abordamos tres casos que nos parecen representativos.

### **4.3.1 Flexibilidad laboral en Teléfonos de México.**

#### **➔ Historia y consideraciones importantes de la empresa.**

El punto de partida de la modernización en Teléfonos de México se puede fechar el 14 de abril de 1989 cuando el sindicato de telefonistas y la empresa firman el Convenio de Concertación para la Modernización de Teléfonos que influirá en la reorganización de la empresa como en el contrato colectivo y reglamento interno de trabajo.<sup>95</sup>

Esta negociación constituirá la antesala de la posterior privatización de la empresa y el marco legal e institucional, a partir de intensos cambios estructurales, para desreglamentar el contrato colectivo de trabajo e introducir la flexibilidad del trabajo como el nuevo componente de las relaciones laborales.

#### **➔ Antecedentes de la empresa Teléfonos de México.**

La modernización y privatización de la segunda empresa más importante del país, Teléfonos de México (después de PEMEX), se dio luego del establecimiento de un supuesto Plan de Emergencia de 45 días para mejorar el servicio telefónico y de la firma del Convenio de Concertación que preparó el terreno al gobierno y a la empresa para desmontar cláusulas fundamentales del contrato colectivo de trabajo, introducir la digitalización y la creación de nuevos servicios para lo cual era imperativo reconvertir la fuerza de trabajo en una fuerza de trabajo flexible, polivalente y altamente rotativa (a nivel local, regional y nacional) articulada en torno al perfil de puesto de trabajo (PPT), que en virtud de la concertación vino a sustituir los 57 convenios

---

95 GUTIÉRREZ GARZA Estela, Modernización del contrato colectivo en Teléfonos de México, Nueva Sociedad, México, 1990, p 127.

departamentales que habían constituido la estructura de la empresa y del sindicato y regulado bilateralmente las relaciones laborales.

Al respecto, con la necesidad de romper con la *rigidez* de las relaciones laborales, el Secretario de Comunicaciones y Transportes, Lic. Andrés Caso Lombardo en su intervención en el Congreso del Trabajo el 27 de septiembre de 1987, reconoció que "las condiciones en las cuales venían desarrollándose las relaciones laborales en la empresa Teléfonos de México habían llegado a un punto en que resultaban altamente desfavorables para el desarrollo de la empresa y, peor todavía, para el desarrollo de los propios trabajadores".<sup>96</sup>

El Convenio de Concertación fue caracterizado por el mismo Secretario General del Sindicato de Telefonistas, Francisco Hernández Juárez, como "modelo" a seguir para la formulación del nuevo código laboral en México, al mismo tiempo que reivindicado como un expediente "democrático" de transición a la modernidad. Esto a pesar de que la mayoría de los trabajadores telefonistas permaneció al margen de la "concertación" o, a lo sumo, se enteró de su existencia a sólo una semana de la firma.

No puede pasar inadvertido el hecho de que tras el aparente clima de concordia y de buena fe que privó en la concertación entre los protagonistas de la firma del documento, las repercusiones para los trabajadores resultaron en los aspectos referentes a la organización del proceso laboral y las condiciones de trabajo.

En el siguiente punto, creemos conveniente analizar el contenido y significado del Convenio anteriormente señalado, de sus efectos en la fuerza de

---

<sup>96</sup> Ibidem, p. 129.

trabajo y en las relaciones laborales a partir de la desreglamentación del contrato colectivo de trabajo, ya que con él se inicia la flexibilidad de las condiciones de trabajo en Teléfonos de México.

#### **4.3.1.1 Contrato Colectivo de Trabajo de Teléfonos de México.**

En 1989, la empresa intentó introducir en el contrato colectivo de trabajo una serie de ajustes para ampliar aún más las facultades discrecionales y unilaterales de la patronal con el objetivo de implementar cambios tecnológicos y establecer una nueva organización del trabajo, con miras de aumentar la productividad, incluyendo una nueva disposición que le otorgara la autorización expresa de reestructurar los trabajos y dictar los lineamientos relativos a ello, cuando las necesidades técnicas o administrativas así lo requirieran.

En su declaración de principios, la empresa justifica la modificación de cláusulas sustanciales del contrato colectivo de trabajo debido, en primer lugar, a la necesidad que tiene la empresa de modernizarse y de prestar un servicio eficiente, acorde con la evolución tecnológica que en forma constante se va presentando en el ramo de las telecomunicaciones, en el concepto de que las modificaciones propuestas tienen como fin el que continúe el desenvolvimiento normal y constante que requiere dicha evolución tecnológica. En otras palabras, la empresa acepta explícitamente la necesidad de la introducción de innovaciones tecnológicas determinada por la nueva división internacional del trabajo en el ramo de las telecomunicaciones.

En segundo lugar para apoyar e impulsar este objetivo, como premisa del Convenio, "... se requieren cambios en la estructura de la empresa, en los métodos y procedimientos técnicos y administrativos que mejoren su funcionamiento y la prestación del servicio al público, en los términos de la

concesión y autorización que le fueron otorgadas y se requiere la modificación a algunas cláusulas del contrato colectivo del trabajo".<sup>97</sup>

Por su parte, el Sindicato de Telefonistas justifica la concertación con la empresa esgrimiendo dos argumentos. Por un lado, asume que la modernización, la eficiencia y la productividad del servicio telefónico debe constituir un proceso "permanente e integral" y, por otro lado, que la modernización como fenómeno irreversible, debe de abrir la puerta para que "... la empresa se modernice y pueda adquirir todos los avances que cotidianamente se están presentando en la industria de las telecomunicaciones y en esta forma responder a las exigencias del país, de los trabajadores y de los usuarios".<sup>98</sup>

En ausencia de una verdadera discusión de los contenidos de la *concertación* por la base trabajadora de Teléfonos de México, ya que el documento de la propuesta empresarial fue proporcionada a los delegados departamentales y a los secretarios generales a sólo una semana de la firma del Convenio, esta concepción sobre la modernización y sus efectos en la empresa y en los trabajadores refleja hegemonícamente el punto de vista del Comité Ejecutivo del Sindicato y de hecho margina las concepciones y propuestas alternativas del conjunto de los trabajadores. En otras palabras, es la ideología y la política empresarial y la propia de los dirigentes sindicales vertebrada en la concertación la base que sustenta el proyecto modernizador y de reconversión industrial.

De esta forma, la modernización de TELMEX surge por dos vertientes que trastocan y modifican la estructura de la empresa, del sindicato y

---

97 *Ibidem*, p. 130.

98 *Idem*.



del contrato colectivo del trabajo: a) introducción de proyectos de digitalización, modernización y de nuevos servicios; b) modificación de las condiciones de trabajo a partir de la introducción de los *perfiles de puesto de trabajo* (PPT) y de la *flexibilidad laboral* (FL).

#### 4.3.1.2 Condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo son las circunstancias de tiempo, modo y lugar bajo las cuales se debe prestar y recibir el servicio subordinado; regularmente se fijan por el empleador y se aceptan voluntaria o necesariamente por el empleado, garantizándose el principio de que entre el que presta un servicio y el que lo recibe se presume la relación de trabajo y la falta de contrato escrito es imputable al patrón.

