



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

"ESTUDIO JURIDICO Y SOCIAL DE LA FLEXIBILIZACION LABORAL EN EL MARCO DE LA NUEVA CULTURA DEL TRABAJO Y LA GLOBALIZACION ECONOMICA"

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A :  
**ROMEO TAMES AYALA**

ASESOR: LIC. MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD



MEXICO, D. F.,

**TESIS CON FALLA DE ORIGEN**

JULIO DE 2002



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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.

## DEDICATORIAS

A la Vida y al Creador de ella,  
por brindarme tantos privilegios

A Romeo y Graciela, padres ejemplares  
en muchos buenos valores

A una gran mujer  
y amor de mi vida, Marisa

A mis hijas María José y Ana Cristina,  
dos grandes motivos para vivir

A la Universidad, por darme  
la oportunidad de estudiar

A mi Asesor Lic. Manuel Gutiérrez Natividad,  
Por su tiempo y dedicación a este proyecto

autorizo a la Direccion de  
UNAM a difundir en formato electi-  
contenido de mi trabajo

NOMBRE: ROMEO

TERRÉS AYALA

FECHA: 5 diciembre 2002

FIRMA: 

# ESTUDIO JURÍDICO Y SOCIAL DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN EL MARCO DE LA NUEVA CULTURA DEL TRABAJO Y LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA

## INDICE

	Página
• INTRODUCCIÓN.....	I

## CAPÍTULO 1

### MARCO CONCEPTUAL Y DOCTRINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1 DEL DERECHO SOCIAL.....	3
1.2 DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	8
1.3 DE LA JUSTICIA SOCIAL.....	10
1.4 LA DECLARACIÓN DE DERECHOS SOCIALES 1917.....	13
1.5 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR.....	17
1.6 PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	19
1.7 LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	23
1.8 PATRÓN.....	27
1.9 TRABAJADOR.....	28
1.10 SALARIO.....	30

## CAPÍTULO 2

### ASPECTOS PREPONDERANTES QUE OBLIGAN A CONSIDERAR EL FLEXIBILIZAR LAS ACTUALES RELACIONES LABORALES.

2.1 LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA Y SUS EFECTOS JURÍDICOS Y SOCIALES.....	35
2.2 REPERCUSIONES EN LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES MEXICANOS ANTE LA APERTURA NACIONAL DE LOS MERCADOS.....	41

2.2.1	Su Ámbito Internacional.....	44
2.3	LOS AVANCES DE LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INDUSTRIA COMO FACTORES QUE OBLIGAN A REPLANTEAR LAS RELACIONES LABORALES.....	47
2.4	ESTUDIO CRÍTICO ACERCA DE LA RIGIDEZ DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	50
2.5	BREVES REFLEXIONES SOBRE LA CONCERTACIÓN SOCIAL.....	52
2.6	CRITERIOS DOCTRINARIOS QUE DEBEN DE ESTAR PRESENTES EN LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL.....	56

## CAPÍTULO 3

### MARCO JURÍDICO DE LAS ACTUALES RELACIONES DE TRABAJO A LA LUZ DE NUESTRO DERECHO POSITIVO

3.1	GENERALIDADES.....	62
3.2	MARCO JURÍDICO APLICABLE.....	63
3.3	RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.....	64
3.3.1	Contrato Individual de Trabajo.....	66
3.3.2	Jornada de Trabajo.....	70
3.3.3	Días de Descanso y Vacaciones.....	73
3.3.4	Salario.....	77
3.4	RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.....	82
3.5	MARCO JURÍDICO APLICABLE.....	85
3.5.1	Contrato Colectivo de Trabajo.....	85
3.5.2	Reglamento Interior de Trabajo.....	90
3.5.3	Modificación Colectiva de las Relaciones de Trabajo.....	94
3.5.4	Jornada de Trabajo.....	98
3.5.5	Días de Descanso y Vacaciones.....	99
3.5.6	Salario.....	100

## CAPÍTULO 4

### LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL DENTRO DE LA NUEVA CULTURA DEL TRABAJO EN EL MARCO DE LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA, PROCEDIBILIDAD EN SU APLICACIÓN

4.1	ESTUDIO ESPECÍFICO DE LA LLAMADA NUEVA CULTURA TRABAJO EN MÉXICO.....	102
4.1.1	Concepto.....	103
4.1.2	Corrientes Doctrinarias a favor de la Readecuación de las Relaciones Laborales.....	105
4.1.3	Perspectiva Laboral.....	108
4.2	PRINCIPIOS RECTORES DE LA NUEVA CULTURA DEL TRABAJO.....	110
4.2.1	Principios en Materia Económica.....	112
4.2.2	Principios Rectores en Materia de Derechos Laborales.....	113
4.3	ASPECTOS DOCTRINARIOS DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL.....	116
4.3.1	Acuerdos Alcanzados en el Congreso Internacional de Derecho del Trabajo en Materia de la Flexibilización Laboral.....	118
4.3.2	Criterios y Recomendaciones de la OIT en Materia de Flexibilización Laboral.....	122
4.4	PROPUESTAS DEL SUSTENTANTE.....	124
•	CONCLUSIONES.....	128
•	BIBLIOGRAFÍA.....	132