Néstor de Buen Lozano sostiene: "En los casos de contratación colectiva, las condiciones se asumen por el trabajador mediante un simple acto de adhesión, al que se incorporan los solicitantes del empleo; sin embargo, aun en este supuesto, la relación de trabajo surge de la voluntad manifiesta o tácita de las partes, en las que ambos, patrón y trabajador, tendrán la alternativa de aceptarse o no".<sup>99</sup>

#### ➔ Movilidad funcional y geográfica del trabajador según las necesidades de la empresa.

Con la modificación de la cláusula 189 del CCT, se sustituyen 57 Convenios departamentales (CD) que existían por los *perfiles de puesto de trabajo*; se compactó el tabulador de 585 categorías a 134; se modifican y desreglamentan normas relativas a las condiciones de trabajo mediante

---

99 DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Op. cit. p. 149.

reformas y modificaciones al clausulado del contrato colectivo de trabajo vigente y, en el fondo, se convierte al trabajador telefonista en un obrero universal, polivalente y flexible que se amolda a las necesidades del servicio determinadas y valoradas por la empresa.<sup>100</sup>

Así la décima cuarta cláusula del *Convenio de Concertación* legitima estas modificaciones al determinar: "Los 57 convenios departamentales que hasta esta fecha estuvieron vigentes en la empresa se substituyen por los perfiles de puesto y clausulado económico de los convenios reglamentario, que proceda, pasará como anexo a formar parte del contrato colectivo de trabajo dentro del tabulador general, y el Clausurado Reglamentario y Administrativo que proceda, formará parte del Perfil de Puestos, en el que se agruparán las categorías por niveles con su respectiva descripción genérica de labores".<sup>101</sup>

El sindicato debió ceder cláusulas fundamentales del CCT que aseguraban el control sobre el proceso de trabajo y la política de negociaciones con la empresa en cuanto a la introducción de innovaciones tecnológicas en el plano productivo y organizacional. Y así, se modificó la Cláusula 65 del CCT de 1989, la cuál establecía: "Cuando sea necesario cambiar algún trabajador de una población a otra, el cambio se hará de acuerdo con la representación del sindicato y el interesado".<sup>102</sup>

En cambio, esta cláusula en el *Convenio de Concertación* (Sexta) se modifica quedando redactada de la siguiente manera: "La movilización en forma permanente o temporal de los trabajadores entre departamentos con actividades afines de la misma localidad y entre centros de trabajo de la misma

---

100 Cfr. GUTIÉRREZ GARZA, Estela, *TELMEX: Reconversión industrial y lucha sindical*, Nueva Sociedad, México, 1989, pp. 122-142.

101 GUTIÉRREZ GARZA Estela, *Modernización del contrato colectivo en Teléfonos de México*, Op. cit. p.131.

102 Idem.

población y sus zonas conurbadas, se hará según lo requieran las necesidades del servicio".<sup>103</sup>

El capital busca por todos los medios posibles y a su alcance movilizar a la fuerza de trabajo con el fin de obtener una mayor cuota de plusvalor. Este objetivo depende de las condiciones en que están pactadas las relaciones laborales y de la fortaleza o debilidad de la lucha sindical.

Como lo mencionamos anteriormente, en el Contrato Colectivo de TELMEX la movilidad temporal o definitiva de un trabajador (de un centro de trabajo a otro, de puesto de trabajo o de una ciudad a otra) dependía de un acuerdo explícito entre la representación del sindicato y el interesado, con la concertación esta modalidad queda anulada para pasar a depender de las necesidades de la empresa y del servicio.

Con las modificaciones a las cláusulas 70 y 71 del CCT y la adición de la 71 bis no solamente queda reglamentada la modalidad del trabajador en forma temporal o permanente, sino que, además, se legitima el *recurso de reajuste de personal* por parte de la empresa.<sup>104</sup>

La cláusula 71 del CCT justifica la movilización o el traslado definitivo del trabajador argumentando la disminución o desaparición de la materia de trabajo, o al exceso de personal en un departamento o centro de trabajo, movilizaciones que, se subraya no causarán vacantes; los incisos a) y b) del punto 3 de esta misma cláusula estipulan dos alternativas para aquel o aquellos trabajadores que no estén en condiciones de aceptar la movilidad: o bien, ser reacomodados en un departamento o en el lugar donde sus servicios

---

103 Cláusula 65 CCT, p. 39.

104 Cláusulas de la 65 a la 75 del CCT, pp. 39-44.

sean necesarios siempre y cuando existan plazas o bien, de no existir, se procederá a su reajuste y a su consiguiente liquidación.

Consideramos que lo anteriormente planteado es una forma efectiva de establecer la política de desempleo de acuerdo a las necesidades de la empresa encaminadas a la modernización tecnológica y la reconversión de la fuerza de trabajo, en una fuerza flexible, polivalente y altamente rotativa.

Lo anteriormente citado refleja uno de los ámbitos sobre los que opera la flexibilidad laboral en las relaciones de trabajo de Teléfonos de México, hablamos principalmente de la movilidad funcional y geográfica a que puede ser sujeto un trabajador de la empresa en comento. Aquí encontramos explícitamente una absoluta discrecionalidad de la empresa en cuanto a la modificación de ciertas condiciones de trabajo ausentándose la bilateralidad para negociar tal punto por parte del sindicato.

#### ➔ **Pérdida de los derechos escalafonarios.**

El escalafón está contenido en el capítulo VIII y reglamentado en las cláusulas de la 23 a la 39 del contrato colectivo de trabajo. En él se estipulan los derechos de los trabajadores de acuerdo a la antigüedad adquirida en la empresa en función de la categoría en la localidad, de la antigüedad en el departamento y en la empresa.<sup>105</sup>

Con la introducción de los perfiles de puesto de trabajo (PPT) y la anulación de los convenios departamentales de hecho desaparecen los derechos escalafonarios de los trabajadores, al desaparecer y reestructurarse las categorías tradicionales en función de los PPT.

---

105 Cláusula 24 del CCT, p. 18.

### ➔ **Pérdida de prestaciones económico-administrativas.**

En la tradición de las luchas obreras de los trabajadores de TELMEX figura la lucha permanente y cotidiana por lograr mejores condiciones de vida y de trabajo dentro de los departamentos independientemente de las negociaciones contractuales entre empresa y sindicato. Conquistas económicas como incrementos salariales derivados de negociaciones departamentales: horas extras, jornada de trabajo, tiempos de descanso, permisos, horarios, habilitaciones, substituciones y vacantes, nuevas tecnologías, etc., configuraban mecanismos de compensación y de defensa ante la crisis económica y la pérdida del poder adquisitivo de los salarios.

Con el Convenio de Concertación estos derechos económico-administrativos de los trabajadores quedan prácticamente anulados, al pasar a depender de los perfiles de puesto y de la movilidad en el trabajo.