## INTRODUCCIÓN

En vista de la economía globalizada en que las grandes potencias comerciales han circunscrito el desarrollo productivo de todo el orbe. Los lineamientos que el presente trabajo de investigación persigue, consisten en realizar un estudio específico y crítico, desde una visión jurídica y social del impacto que las empresas e industrias mexicanas así como los trabajadores que integran su planta productiva, han experimentado con motivo de tal Globalización Económica, bajo la premisa de flexibilizar algunas figuras laborales que hoy en día se suscitan en las diversas relaciones entre capital y trabajo, a efecto de abatir los embates de la apertura interna y externa de los mercados, al menor costo e impacto en la planta productiva nacional.

En este sentido y dado que para nadie es un secreto el ritmo globalizador impuesto por las potencias comerciales, que al decir de los analistas, estará en practica cuando menos en los próximos veinte años, consideramos que en la actualidad es necesario realizar un estudio específico y serio de la importancia que tiene el que tanto trabajadores como patrones, puedan replantear dentro del marco legal existente, algunas de sus actuales relaciones productivas que les permitan hacer frente a los embates que supone una economía internacionalizada, sin fronteras arancelarias, y en continua evolución tecnológica, además de revisarse su actual contenido de rigidez toda vez que se corre el riesgo de que miles de trabajadores puedan quedar sin empleo, con la consecuente desestabilidad jurídica, económica y social que se generaría en nuestro país.

Dentro de este contexto, podemos establecer que el tema propuesto, reviste especial interés jurídico y social, en virtud de que dentro de la llamada Nueva Cultura Laboral, específicamente, la Flexibilización Laboral, es considerada como un elemento fundamental para que las relaciones obrero –patronales, entre trabajo y capital se actualicen a la realidad económica nacional que hoy en día se tiene, sin menoscabo de

los derechos y garantías sociales que en favor del trabajador se reconocen dentro de nuestro máximo ordenamiento jurídico.

Por lo anterior, consideramos, que dentro de la Nueva Cultura Laboral, se pueden encontrar los elementos conciliatorios necesarios para que tanto empresarios como trabajadores, substituyan las rigideces laborales que en la actualidad enfrentan, tomando como base los cambios tecnológicos y económicos que tiende no solo nuestro país, sino el mundo entero y sobre todo, el crecimiento del mercado laboral, con la consolidación de las empresas, dentro del marco de cuidado y sensibilidad que deberán poseer los encargados de la negociación.

## CAPÍTULO 1

### MARCO CONCEPTUAL Y DOCTRINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO

#### 1.1 DEL DERECHO SOCIAL.

A manera de introducción, manifestamos que como una disciplina del derecho en general, el Derecho Social, se encuentra con una serie de criterios opuestos por diversos autores que obligan en cuanto al tema, a realizar un breve estudio atendiendo a los fines específicos que persigue nuestra investigación.

Por tal razón, según se desprende de las doctas palabras del maestro Néstor De Buen,<sup>1</sup> la expresión Derecho Social tiene cierto arraigo entre los juristas españoles, mismos entre quienes el Derecho Social engloba más adecuadamente los diversos campos o ámbitos dentro de los cuales la norma legal ha sentado sus bases en materia de trabajo.

En este sentido, el jurista español Juan Menéndez Pidal, sustenta que es preferible la denominación Derecho Social que Derecho del Trabajo, por los siguientes criterios:

- a) Porque ha adquirido su uso arraigo o carta de naturaleza en la legislación y en los tratadistas.
- b) Porque siendo este Derecho el derecho de la Justicia Social, parece lógico que le alcance igual denominación.
- c) Porque guarda una gran conexión con la llamada cuestión social, a la que se encuentra ligado doctrinal e históricamente.

Porque aun cuando todo Derecho tenga, en cierto sentido, un significado social, ésta lo tiene de un modo más especial, como reacción contra pretéritos sistemas individualistas.

Por encerrar un contenido más amplio que las otras denominaciones, no en el sentido de que justifique más su empleo el hecho de comprender mayor

---

<sup>1</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*, Tomo I, 13ª edición, Porrúa, México, 2000, pág. 38.

número de materias, sino porque, dado el amplio campo de éstas y de personas a las que alcanza, unas y otras se escapan de las otras denominaciones.<sup>2</sup>

Sin embargo, en sus conceptos, señala el maestro De Buen, que si bien es cierto que notables juristas hispanoamericanos han preferido utilizar la denominación del Derecho Social para englobar la vasta gama de relaciones, instituciones y actos jurídicos que derivan en las relaciones de trabajo, y que por ende sancionan las leyes específicas en la materia. También lo es que la gran mayoría se han inclinado por la expresión Derecho del Trabajo, para estudiar y delimitar a aquéllas. Luego entonces, no es un argumento lo suficientemente sólido para considerarlo como válido.

Dentro de este contexto, resulta que el mayor argumento para la mayoría de juristas que se niegan a reconocer el uso de la denominación Derecho Social para encuadrar al Derecho del Trabajo, lo es el hecho de que resulta ser un pleonasma, es decir, todo Derecho es Social por naturaleza, por lo que el particularizar la especie con el género, efectivamente resulta innecesario.

Otra corriente de ilustres juristas, se han manifestado por ubicar al Derecho del Trabajo como perteneciente al grupo de los Derechos Sociales, lo que implica una distinción tripartita, a saber: normas de Derecho Público; normas de Derecho Privado y normas de Derecho Social, lo que al decir del maestro De Buen, significa una paradoja, en virtud de que, como ya lo manifestamos, todo orden normativo es social por naturaleza; así, citando a los juristas Castán Tobeñas y Pascual Marín, el maestro Néstor De Buen, alude:

"Hablar del fenómeno de la socialización del Derecho en sentido cualitativo constituye una gran redundancia: el Derecho no se puede concebir más que como fenómeno y ciencia eminentemente social. Lo que hoy se llama socialización del Derecho solamente se puede entender en sentido meramente cuantitativo, a causa de que el problema social era en otros tiempos infinitamente menos acusado que en los nuestros."<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> citado en Idem.

<sup>3</sup> Citados en *Ibidem*, pág. 100.

De la cita antes descrita, cabría preguntarse ¿en qué consiste entonces el Derecho Social? Por tanto, para responderla, es menester recurrir a los argumentos que al efecto realizó el maestro José Campillo Sáinz, en los siguientes términos:

“Los derechos sociales constituyen un conjunto de exigencias que la persona puede hacer valer ante la sociedad, para que ésta le proporcione los medios necesarios para poder atender el cumplimiento de sus fines, y le asegure un mínimo de bienestar que le permita conducir una existencia decorosa y digna de su calidad de hombre.[...] No se trata de una categoría cerrada, que excluya al concepto de derecho individual, ya que ambos se complementan mutuamente. Los dos tienen al hombre como común destinatario, aunque cada uno de ellos lo contemple desde un ángulo diverso en sus relaciones con la sociedad.” [...] En cuanto a su contenido, señala que se desarrolla particularmente en tres sectores esenciales: la educación, la asistencia y la economía.”<sup>4</sup>

Así, siguiendo los argumentos del maestro Héctor Fix Zamudio,<sup>5</sup> tenemos que los lineamientos que deben regir la educación que imparta el Estado – Federación, estados y municipios, deben ser democráticos: considerando a la democracia no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo.

Por lo que respecta a la Asistencia Social, ésta ha evolucionado hasta nuestros días para englobar todo lo relacionado con la seguridad social, lo que nos permite sustentar que en la actualidad, la Asistencia social excede en rigor del campo del Derecho del Trabajo, toda vez que procura tutelar a todo aquél desprotegido.

El Derecho Económico, como factor existente dentro del Derecho Social, se exterioriza mediante la concreción de un orden que regula las relaciones entre los

---

<sup>4</sup> Citado en *Ibidem*, págs. 104 y 105.

<sup>5</sup> Cfr. FIX ZAMUDIO, Héctor. *El Constitucionalismo en las Postrimerías del siglo XX*, Tomo V, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1998, pág. 76.

ciudadanos conforme a los postulados de la Justicia Social, que al decir del maestro Campillo Sáinz son la:

"dignidad del trabajo humano al que no puede considerarse como una mercancía o artículo de comercio; limitación de jornadas y establecimiento de descansos y vacaciones; pago de una retribución adecuada y normas protectoras del salario, disposiciones sobre higiene y seguridad; protección a la estabilidad en el empleo; principio de que para un trabajo igual debe corresponder salario igual; normas protectoras para el trabajo de mujeres y niños, etc..."<sup>6</sup>

Apunta el propio maestro, que el derecho económico se debe manifestar, otorgando a los hombres la posesión y el dominio de bienes materiales, procurando y alentando el acceso del mayor número de aquellos, a los beneficios de la propiedad privada. De tal suerte que la política puede y debe regular la economía, pero sólo para encauzarla al mejor logro del bien común, siendo seguro que éste se verá comprometido, cuando no se respeten las funciones que por naturaleza corresponden específicamente a cada uno de los miembros que integran el cuerpo social.

Finalmente, señala el maestro Campillo Sáinz,<sup>7</sup> que como notas que distinguen los Derechos sociales de los individuales o políticos, se encuentran los siguientes:

- a) Los derechos individuales y los derechos políticos están estructurados, esencialmente, en torno a la idea de libertad. Los derechos sociales intentan realizar, preferentemente, la justicia social.
- b) Los derechos individuales y políticos pertenecen a todo hombre por el hecho de serlo; los sociales se otorgan por la pertenencia a una determinada categoría social, independientemente de la ciudadanía.