Si bien el Convenio reconoce que todos los acuerdos pactados con anterioridad y establecidos en los convenios departamentales, minutas, mesas de trabajo conservan su vigencia, sin embargo, queda explícitamente establecido que "... la empresa y el sindicato están de acuerdo en que todas aquellas disposiciones de carácter administrativo celebradas con anterioridad a dicho Convenio de Concertación, que se contrapongan y que afecten la calidad del servicio y la productividad, quedarán previa definición de las partes, invalidadas".<sup>106</sup>

### ➔ **Pérdida de la materia de trabajo.**

---

106 GUTIÉRREZ GARZA Estela, Modernización del contrato colectivo en Teléfonos de México, Op. cit. p. 133.

La lucha de los trabajadores por la defensa de la materia de trabajo no sólo en TELMEX, sino en otros sectores como en el de los electricistas, ha constituido una pieza angular de sus demandas, ante la creciente pérdida que la materia de trabajo experimenta en virtud de su concesión por parte de la empresa a terceros. Incluso el sindicato ha incorporado la defensa de la materia de trabajo como uno de los puntos clave de su programa de acción.<sup>107</sup>

La expresión técnica de la modernización, la digitalización, va íntimamente ligada a la materia de trabajo y a las condiciones de trabajo enmarcadas en los nuevos PPT.

El documento de concertación para la modernización de la empresa modifica sustancialmente la cláusula 189 del CCT que dispone: Empresa y sindicato convienen en revisar los convenios de aquellos departamentos en los que se introduzcan modificaciones substanciales de tipo administrativo o técnico.<sup>108</sup> En cambio, la décima segunda cláusula de la Concertación reglamenta: "La materia de trabajo y las condiciones de trabajo del personal sindicalizado se establecen en los perfiles de puesto, los que, con el tabulador general de salarios de la empresa, forman parte integral de este contrato".<sup>109</sup>

---

107 Refiriéndose a este programa, Miguel Guzmán Bejar, vocero sindical reconoce que ante la modernización de la empresa es necesario edificar una nueva estructura sindical, para lo cual es indispensable orientar nuestros esfuerzos en tres direcciones: la capacitación, las nuevas condiciones de higiene y seguridad (que supone la modernización) y la información oportuna y veraz sobre los proyectos tecnológicos en TELMEX. Otro de los aspectos que se sumaría a estos serían los aspectos de asegurar la materia de trabajo.

108 Cfr. GUTIÉRREZ GARZA Estela, Modernización del contrato colectivo en Teléfonos de México, Op. cit. p. 134.

109 Cfr. Cláusula 189 del CCT 2000-2002, p. 130.

Como vemos, la flexibilidad que supone la instauración de los PPT no hace sino ratificar una tendencia que se venía imponiendo en la empresa: "... el contratismo, la ejecución de labores, que son propias e inherentes a la empresa, por parte de terceras personas, es decir, contratistas, ajenos a la relación laboral TELMEX-Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana".<sup>110</sup>

La cláusula 193 del CCT que establece el derecho del sindicato a participar en los aspectos de modernización (digitalización e introducción de nuevos servicios) y de reconversión industrial que afectan a la empresa y a los trabajadores, reglamenta la intervención de la comisión mixta para analizar y evaluar el efecto laboral y social de la modificación de la materia de trabajo de los convenios departamentales con el fin de evitar en lo posible la afectación de las condiciones y los derechos de los trabajadores de manera concertada entre empresa y sindicato. En cambio, con la anulación de los convenios y la adecuación de la materia de trabajo al PPT, esta cláusula (décimo segunda de la concertación) mutila las conquistas obreras estipuladas en la cláusula 193 del CCT y abre la puerta para fortalecer una mayor penetración de las empresas contratistas, muchas de ellas transnacionales (como Ericcson) y fincar las bases para justificar los despidos, legitimados con la introducción de los PPT.

#### **4.3.1.3 Capacitación y Adiestramiento= Productividad.**

La discusión en torno a la flexibilidad laboral y la productividad del trabajo ha tenido diversas etapas y enfoques vinculados con los problemas apremiantes de la reestructuración productiva en México y con las visiones e intereses de los actores.

---

<sup>110</sup> EVARISTO FÉLIX, Ramón, La pérdida de la materia de trabajo en el Sindicato de Telefonistas, Nueva Sociedad, México, 1989, p. 138.

A decir de Germán Sánchez Daza, en términos de la flexibilidad laboral, la innovación tecnológica trajo como consecuencia una elevación de la productividad, vía automatización de puestos de trabajo (por ejemplo el mantenimiento y supervisión del equipo), con mayor intensidad en el uso de la fuerza laboral (mediante la recomposición de los puestos de trabajo), el aumento y la automatización de la supervisión (caso de los puestos de mantenimiento, operadora, oficinistas, etc.), caídas en el empleo, aumento en la movilización interna entre departamentos, modificación de la forma de remuneración –existiendo una tendencia al pago por productividad con diversas modalidades–, modificación en la legislación y los contratos laborales (eliminación de cláusulas con pérdida de gestión sindical a partir de la privatización de las empresas y deterioro de las condiciones de trabajo).<sup>111</sup>

Teléfonos de México se constituyó en una de las empresas prestadoras de los servicios de telecomunicación más rentables del país, con una demanda permanente superior a su crecimiento, con subsidios gubernamentales vía impuestos; con equipo y tecnología importada; con esquemas de financiamiento que significan obtención de recursos a nullos intereses provenientes de los propios usuarios; con relaciones laborales que durante años se consideraron pacíficas y que posteriormente se convirtieron en ejemplo de modernidad y madurez; con salarios y prestaciones superiores a la media de los asalariados del país.

Hacia mediados de los setenta, las telecomunicaciones de México, estaban administradas por Telmex, y la Secretaría de Comunicaciones y Transportes era la encargada de la regulación y la prestación de algunos servicios especializados. La tecnología predominante era la analógica y se

---

111 SANCHEZ DAZA, Germán, Flexibilidad y productividad en Teléfonos de México, en Zapata, Francisco, Estudios sobre flexibilidad laboral en México, Compilador, Colegio de México, México, 1998, p. 233.



iniciaban los estudios de introducción de tecnología más moderna como la semieletrónica.

Por ese tiempo, el contrato colectivo de Telmex contenía ya gran parte de las prestaciones para los trabajadores: aguinaldo, sobresalarios (para renta y pasaje), fondo de ahorro, jubilación, vacaciones, etc. Si bien a lo largo de los años que transcurrieron de 1976 a 1994 se fueron mejorando, ya para entonces representaban buena parte de los costos laborales. Asimismo se habían pactado convenios laborales por departamento, dónde se negociaban las condiciones específicas de trabajo, incluidas las formas de ascenso y remuneración.

A finales de la década de los ochenta, la característica de las relaciones laborales y su reglamentación era bastante rígida, con estricta división departamental y poca movilidad entre departamentos y categorías; predominaba el criterio de antigüedad para el ascenso y la forma de remuneración era por tiempo. Hasta 1986, en ningún contrato o convenio departamental existía algún tipo de alusión a la productividad, sino que se hablaba de disciplina, de responsabilidad y calidad adecuada.

Pese a lo anterior, en lo cotidiano se habían establecido promedios de productividad en las labores departamentales, de tal forma que se consideraba "normal" que si no se acercaban a esos promedios la empresa presionara a los trabajadores para hacerlo. Así, por ejemplo, en términos de la reparación de líneas y aparatos telefónicos, el promedio era atender 10 o 12 reportes por jornada de ocho horas (esto podía variar en función del grado de dificultad, de la zona, etc.), el número de trabajadores para mantenimiento de una central con diez mil líneas oscilaba entre seis y ocho.

Lo anterior significa que si bien hasta 1986 (de hecho hasta 1993) no existía una normatividad de la productividad, si había un seguimiento de ella y las formas de supervisión se manejaban de manera externa al proceso de trabajo.