---

<sup>6</sup> Citado en DE BUEN LOZANO, Néstor, Tomo I, op. cit. pág. 106.

<sup>7</sup> Cfr. *Ibidem*, págs. 106 y 107.

- c) Los derechos individuales son derechos absolutos, erga omnes. Los derechos sociales son derechos relativos, con sujeto pasivo determinado, que puede ser el Estado, el empresario u otra persona privada.
  
- d) Los derechos individuales o de libertad constituyen, prevalentemente, un deber de no intervención a cargo del Estado, en la esfera de la autonomía del individuo. Los derechos sociales exigen, en cambio, una conducta activa por parte del Estado, bien mediante el otorgamiento de determinadas prestaciones o mediante la intervención estatal para regular y disciplinar la conducta de los particulares.
  
- e) Los derechos individuales, por regla general, están previstos en normas reglamentarias, mientras que, también por regla general, los derechos sociales están expresados en normas constitucionales "que las leyes ordinarias o las restantes fuentes del derecho sólo pueden mejorar; pero nunca disminuir en perjuicio de los sujetos a cuya protección están dirigidos"

Estas diferencias no implican - acota el maestro Campillo-, que ambos derechos no puedan coexistir y armonizarse para realizar una síntesis que asegure al hombre el pleno desenvolvimiento de su personalidad en las más amplias condiciones de dignidad y libertad.

Bajo los argumentos y citas anteriormente vertidos, y a efecto de concluir el estudio del presente apartado habremos de precisar que desde nuestro particular punto de vista, no tiene razón de ser el pretender ubicar al Derecho Social así como al Derecho del Trabajo en algún lugar preeminente entre uno y otro, toda vez que dadas sus especiales características ambas instituciones jurídicas, son en la era moderna insustituibles y por lo mismo, coexistentes.

Por lo anterior, consideraremos al Derecho Social como el conjunto de disposiciones normativas que regulan y desarrollan diversos principios y procedimientos, todos ellos encaminados a proteger a las personas, grupos y sectores de la sociedad débiles o marginados, a fin de lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro del orden jurídico establecido.

## 1.2 DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Como lo acabamos de exponer en el apartado anterior, tanto el Derecho del Trabajo así como el Derecho Social, pueden ser entendidos como las Instituciones Jurídicas que de manera conjunta fueron sistematizadas y reguladas dentro de nuestro máximo ordenamiento jurídico en el año de 1917.

En este sentido y al igual que lo hicimos con el Derecho Social, resulta importante dimensionar adecuadamente los diversos criterios y doctrinas jurídicas que de manera expresa le son reconocidas al Derecho del Trabajo.

Así entonces, dentro de la obra del maestro Héctor Santos Azuela,<sup>8</sup> el ilustre jurista en cita de Amauri Mascaro, considera que, acorde con la realidad y con tal carácter técnico, el Derecho del Trabajo se suele estimar como el conjunto de normas que se encuentran dirigidas a tutelar y promover jurídicamente las diversas relaciones individuales y colectivas del trabajo. Asimismo, afirma el maestro Mascaro, que se suele agregar a lo anterior, la idea de que como disciplina jurídica y científica, tal sistema de normas, estudia el régimen de las relaciones laborales, la determinación de sus sujetos, así como la estructura y existencia de las organizaciones destinadas a su protección y reivindicación profesional.

Por su parte, la maestra Ana María Alvarado Larios, estima que:

"El Derecho del Trabajo, en su aspecto normativo, puede definirse como un

---

<sup>8</sup> Cfr. citado en SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. 1ª edición, McGraw-Hill, México, 1999, pág. 3.

conjunto sistemático de normas de derecho –voluntario y necesario-, que rigen las relaciones que con motivo de la prestación del trabajo personal subordinado, surgen entre patronos y trabajadores, de unos y otros entre sí, y de unos y otros para con el Estado, además de otros aspectos de la vida de los trabajadores, precisamente en su condición de tales.”<sup>9</sup>

Como podemos inferir de las palabras de la maestra Alvarado Larios, el Derecho del Trabajo es un conjunto de normas jurídicas debidamente sistematizadas, es decir, tal conjunto normativo no se constituye por medio de simples declaraciones hipotéticas, al contrario, esta disciplina tiene perfectamente establecidos sus principios y objetivos, mismos que dadas sus especiales cualidades, delimitan correctamente su naturaleza jurídica, por tanto, este conjunto sistematizado de normas permite regular las relaciones que nacen en razón de la prestación del trabajo personal subordinado.

Ahora bien, el maestro Miguel Borrell Navarro, a nuestro Juicio expone la definición más exacta para entender con toda amplitud al Derecho del Trabajo, al decir:

“Al derecho del Trabajo podemos definirlo como el conjunto de principios, instituciones y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

- a) Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero patronales.
- b) Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del Trabajo.
- c) Los organismos de clase, obreros y patronales. Sus características, requisitos y personalidad.”<sup>10</sup>

Así, concluye el propio maestro Borrell Navarro: “el Derecho del Trabajo es una ciencia social y pública sistematizada y dinámica, porque sus sujetos y objetos

---

<sup>9</sup> ALVARADO LARIOS, Ana María, *Temas Selectos de Derecho Laboral*, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Pearson, México, 1998, pág. 17. <sup>9</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel, *Derecho Mexicano del Trabajo*, 6ª edición, Sista, México, 1998, pág. 3.

<sup>10</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel, *Derecho Mexicano del Trabajo*, 6ª edición, Sista, México, 1998, pág. 3.

pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres, constituida por principios, normas e instituciones legales reglamentarias y convencionales en relación con el trabajo, los trabajadores, los patrones y organismos de clase." <sup>11</sup>

En suma, podemos establecer que el Derecho del Trabajo, es la fuente de la cual se tomaron en cuenta las especiales características sociales, asistenciales, económicas, de seguridad social, etcétera, que hoy en día son un apartado especial dentro de nuestro Derecho positivo. Por lo que podemos sostener que mediante el Derecho del Trabajo, reconocido expresamente dentro de las llamadas garantías sociales establecidas en nuestro máximo ordenamiento jurídico, se cristalizan las ideas liberales y democráticas de la clase trabajadora de todo el mundo, y que por virtud de éstas el trabajador mexicano adquiere por primera vez el respeto y dignidad que merece, no obstante siga padeciendo injusticias o inequidades laborales, en la actualidad.

### 1.3 DE LA JUSTICIA SOCIAL.

Según lo podemos inferir de las palabras del maestro Jorge Adame Goddard,<sup>12</sup> por Justicia Social se entiende el criterio que rige las relaciones entre los individuos y la sociedad, sea considerando el punto de vista de los derechos de la sociedad (justicia legal o general), sea considerando el punto de vista del derecho de los individuos (justicia distributiva). Así, esta justicia social, se opone a la justicia particular o privada que rige las relaciones de intercambio de bienes entre los particulares.

Dentro de este contexto, podemos establecer que la justicia social es, en este esquema, el criterio conforme al cual ha de repartirse la riqueza, a fin de superar las diferencias o antagonismos existentes entre capitalistas y trabajadores.

---

<sup>11</sup> *Ibidem*, pág. 4.

<sup>12</sup> Cfr. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico Mexicano*, Tomo I-O, 12ª edición, Porrúa, México, 1998, págs. 1909 y 1910.

Por lo tanto, la justicia social se distingue de la justicia distributiva y de la justicia legal, por las relaciones y por sus objetos formal y específico. De tal suerte que la justicia distributiva y la justicia legal, tienen como sujetos relacionados a los individuos y a la sociedad, mientras que la justicia "social" contempla las relaciones entre poseedores (capitalistas) y trabajadores.

Ahora bien, la justicia distributiva tiene como objeto material el bien común dirigido a todos los ciudadanos y como objeto formal, el derecho de éstos mismos. La justicia legal, tiene como objeto material, los bienes de los particulares y como objeto formal el derecho de la sociedad. Mientras que la justicia social tiene como objeto material la riqueza superflua y como objeto formal el derecho de los trabajadores.

Por su parte, el maestro Rafael De Pina, define la Justicia Social de la siguiente manera:

"Justicia Social. Contenido ideológico de una doctrina que tiende a lograr en las relaciones obrero-patronales y en el sistema económico actual, en general un trato liberal a los hombres que trabajan y una consiguiente distribución de los bienes de acuerdo con un profundo sentido humanitario."<sup>13</sup>

Como lo podemos apreciar de las anteriores citas, definir con exactitud lo que atañe y engloba la justicia social, es en sí mismo tarea difícil, toda vez que como lo afirma el maestro Néstor De Buen,<sup>14</sup> el concepto de justicia social, es sin duda, un concepto difícil de manejar, en nuestros tiempos, así, suele estar en boca de políticos que hacen uso abusivo de él. En igual sentido, la ley en la materia que intenta reformar una autonomía del derecho laboral, la plasma fundamentalmente en dos preceptos: el ya referido artículo 2º, y el artículo 17, relativo a las fuentes

---

<sup>13</sup> DE PINA, Rafael Y Rafael De Pina Vara. *Diccionario de Derecho*. 26ª edición, Porrúa, México, 1998, pág. 344.

<sup>14</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Tomo I, op. cit. págs. 80-83.

del derecho del trabajo, tratando de presentarlo como el modo especial de ser de la justicia del trabajo.

Por tanto, son muchos los documentos en que podemos encontrar una respuesta, que no siempre será satisfactoria y muchas veces contradictoria con otras versiones. Sin embargo, vale la pena poner algunos ejemplos:

La Iglesia Católica hace referencia a la justicia social, en Cuadragésimo Anno afirma que ésta ley de justicia social prohíbe que una clase excluya a la otra de la participación de los beneficios" y Juan XXIII, en Mater et Magistra puntualiza que "en cambio se consideran Criterios Supremos de estas actividades y de estas instituciones la justicia y la caridad social.