La modernización de Telmex incluyó su organización, de tal forma que en 1988 se llevó a cabo la reestructuración administrativa. La nueva estructura distinguía las funciones corporativas de las operativas, de tal forma que se crearon tres direcciones corporativas (Finanzas y Administración, Planeación y Desarrollo Corporativo, y Recursos Humanos y Relaciones Laborales) cuyas funciones serán las de establecer la normatividad de la empresa, fijar metas y políticas institucionales, autorizar los planes operativos y de inversión, así como supervisar y controlar los recursos de la empresa. Además se crearon cinco direcciones operativas (tres regionales –Norte, Sur y Metropolitana- y dos especializadas en segmentos del mercado –Larga distancia y Grandes Usuarios-) que tendrían responsabilidades ejecutivas, teniendo a cargo las unidades de negocios, prepararían y llevarían a cabo los planes de expansión y operación, así como manejarían al personal de operación y las relaciones laborales en sus áreas de responsabilidad.<sup>112</sup>

Con esta reorganización se intentaba garantizar la flexibilidad para el crecimiento y la gestión, realizar la descentralización y fijar objetivos claros por áreas de operación, es decir, permitir el mejor control del mercado y el crecimiento de la empresa. Sin embargo, el elemento medular de la reestructuración productiva en TELMEX fueron las relaciones laborales.

Un cambio importante que se dio con la Concertación de 1989 fue lo referente al capítulo de Enseñanza, el cual establecía en su cláusula 185 que la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento y Subcomisiones

---

<sup>112</sup> Cfr. SOLÍS, Vicente, "La modernización de Teléfonos de México", El cotidiano, Núm. 46, marzo-abril, México, 1992, p. 65.

departamentales serían las encargadas de impartir la capacitación y adiestramiento a todo el personal. Cambió a: "la capacitación y adiestramiento se dará en los sitios o lugares que la empresa considere adecuados sólo al personal que sea requerido, desaparecen las subcomisiones mixtas departamentales de capacitación se crean 17 gerencias regionales y una para el área metropolitana".<sup>113</sup>

De igual manera en 1989 con la Concertación, la empresa flexibilizó el contrato colectivo de trabajo en una serie de cláusulas, fundamentalmente la 193 (que garantizaba la participación del sindicato en la modernización de TELMEX), eliminando la participación del sindicato en los proyectos de modernización, salvo en lo concerniente a capacitación (derecho a información) e higiene y seguridad.

Así, en la cláusula 193 del CCT se reduce la intervención del sindicato en la definición de los aspectos técnicos, requerimientos operativos e implicaciones laborales de los proyectos de modernización, obligándose la empresa a informar sobre éstos sólo para efectos de difusión y capacitación a través de la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento; se establece la revisión de los perfiles de puesto sólo cuando haya modificaciones importantes de las condiciones de trabajo y se pacta que la empresa dará acceso al personal sindicalizado en actividades de investigación y desarrollo.<sup>114</sup>

Lo anterior refleja como la cesión del derecho de participación activa en la toma de decisiones por parte del sindicato deja abierto el camino a la empresa para introducir la flexibilidad del trabajo y decidir cuándo, cómo y por qué se efectuarán las condiciones técnico-administrativas y las desreglamentaciones del contrato colectivo de trabajo.

---

113 Idem.

114 Idem.

En la revisión del CCT de abril de 1990 se crearon dos cláusulas: la 194 sobre Capacitación y Adiestramiento y la cláusula 195 acerca de la Productividad y Calidad dónde empresa y sindicato acuerdan establecer un programa permanente de mejoramiento de la calidad y productividad basado en el incremento cuantitativo y cualitativo de la producción, el mejoramiento de la calidad, de las condiciones de trabajo y de vida, y en la capacitación productiva de los trabajadores. Se acuerda constituir una Comisión Mixta Nacional de Calidad y Productividad que propicie el desarrollo de una nueva cultura laboral basada en la aplicación del modelo de calidad y en la capacitación en control estadístico de la producción y calidad, principios de organización del trabajo, sistemas de mantenimiento y normalización y estandarización de equipos, herramientas y sistemas de trabajo.<sup>115</sup>

Consideramos que estas dos cláusulas constituyen los mayores logros y también los retos más importantes para los telefonistas. Ya que a través de ellas consiguieron recuperar su condición de interlocutores en los temas de productividad, capacitación y adiestramiento.

En el mes de marzo de 1993, la Empresa y Sindicato suscriben un Convenio por el cual se obligan conjuntamente a formular y establecer un Programa General de Incentivos a la Calidad, Productividad y Competitividad, el cual fue formalizado el 26 de abril de 1993.<sup>116</sup>

Los objetivos del Programa en general son:

- Satisfacer las demandas de los clientes de más y mejores servicios telefónicos;

---

115 Cfr. VÁZQUEZ RUBIO, Pilar, "Revisión Contractual 1990: El telefonista sostiene su apuesta", El cotidiano, Núm. 35, mayo-junio, México, 1990, pp. 67-69.

116 Cfr. Programa General de Incentivos a la Calidad, Productividad y Competitividad de Teléfonos de México S.A. DE C.V., Bases de Aplicación 2000, p.2.

- ➡ Aumentar los niveles de producción y productividad;
- ➡ Propiciar el trabajo en equipo, que acelere el cambio cultural; a que su personal esté capacitado para operar los equipos de las más alta tecnología que demande la modernización;
- ➡ Otorgar a los trabajadores la posibilidad de que aumenten sus ingresos en función de su contribución al cumplimiento de las metas fijadas de la Empresa.

Asimismo, se define la productividad como la óptima circulación entre el incremento cuantitativo de la producción, el mejoramiento de su calidad, el mejoramiento de las condiciones de trabajo, de vida y de la capacitación productiva del propio trabajador.

En este sentido, el Programa establece tres acuerdos que son:

- ➡ La empresa determina el monto máximo anual destinado a incentivos por productividad.
- ➡ Las áreas que abarca el programa de estímulos son: comercial, planta externa, conmutadores y tráfico.
- ➡ Los objetivos físicos para cada una de las áreas.

Además dicho programa establece incentivos mensuales y anuales. Se determina una bolsa global para el pago de incentivos, la cual refleja el monto máximo de incentivos sujetos a reparto. El pago de incentivos se otorgará por el cumplimiento anual de metas. No obstante lo anterior, la Empresa hará pagos mensuales hasta por el equivalente al 85% de la bolsa, conforme a las reglas acordadas para cada indicador. 50% del incentivo mensual se pagará si se alcanza 90% de las metas fijas y el incentivo se entregará totalmente si se alcanza el 100% de los objetivos, y el 15 % restante se paga de forma anual. Sin embargo, observamos que la delimitación de los

montos destinados a los incentivos por productividad ha desalentado el mejor desempeño profesional.

Consideramos que la problemática que se presenta con la celebración de Convenios o Programas de Productividad, es que la remuneración del trabajo se ve trastornada al combinarse la remuneración por tiempo con formas típicas de remuneración por rendimiento. En algunos casos estas últimas son sujetas parcialmente a una amplia diversidad de parámetros de medición al condicionar cada uno en forma distinta al pago de la productividad, es decir, no se remunera en realidad al trabajador, por su trabajo, pues además del factor tiempo, que no se altera en su duración dentro de esa misma unidad de tiempo, se intensifica el trabajo; siendo que la remuneración de esa intensificación se deslinda del importe del salario, y se reduce a un bono o a una prima; y se condiciona a metas específicas de productividad.

En tal sentido creemos necesario concebir una reglamentación más clara de las formas de remuneración por rendimiento; de manera que la productividad se remunere de acuerdo al trabajo desarrollado y no de manera condicional y sujeta a metas y parámetros parciales.

Con base en lo anteriormente planteado y en apoyo a lo expresado por Francisco Hernández Juárez, Secretario General del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, la productividad debe de ser un evento social concertado en el que estén claras las metas y las expectativas de las partes, vinculadas por el objetivo común del desarrollo de la empresa. No puede hablarse por tanto sólo de productividad del trabajo; es indispensable hablar también de productividad del capital y, finalmente, de productividad social en el conjunto del sistema productivo.<sup>117</sup>

---

117 Cfr. HERNÁNDEZ JUÁREZ, Francisco, La democracia laboral y la valoración del trabajo, FCE, México, 1993, pp. 160 y 161.

Por lo anteriormente expuesto, podemos decir que si bien es cierto que la flexibilidad laboral desarrollada hasta este momento en Teléfonos de México no ha logrado mutilar de forma completa el CCT y terminar con la organización sindical, esto no debe considerarse como una victoria definitiva para los trabajadores. Ya se ha experimentado como la "bilateralidad empresa-sindicato" fue prácticamente anulada, aunque después se recuperó un poco de terreno, no se ha logrado alcanzar el nivel que se tenía en un principio.

Ahora, el compromiso de la empresa de no realizar despidos por efecto de la "modernización" y la preservación de los derechos de los trabajadores, no está fuera de peligro. La competencia que actualmente se desarrolla en el campo de la telefonía a larga distancia es un elemento que empuja hacia desregular y flexibilizar las relaciones laborales en TELMEX. Situación que se complica con la apertura de la telefonía local a la competencia con otras empresas transnacionales.

Existe el peligro potencial de una reducción del personal sindicalizado y de los derechos de los trabajadores, lo cual puede ser planteado por la dirección de TELMEX bajo el argumento de mantener el lugar en el mercado que esta empresa ostenta.

#### **4.3.2 Flexibilidad laboral en Cananea.**

##### **➔ Antecedentes de la empresa.**

El contrato colectivo del Sindicato Minero de Cananea, Sección 65 era uno de los contratos colectivos de trabajo más avanzados en lo referente a conquistas sindicales. Sin embargo, la privatización de la empresa Cananea implicó la mutilación de ese contrato y muy en particular la modificación de las

formas de contratación colectiva opuestas a la vertiente autoritaria del programa de modernización y reestructuración económica.

El 20 de agosto de 1989 la empresa fue cerrada y declarada en quiebra por insuficiencia financiera. El gobierno utilizó al ejército para que tomara las instalaciones y se pretendió ilegal e inútilmente sostener la ruptura de las relaciones laborales entre el sindicato y la empresa y liquidar a todos los trabajadores conforme a la Ley Federal del Trabajo. Dos meses después el gobierno aceptó llegar a un acuerdo para reabrir la planta minera, los trabajadores conservaron su fuente de empleo y su sindicato, pero tuvieron que aceptar varios recortes a su contrato colectivo de trabajo y de una flexibilidad inexistente pasaron a una regulación flexible. Un año más tarde la empresa fue vendida al grupo Consorcio Industrial Minera México (GIMM).

Es entonces que en Cananea se ha establecido una lucha entre el sindicato y la nueva administración por la interpretación de los acuerdos y los convenios de 1989. Así como también se vive un intenso proceso de inversión, ampliación y modernización destinado a incrementar la producción y productividad.

#### ➔ **Tecnologías y procesos de organización.**

De acuerdo con Contreras y Ramírez Miguel, Cananea posee el más complejo sistema de cómputo aplicado a la minería en México, el que le permite un alto nivel de eficiencia en organizar y depurar información de exploración, cálculo y evaluación de reservas mineras y en el diseño secuencia del minado.<sup>118</sup>

---

<sup>118</sup> CONTRERAS Y RAMÍREZ, Miguel, La nueva minería Sonorense: historia reciente de una vieja industria, ponencia presentada en el Simposio de Historia y Antropología de Sonora, Universidad de Sonora, febrero de 1990.



Pero quizás el mejor avance tecnológico con que cuenta Cananea sean las plantas de beneficio ESDE (Extracción de Solventes y Deposición Electrolítica), llamadas "las tecnologías del futuro", resultado de la aplicación de la biotecnología.<sup>119</sup>

#### ➔ Perfil obrero.

Cananea exhibe un predominio de obreros de edad madura, con una experiencia laboral y sindical fuerte adquirida por herencia generacional, para la que no obstan la ausencia de escolaridad (el CCT no fija requisitos de escolaridad para ingresar al empleo). En la actualidad los trabajadores sindicalizados ascienden a 2,500.

#### 4.3.2.1 Condiciones de trabajo.

Alejandro Covarrubias hace un análisis de los CCT de Cananea para los periodos 1983-1985, 1985-1987, 1987-1989 y los convenios firmados en 1989 para reabrir la empresa.

En los tres periodos mencionados, los CCT no tuvieron modificaciones y se caracterizaban por ser contratos rígidos debido a lo siguiente:<sup>120</sup>

---

119 Con el cierre de la vieja concentradora (la número 1) como parte de los acuerdos adoptados para finalizar el conflicto de 1989, la tecnología obsoleta de Cananea se restringe al proceso de fundición, que se sigue realizando con los antiguos hornos de reverbero.

120 COVARRUBIAS, Alejandro, La flexibilidad laboral en Sonora: un análisis comparativo de la flexibilidad de los contratos colectivos de trabajo en la industria de Sonora, en la década de los ochenta, El Colegio de Sonora, Friedrich Ebert, 1992, p.p. 92 y 93.

- ⇨ En todo lo relacionado con la movilidad horizontal, horarios y días de descanso no era posible efectuar cambios si no era acordado con el sindicato.
- ⇨ En lo relativo a intensidad del trabajo y coeficientes de productividad, el compromiso era no exigir al trabajador más rendimiento del "humanamente posible". Y no se contemplaban cambios organizativos o tecnológicos.
- ⇨ En cuanto a los salarios y prestaciones todo se encontraba muy bien estipulado y muy por encima de la LFT. Las prestaciones a la productividad no existían.
- ⇨ Para los ascensos se tomaba como base la antigüedad (escalafón ciego).
- ⇨ Había completa seguridad en el empleo ya que todos los trabajadores eran considerados de planta, aún en los casos de los trabajadores que no la tenían (por falta de vacantes). Los ajustes, cuando eran necesarios, solo afectaban a los turnos y no al personal.
- ⇨ Había 392 categorías, los trabajadores de confianza representaban un número mínimo con relación a los sindicalizados y las "obras determinadas" se contrataban con intervención sindical.
- ⇨ Se mantenía la cláusula de exclusión en sus aspectos de ingreso y despido, el sindicato tenía múltiples apoyos y la jurisdicción del CCT se hacía extensiva a futuras dependencias de la empresa.