En el artículo 160 del Código Social de Malinas se determina que la justicia social debe penetrar en las instituciones y en la vida entera de los pueblos. Su eficacia debe manifestarse, sobre todo, en la creación de un orden jurídico y social que informe toda la vida económica.

Lustosa, también dentro de una línea cristiana nos dice que la justicia social se nos presenta como la virtud que tiene por fin realizar el bienestar de la organización social, como una tendencia a repartir equitativamente los bienes naturales. Regula y dirige sobre todo el orden económico equilibrando las clases sociales y suprimiendo eventualmente las deficiencias del contrato de trabajo.

Arnold Toynbee, el conocido economista inglés, señala que el concepto de justicia social varía de acuerdo con el tiempo que se tenga para hacer la revolución social. Si hay poco tiempo, si la crisis es inminente, justicia social puede equivaler a alimentos, vivienda y ropa. Si la situación no es tan grave, la justicia social significa la reforma de la estructura económica y educación para todos.

Asimismo, los juristas mexicanos también han realizado aportaciones a esta materia. Trueba Urbina indica que la idea de justicia social no sólo tiene por

finalidad nivelar a los factores en las relaciones de producción o laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado, tendientes a la socialización de los bienes de producción y De la Cueva, sin intentar una definición precisa, afirma que la idea de la justicia social es una luz que brota especialmente del artículo 123, una categoría que regula las relaciones de trabajo en forma diversa a como lo hace la concepción tradicional de la justicia conmutativa.

De lo que concluye el propio maestro, la propia ley laboral determinará con sus disposiciones, cuál es la idea de justicia social. Esto es, en el artículo 2º tanto al hacer referencia al equilibrio como a la justicia social, se está expresando sólo una forma cuyo contenido lo darán las normas particulares del sistema. De todas maneras, no cabe duda de que estas declaraciones generales son peligrosas si, como lo creemos haber demostrado, una misma expresión: equilibrio, justicia social, puede tener tantas y tan encontradas connotaciones.

#### **1.4 LA DECLARACIÓN DE DERECHOS SOCIALES 1917.**

Siguiendo con nuestro estudio, habremos de precisar que no se puede negar que en materia constitucional México ocupa un lugar primordial, aun por encima de otros países considerados de primer mundo, dado que nuestra Carta Magna se caracterizó en su momento por ser una de las más avanzadas en el ideal de lograr la justicia social, misma que se constituyó desde los inicios de la guerra de independencia y sigue vigente aún hasta nuestros días.

Por los criterios anteriores, es menester precisar que por razones estrictamente metodológicas, nuestro estudio lo ubicaremos en el análisis de la Constitución de 1917, en virtud de que es con esta carta fundamental, en donde se consagran plenamente los derechos fundamentales de la clase trabajadora. Tal y como lo señala el maestro Diego Valadés, que al respecto sostiene:

"Las bases del Estado social mexicano se encuentran en la Constitución de 1917; pero su vigencia no resulta de un mero acto de formalidad normativa. La norma constitucional cobra vida cuando quienes están obligados a cumplir con ella, y a hacerla cumplir, observan puntualmente los términos de su responsabilidad. Por eso, para que se fuera definiendo la naturaleza social de nuestro Estado de Derecho ha sido necesario un largo proceso de afirmación y decantación de orientaciones y decisiones."<sup>15</sup>

En el mismo sentido, el maestro Braulio Guerra Malo<sup>16</sup> sostiene: la Constitución promulgada el 5 de febrero de 1917, si bien recogió lo mejor de la tradición nacional, supo combinar, a su vez, el individualismo prevaleciente en el siglo pasado con las nuevas ideas sociales que la llevaron a plantear la primera declaración de derechos sociales de la historia.

Así, nuestra Constitución es el instrumento normativo más importante de nuestra vida jurídica, aun cuando muchos de sus aspectos todavía son un ideal que distan mucho de ser vigentes en todos y cada uno de sus capítulos. Sobre todo, si tomamos en cuenta, la justicia social y distributiva como una frase que los excesos demagógicos poco nos han hecho creer en ella.

Como se desprende de los anteriores argumentos, no obstante que nuestra Carta Magna adquiere de origen la facultad para asegurar la existencia del régimen social y estatuye los canales legales y democráticos para el cambio político y social. No es sino hasta después de más de setenta años, cuando dicho cambio se ha verificado, con la histórica caída del Partido Revolucionario Institucional como partido hegemónico en el poder en nuestro país.

Luego entonces, consideramos que este dominio, ejercido por el otrora partido único, coadyuvó para que los ideales de justicia social se estancaran en su aplicación cabal, pese a haber sido estos la razón principal de la gesta revolucionaria.

<sup>15</sup> VALADÉS, Diego. *Constitución y Política*, 2ª edición, UNAM, México, 1994, pág. 67.

<sup>16</sup> Cfr. GUERRA MALO, Braulio. *El Constitucionalismo en las postrimerías del Siglo XX. La Constitución Mexicana 70 años después*. Tomo V, 1ª edición, Editorial UNAM, México, 1988, págs. 16 y 17.

En suma, podemos establecer que nuestra Constitución Política de 1917, es la primera, (aun antes de la Alemana de Weimar) en contener un capítulo (no de carácter económico) eminentemente social y protector de la clase trabajadora. Con lo que el artículo 123, surgido de la discusión de los días 26, 27 y 28 de diciembre de 1916, a partir de una propuesta jacobina de reforma al proyecto del artículo 5º que regulaba la libertad de trabajo, según lo veremos más adelante, se convirtió en un verdadero capítulo social. Su contenido, instituye duración máxima de la jornada en 8 horas la diurna y 7 la nocturna; prohibición de labores insalubres y peligrosas para las mujeres y los menores de 16 años; jornada máxima de 6 horas para los menores de 12 a 16 años; descanso semanal; protección de la mujer embarazada; salario mínimo; igualdad de salario a igualdad de trabajo; normas protectoras del salario; pago de tiempo extraordinario con limitaciones a su duración diaria y semanal; derecho de los trabajadores a habitaciones cómodas e higiénicas, responsabilidad empresarial por accidentes de trabajo; medidas de seguridad e higiene; libertad sindical; derecho de huelga y derecho al paro laboral; solución de los conflictos de trabajo a través de juntas de conciliación y arbitraje de integración tripartita; estabilidad en el empleo; condiciones mínimas para los trabajadores mexicanos en el extranjero; nulidad de las renunciaciones de los trabajadores; establecimiento de cajas de seguros populares y formación de sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas para los trabajadores.

Bajo tales consideraciones, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1916-1917, se puede esquematizar en los siguientes principios:

- a) La idea de soberanía, expresada en su artículo 39 y de eminente influencia jacobina. En virtud de hacer residir la misma en el pueblo mexicano. Así, la soberanía reside en el pueblo de dos formas: 1) esencialmente, al entenderse que está presente en todo momento y no puede delegarse. 2) originariamente, porque siempre ha residido en el propio pueblo.

- b) La división de poderes. Consagrada en el artículo 49, que destaca la tesis de que el poder es solo uno y que lo que se divide es solo su ejercicio, en legislativo, ejecutivo y judicial.
- c) El sistema representativo. Bajo las premisas de que gana la curul el candidato que mayor número de votos ha obtenido. No obstante haberse modificado, en virtud de la implantación del régimen de diputados de partido y más recientemente al establecerse el sistema mixto.
- d) El Régimen Federal. Constituido en los artículos 40 y 41, que se refieren a la soberanía de los Estados integrantes de la Federación, reunidos por un pacto federal.
- e) Supremacía del Estado sobre la Iglesia. Plasmado en el artículo 130.
- f) El Juicio de amparo. Previsto en los artículos 103 y 107. Considerado como un sistema de Control de la constitucionalidad, en virtud de que el órgano encargado de llevar a cabo el control es un tribunal del Poder Judicial Federal.
- g) Los Derechos Humanos. Contenidos en las declaraciones de garantías individuales y garantías sociales, encontrándose estas últimas en los artículos 3, 27, 28 y 123 constitucionales.

Por lo expresado y en razón de los anteriores principios, nuestra Carta Fundamental es conocida en todo el mundo como la precursora de los derechos sociales, y por tanto, es a los integrantes de la Asamblea Constituyente a quienes les corresponde el mérito de hacer valer en la Constitución, los ideales de justicia social de la clase trabajadora. Así, nombres como los de Francisco J. Mújica, Salvador Alvarado, Gustavo Espinosa Mireles, Cándido Aguilar, Manuel M.

Diéguez, Manuel Aguirre Berlanga y Agustín Millán, deben de quedar inscritos como los artífices e ideólogos de los derechos laborales y sociales, contenidos dentro del artículo 123 Constitucional.

## 1.5 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR.

En atención a los lineamientos que hemos seguido dentro de los argumentos anteriores, consideramos adecuado precisar que la legislación del trabajo, emana del artículo 123 constitucional, en donde este artículo es base de las más importantes leyes laborales, entre otras: la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Con lo que la inclusión de los principios básicos y esenciales de la legislación del trabajo, que se consagran bajo el amparo de la Constitución, hizo que México se colocara a la vanguardia de la legislación en la materia en el mundo, ya que fue con ésta, que se dio valor sin precedentes anteriores, a disposiciones que por lo general, solo se habían regulado en legislaciones ordinarias.

En este sentido, por modificación del 31 de Agosto de 1929, la fracción X del artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, confiere al Congreso de la Unión una facultad más, como lo es, la de legislar en materia del trabajo, origen inmediato de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931.