Con las Actas y los Acuerdos de octubre de 1989, la situación cambia enormemente.

- El 25% del personal fue ajustado.

- En cuanto a la movilidad de la fuerza de trabajo, quedó a discreción de la empresa la determinación de horarios, días de descanso y programación de vacaciones.
- La empresa obtuvo la libertad de introducir cambios tecnológicos.
- Algunas prestaciones desaparecieron y la empresa se reservó la facultad de fijar los sueldos de los puestos de nueva creación.
- El escalafón fue alterado y pasó a regirse por la competencia.
- Se compactaron los puestos a seis categorías salariales y la empresa ganó el derecho de subcontratar servicios y ampliar los puestos de confianza.
- La jurisdicción del CCT se restringió solo a la planta minera de Cananea.

Consideramos que este cambio tan drástico en las relaciones laborales es uno de los casos más violentos de ejecución de la voluntad gubernamental por reestructurar a ultranza las relaciones capital-trabajo.

#### **4.3.3 Flexibilidad laboral en la industria automotriz: el caso de la Ford Hermosillo.**

##### **➔ Antecedentes de la empresa.**

La planta de Estampado y Ensamble de la Ford Motor Company se instala en Hermosillo desde 1986. Se trata de una planta que cuenta con las tecnologías más avanzadas: sistemas de máquinas-herramientas de control computarizado, y robots multifuncionales.

La organización del trabajo esta basada en: el sistema *just in time*, en los grupos de trabajo, en los ascensos por capacidad, en la simplificación de los puestos y el obrero polivalente. Sólo hay tres niveles de puestos: la dirección de la empresa, gerentes medios y de área, y el nivel base que está conformado por los técnicos.

A diferencia de TELMEX y de Cananea donde los contratos colectivos pasaron de ser rígidos a dar cabida a la flexibilización laboral, en el caso de la Ford Hermosillo, al igual que en el resto de la nueva industria del norte, los contratos colectivos ya nacieron flexibles. En el estudio que Alejandro Covarrubias hizo de los CCT de la Ford Hermosillo considero los contratos que se firmaron para los periodos 1986-1988 y 1988-1990 en donde se encontró que.<sup>121</sup>

#### 4.3.3.1 Condiciones de trabajo.

- ⇨ La introducción de nueva tecnología y de sistemas para elevar la productividad quedan sólo a criterio de la empresa.
- ⇨ Los salarios y prestaciones mejoraron de un CCT a otro, pero quedaron regulados bajo normas flexibles:
  - a) El salario depende del tiempo efectivamente trabajado.
  - b) Existen prestaciones a la productividad.
- ⇨ Los ascensos dan motivo a que se presente una aguda competencia entre los trabajadores, pues para ascender de nivel se requiere que el aspirante se encuentre entre el 10% de los trabajadores con más mérito de ascender.
- ⇨ Además de que los puestos se encuentran sumamente compactados, la empresa tiene completa libertad para

---

<sup>121</sup> Cfr. *Ibidem*, p.p.126 y 127.

extender el número de trabajadores de confianza, así como subcontratar personal eventual y temporal cuando así lo requieran sus necesidades.

- ⇒ El sindicato queda muy limitado para poder actuar pues solo se le considera como última instancia para tratar asuntos o problemas de trabajo, no hay apoyos económicos para que realice sus funciones, la jurisdicción del CCT queda restringida y la cláusula de exclusión es eliminada.

De esta manera las relaciones laborales están en armonía con la base tecnológica y organizaciones. Los tres elementos son implantados por la dirección de la empresa para tratar de reducir la exposición a las variaciones del mercado, en particular del mercado estadounidense. Cuando el mercado se contrae de inmediato la empresa reduce turnos, para la producción o adelanta vacaciones. Por el contrario, cuando la demanda aumenta son contratados más trabajadores, se amplían los turnos, se laboran tiempos extras y no se autorizan vacaciones.

Esta forma de llevar a cabo la flexibilidad laboral ha encontrado resistencia de parte de los trabajadores. La empresa ha tenido que enfrentar una relación conflictiva con el Sindicato Nacional de Ford Sección Hermosillo y sobre todo con grupos de trabajadores que se han opuesto a la política salarial, a las condiciones de trabajo e incluso a la dirección del sindicato.

Sin embargo, los trabajadores de esa planta no han podido capitalizar su movimientos de resistencia debido a que han sufrido represión y por que la empresa ha dado concesiones selectivas. Esto último ha ayudado a mejorar los ingresos de los trabajadores, pero incluso en este punto, el incremento de los ingresos no se compara con el incremento de la productividad presente en la Ford Hermosillo desde el momento de su apertura.

Como puede observarse la flexibilidad laboral practicada en México ha tenido efectos negativos para los trabajadores debido a que se eliminó la bilateralidad empresa-sindicato alcanzada durante el periodo del Patrón Contractual de la Revolución Mexicana. Los sindicatos afectados perdieron su capacidad para influir en las decisiones sobre: movilidad vertical y horizontal; cambios tecnológicos y organizacionales; ingreso de nuevo personal; etc. Los trabajadores vieron disminuidos sus derechos, en especial lo referente a la seguridad en el empleo ya que la flexibilidad contractual dio un margen mayor de libertad a las empresas para poder reducir personal de base, emplear a trabajadores temporales, subcontratar servicios y ampliar el número de trabajadores de confianza. El ingreso de los trabajadores, al igual que la seguridad en el empleo, se vuelven cada vez más inciertos debido a que son introducidos elementos como los bonos de productividad que quedan a discreción de la empresa y no forman parte del salario base.

Por lo anterior concluimos que las relaciones laborales en México, atraviesan por un proceso de transición, en las cuales la productividad juega un papel importante. Consideramos que con sensibilidad, responsabilidad y prudencia, corresponde a los interlocutores sociales el reto de la calidad, productividad y competitividad, con, sin, y a pesar de que la ley se mantenga inmóvil, aceptar sistemas de flexibilidad que permitan a patrones y trabajadores concertar las modalidades de la prestación de los servicios que se requieran, siempre que se preserven los principios fundamentales del derecho del trabajo, que por la índole de su función tienen una capacidad de adaptación y ajuste en sus formas, mas no en el contenido o esencia.

Ante una economía globalizada, la tendencia a la unificación de mercados, la cibernética, la robotización y por muchos otros factores, las

empresas deben hacer un esfuerzo de creatividad para mejorar sus condiciones en el mercado, en tanto que el empleado requiere estar en capacitación constante y aptitud de adaptación al cambio.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** Al paso del tiempo el hombre siempre ha necesitado del trabajo de los demás hombres para satisfacer sus propias necesidades. El comportamiento de los primeros grupos humanos se llevó a cabo mediante el trabajo en conjunto, sin desconocerse el derecho de cada uno de ellos. El hombre según la historia no puede subsistir sin trabajar, como tampoco puede existir el trabajo sin el hombre.

Tratadistas, doctrina, legisladores y funcionarios judiciales estudiaron y analizaron la naturaleza del derecho del trabajo, del que se vale el hombre para mejorar sus condiciones de vida. Variadas y encontradas opiniones se expusieron al respecto, unificándose en que el derecho es tutelador y protector del trabajador; cuidando siempre el mejoramiento en la producción. Interesante resulta el estudio de la naturaleza jurídica de la relación laboral; del contrato individual y del contrato colectivo, sin perder de vista el papel que juega el trabajador y patrón en el campo laboral.

**SEGUNDA.** El derecho del trabajo fue la respuesta histórica a la inhumana situación en que había sido colocado el trabajador. Es un derecho que entiende que el trabajador no es igual en lo económico al patrón y que a partir de esa premisa, se requiere normar su trato a través de disposiciones que les igualen; en lo jurídico, con mínimos de garantías y protección. La contratación colectiva surge como una necesidad de defensa obrera y tiene como fundamento esencial la concertación entre las partes; su naturaleza es bilateral tanto para establecer las condiciones de trabajo y los derechos de las partes, como para concertar nuevas formas de productividad y calidad. Para permitir la concertación entre las partes, los sindicatos deben ejercer su autonomía, es decir, que los trabajadores participen democráticamente. La



acción de los trabajadores debe avocarse a hacer de la productividad-flexibilidad un espacio permanente de negociación.

**TERCERA.** Las ideologías capitalistas y socialistas surgidas después de la Segunda Guerra Mundial, la economía globalizada y neoliberalismo económico, obligaron al Estado a intervenir en la concertación de las nuevas relaciones laborales y en la procuración de una equitativa distribución de la riqueza mediante ordenamientos jurídicos. La política económica neoliberal, flexibilizó el trabajo y la contratación colectiva, para elevar la productividad y calidad de los productos elaborados por las industrias exportadoras mexicanas. Por ello, consideramos que ni la globalización ni el neoliberalismo han permitido el mejoramiento de la clase trabajadora.

**CUARTA.** La flexibilidad laboral eliminó la bilateralidad sindicato-empresa alcanzada durante el periodo de la Revolución Mexicana. Los sindicatos afectados perdieron su capacidad para influir en las decisiones sobre: movilidad vertical y horizontal; cambios tecnológicos y organizacionales, ingreso de nuevo personal entre otras. Los trabajadores vieron disminuidos sus derechos, en especial lo referente a la seguridad en el empleo, ya que la flexibilidad contractual dio un margen mayor de libertad a las empresas para poder reducir personal de base, emplear a trabajadores temporales, subcontratar servicios y ampliar el número de trabajadores de confianza.

El ingreso de los trabajadores, al igual que la seguridad en el empleo, se vuelven cada vez más inciertos debido a que son introducidos elementos como los bonos de productividad que quedan a discreción de la empresa y no forman parte del salario base.

**QUINTA.** No es de extrañarse que en estas condiciones la flexibilidad laboral produzca rechazo de los trabajadores, quienes en diferentes

ocasiones se han organizado para combatirla. Sin embargo, la respuesta que han obtenido es la represión gubernamental y patronal como en los casos aquí descritos. Por ello consideramos que la flexibilidad laboral en México no ha sido producto de la libre decisión entre las empresas, los sindicatos y los trabajadores, en un contexto de reforzada bilateralidad, sino que ha sido la imposición unilateral y autoritaria de las empresas en detrimento de las posiciones logradas en el pasado por los trabajadores y sus sindicatos.

**SEXTA.** En el momento actual consideramos que con la flexibilización estamos frente a un proceso de transformación productiva que lo mismo incorpora a nuevos trabajadores que reduce las plantillas laborales y redefine las relaciones laborales hacia un marco de relaciones flexibles que parecen ser determinantes del éxito de las empresas frente a un entorno cada vez más competitivo, en términos de productividad del trabajo y de calidad del producto. Por ello, es conveniente conformar un aparato productivo moderno en donde se incluya al factor trabajo con las necesarias modificaciones en el ámbito de la profesionalización y capacitación, a fin de que responda a los retos de una mayor productividad.

**SÉPTIMA.** La naturaleza jurídica del derecho del trabajo está revestida de principios básicos o rectores que en la actualidad requieren de serias reflexiones para su operatividad y alcanzar una verdadera justicia en las relaciones laborales. Los principios generales del derecho y la justicia social se generaron del artículo 123 constitucional, de la jurisprudencia, la costumbre y de la equidad; principios que tienen que ver con los factores de la producción; la justicia social, la consideración del trabajo como un derecho y un deber social; reconocimiento de la dignidad humana, la salud y la igualdad. Después de reflexionar el alcance y efectividad del conjunto de principios laborales, vemos que la mayoría son inoperantes, situación que impide dar el paso de la desigualdad a la igualdad laboral; no se respetan los postulados de justicia

social del trabajo; no se ha logrado la supresión de la explotación del hombre por el hombre. Los trabajadores siguen careciendo de empleo, de un salario justo y digno, de seguridad y estabilidad en el trabajo; de la posibilidad de participar en la generación de la producción. La clase trabajadora debe lograr un mejor bienestar humano, así proponemos que el Estado, patrones y trabajadores acuerden mejores alternativas legales que superen las condiciones de pobreza y marginación en que viven los trabajadores y sus familias.

**OCTAVA.** Los derechos del trabajador se deben respetar irrestrictamente, en particular sus principios. Así la interpretación fiel de la legislación laboral permite y realmente fomenta el incremento de la productividad y calidad. Cualquier modificación a la Ley laboral debe ser realizada de acuerdo con los causes constitucionales señalados en los artículos 72 y 135, según sea el caso y estableciendo límites a la capacidad de disposición de la fuerza de trabajo por parte de los patrones.

**NOVENA.** Si bien es cierto que la flexibilidad laboral tiene como uno de sus fines principales, la productividad y ésta es una consecuencia de la capacitación regulada en el artículo 153 A, capítulo III Bis de la Ley Federal del Trabajo, entonces debemos de incidir en la creación de programas de capacitación y adiestramiento para el trabajador, fuera de la perspectiva de que sea un derecho o una obligación, vista como una necesidad inaplazable y así, el trabajador seguirá teniendo trabajo, ya que será una mano de obra calificada y el empresario tendrá mayor apertura de mercados por ser más competitivo.

Es necesario impulsar la capacitación de los trabajadores y empresarios como un proceso permanente y sistemático a lo largo de la vida activa, permitiendo un más amplio dominio de su entorno actual y promoviendo en ellos una mayor capacidad de aportación a la tarea productiva, así como a la

adaptación del cambio, de tal manera que contribuya al desarrollo pleno de sus capacidades y a su realización como seres humanos en el ámbito del trabajo.

**DÉCIMA.** Terminamos este trabajo diciendo que la flexibilidad de las relaciones laborales, debe llevarse a cabo mediante sistemas y programas claros y precisos que beneficien a las partes por igual, es decir, en la medida en que se amplíen las facultades del patrón para intervenir en la productividad, competitividad y calidad de la producción, lo mismo debe hacerse con el contrato colectivo de trabajo. Sólo así se evitaría seguir lesionando los ya minimizados derechos de los trabajadores.

## BIBLIOGRAFÍA

ALBIZU, ENEKA. Flexibilidad Laboral y Gestión de los Recursos Humanos, Ariel, España, 1997.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo, Fondo de Cultura Económica, México, 1995.

BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial de Derecho Mexicano del Trabajo, Sexta edición, Sista, México, 1998.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Tomo I, Tercera edición, Heliasta, Argentina, 1988.

CASTORENA, José de Jesús. Tratado de Derecho Obrero, Jaris, México, 1942.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas más usuales sobre temas laborales, Trillas, México, 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral, Séptima edición, Trillas, México, 1992.

COBARRUBIAS V., Alejandro. La flexibilidad Laboral en Sonora, El Colegio de Sonora, Fundación Friedrich Ebert, México, 1992.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Sexta edición, Porrúa, México, 1996.

DÁVALOS, José. Tópicos Laborales, Porrúa, México, 1992.

DE BUEN LOZANO, Néstor. La Flexibilidad en el Derecho del Trabajo (Adiós al Derecho Tutelar), Fundación Frederich Ebert, México, 1989.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Décima tercera edición, Porrúa, México, 1999.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo, Tomo I, Segunda edición, Depalma, Argentina, 1976.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima sexta edición, Porrúa, México, 1999.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Décima sexta edición, Porrúa, México, 1999.

DE LA GARZA, Enrique. Flexibilidad del Trabajo y Contratación Colectiva en México, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, México, 1998.

DE LA GARZA, Enrique. Reconversión Industrial y Flexibilización de las Relaciones Laborales en México, UAM, México, 1990.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Décima octava edición, Porrúa, México, 1994.

GUTIERREZ GARZA, Estela. TELMEX: Reconversión Industrial y Lucha Sindical, Nueva Sociedad, México, 1989.

GUTIERREZ GARZA, Estela. Modernización del Contrato Colectivo en Teléfonos de México, Nueva Sociedad, México, 1990.

HERNANDEZ JUÁREZ, Francisco. La Democracia Laboral y la Valoración del Trabajo, Fondo de Cultura Económica, México, 1993.

LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo, McGraw-Hill, México, 1997.

MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo, Trillas, México, 1987.

Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). La flexibilidad del mercado de trabajo, Antología comparada, Madrid, 1992.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. Derecho del Trabajo e Integración Económica, UAM, Azcapotzalco, México, 1994.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. Permanencia de las Relaciones de Trabajo, UAM, México, 1997.

SANCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. La Nueva Era del Derecho del Trabajo y la Era de la Flexibilidad Laboral, UNAM, México, 1995.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo, Porrúa, México, 1993.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo, McGraw-Hill, México, 1998.

SANTOYO VELASCO, Rafael. Justicia del Trabajo, Trillas, México, 2001.

SARFATI H. y Kobrin. Flexibilidad del Mercado de Trabajo: Una selección de criterios y experiencias, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, España, 1988.

TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo, Séptima edición, Porrúa, México, 1984.

ZAPATA, Francisco. Estudio sobre Flexibilización Laboral en México, Colegio de México, México, 1998.

## LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Décima edición, Barocio, México, 2000.

Ley Federal del Trabajo, Décima sexta edición, Delma, México, 2000.

Contrato Colectivo de Trabajo de Teléfonos de México 2000-2002.

## HEMEROGRAFÍA

ACOSTA ROMERO, Miguel, "La situación del Derecho Laboral en el año 2000", Revista Laboral, Año VIII, No. 90, 2000.

ACUERDO INTERSECTORIAL. "Principios de la Nueva Cultura Laboral", Revista Laboral, No. 48, México.

ARELLANO BERNAL, Gloria. "El nacimiento de las relaciones de trabajo", Revista Laboral, Año I, No. 6, Marzo, 1993.

ARRIAGA RESÉNDIZ, Raúl E. "Tendencias a la transformación laboral", Revista Laboral, Año VI, No. 71, 1998.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. "Preceptos de la Ley Federal del Trabajo que requieren modificarse o suprimirse", Revista Laboral, Año V, No. 58, 1997.

CHARIS GÓMEZ, Roberto. "Tendencia del Derecho del Trabajo en México", Revista Laboral, Año VIII, No. 90, 2000.

CÓZATL SÁNCHEZ, Rosa. "El Neoliberalismo y las Nuevas formas de Trabajo", Revista Laboral, No. 3, 1996.

DE BUEN LOZANO, Néstor. "Riesgos y ventajas de la flexibilización", Revista Laboral, Vol. 6, No. 70, Julio, 1998.

DE LA GARZA, Enrique. "Transformación del Modelo Contractual en México", Revista del Trabajo, No.1, México, 1989.

ESCAMILLA GUTIÉRREZ, Armando. "¿No, a la Reforma Laboral? (Dos Proyectos de Nación)", Revista Laboral, Año VI, No. 72, 1998.

GARCÍA FLORES, Jacinto. "Globalización y el Neoliberalismo: repercusiones en el Derecho Social Mexicano", Revista Laboral, Año VIII, No. 96, 2000.

GARCÍA FLORES, Jacinto. "Nueva cultura laboral: ¿Nuevo instrumento de explotación patronal", Revista Laboral, Año VIII, No. 91, 2000.

LASTRA LASTRA, José Manuel. "Principios para una nueva cultura ¿En el viejo mundo del trabajo?", Revista de la Facultad de Derecho de México, Tomo XLVII, No. 211-212, Enero-Abril, 1997, UNAM.

LÓPEZ MARTÍNEZ, María de los Ángeles. "La flexibilización en las condiciones individuales del trabajo", Revista Laboral, Vol. 6, No. 70, Julio, 1998.

PEREZ MENDOZA, Raúl. "El trabajador sobrevive en la pobreza y la injusticia", El Universal, Miércoles 2 de Mayo del 2001.

RUSSI PÉREZ, Dulce María. "No hay escasez de empleo, hay nuevas formas de trabajo", Revista Laboral, Año VIII, No. 92, 2000.

SANCHEZ CASTEÑEDA, Alfredo. "El Derecho del Trabajo y la Reforma que viene: ¿una reforma compleja y necesaria?", Revista Laboral, No. 90, México 2000.

SANTOS AZUELA, Héctor, "La flexibilización y la nueva apertura laboral", Revista Laboral, No. 55, 1997.

SENADO DE LA REPUBLICA, Grupo Parlamentario del PAN. "Iniciativa del Decreto que reforma el Art.123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos", Revista Laboral, No. 36, Año III, México, 1995.

SENADO DE LA REPUBLICA, Grupo Parlamentario del PAN. "Iniciativa del Decreto que reforma a la Ley Federal del Trabajo", Revista Laboral, No. 36, Año III, México, 1995.



SOLIS, VICENTE. "La Modernización de Teléfonos de México", El Cotidiano, No.46, Marzo-Abril, México, 1992.

VAZQUEZ Rubio, Pilar. "Revisión Contractual 1990: El Telefonista sostiene su apuesta", El Cotidiano, No. 35 Mayo-Junio, México, 1990.

## DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

Diccionario Larousse Básico de la Lengua Española. novena reimpresión. Larousse. México. 1984.

Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Tomo I, II y VI. Décima novena edición. Espasa Calpe. España. 1970.

## OTRAS FUENTES

FERNANDEZ ARRAS, Arturo. El Neoliberalismo y los Sindicatos en México, Tesis Doctoral en Derecho, Tomo II. 1997.

Poder Ejecutivo Federal. Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, México, 1995.

Poder Ejecutivo Federal. Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, México, 2001.

Poder Ejecutivo Federal. Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales 1995-2000, STPS, México, 1996.

Programa General de Incentivos a la Calidad, Productividad y Competitividad de Teléfonos de México, S.A. de C.V., Bases de Aplicación 2000.