Para el maestro Mario De la Cueva<sup>17</sup>, esta situación tuvo a su vez como antecedente, el decreto del 7 de octubre de 1915 que merece el título de Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, substituido y superado por el del 28 de diciembre de 1915; cuyo texto contenía entre otros: jornada de trabajo de 9 horas, prohibición del trabajo de los menores de 9 años; salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a

---

<sup>17</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, 13ª edición, Porrúa, México, 1993, pág. 45.

destajo, aceptación de la teoría de riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En el mismo año el General Salvador Alvarado, expidió las leyes que se conocen con el nombre de las cinco hermanas; agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo, con lo que sigue el intento de socialización de la vida pública del país.

Dentro de este contexto y en armonía con sus principios, la Ley creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos; y facultó aquellos organismos para imponer autoritariamente, en determinadas condiciones, fundamentalmente, en los casos de conflictos económicos, las normas para la prestación de los servicios, y cuando se tratara de controversias jurídicas la sentencia que les pusiera fin.

A este respecto, la maestra Ana María Alvarado Larios, nos dice:

"La Ley Federal del Trabajo, contiene preceptos de carácter material que regulan las relaciones individuales de trabajo, en los que se contemplan instituciones que determinan el mínimo de derechos que un trabajador debe disfrutar frente al patrón, así como las obligaciones de uno frente al otro. Estos preceptos integran la parte propiamente sustantiva de la relación laboral, pero, además de ellos, la Ley Federal del Trabajo, contiene otras normas de carácter instrumental que tienen como finalidad conseguir un equilibrio entre los factores de la producción, el capital y el trabajo, para garantizar el cumplimiento y el respeto de las normas sustantivas del trabajo; en este sentido, se establecen las normas relativas a la contratación colectiva, al reglamento interior del trabajo y a los conflictos colectivos del trabajo." <sup>18</sup>

En este sentido, los preceptos a los que ha aludido la maestra Alvarado Larios, podemos precisar que otros, tienen carácter meramente administrativo, toda vez que hacen referencia a ciertos órganos estatales, mismos que han sido

---

<sup>18</sup> ALVARADO LARIOS, Ana María, op. cit. pág. 79.

creados con diversos objetivos, tal es el caso de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la Inspección del Trabajo, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y la Comisión Nacional para la participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas, debiéndose aclarar, que algunos de estos órganos presentan como característica propia el estar constituidos de manera tripartita, es decir por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno.

Por tanto, debemos mencionar que la Ley Federal del Trabajo, contiene preceptos de carácter formal que determinan las normas que deben regir la actuación de los trabajadores, de los patronos, de los sindicatos y de los órganos estatales, para la aplicación correcta y precisa de las normas laborales, tanto en la vía administrativa como en el procedimiento jurisdiccional.

Por último, es menester precisar que la Ley Federal del Trabajo en vigor, se constituyó como el resultado de un intenso proceso de elaboración, que estuvo precedido de varios proyectos. Naciendo a la vida jurídica el 18 de agosto de 1931 y la cual desde entonces, ha sufrido diversas modificaciones mismas que de incidir con nuestro tema de investigación, serán comentadas en su oportunidad.

## **1.6 PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

Como lo podemos suponer, dentro de nuestro Estado de Derecho y concretamente dentro del orden normativo, todas las áreas del derecho descansan en principios generales que no solo justifican su sentido sino que caracterizan su especialidad, es decir, la teoría general del derecho, nos enseña que este como un todo rector de la vida del hombre en sociedad, se fundamenta para su ejercicio en principios generales de ética social, derecho natural o axiología jurídica (filosofía de los valores jurídicos), descubiertos por la razón humana, fundados en la naturaleza racional y libre del hombre, mismos que constituyen el fundamento de todo sistema jurídico.

Bajo tales consideraciones, resulta que los principios generales del derecho son criterios que expresan un juicio acerca de la conducta humana a seguir. Por tanto, todas las ramas del derecho, recogen estos principios generales y los matizan con los suyos propios. Por lo que al igual que las otras ramas del derecho, como ciencia especializada el derecho del trabajo también contiene sus propios principios, tal y como lo asegura el maestro Héctor Santos Azuela, al establecer: "Como ciencia jurídica de nuevo cuño, el derecho del trabajo cuenta con un cuerpo de proposiciones o verdades fundamentales que soportan su sistema de conocimientos y un complejo aparato normativo[...] ciertamente, como rama paradigmática del derecho social, tiene relación estrecha con los principios universales del derecho que orientan y determinan la ciencia jurídica, plenamente concordados con los suyos, peculiares y fundacionales." <sup>19</sup>

En este sentido, tenemos que dentro del derecho del trabajo se constituyen principios generales directamente relacionados con la parte sustantiva, así como principios generales relacionados con la parte adjetiva.

Por lo que atañe a aquellos, podemos exponer los siguientes:

1. **Artículo 3º Ley Federal del Trabajo.-** El trabajo es un derecho y un deber sociales. Así entonces, los miembros de la sociedad tienen el deber para con ésta, de realizar un trabajo útil y contribuir a su desarrollo. A su vez, el Estado y la sociedad están obligados a proporcionarles a sus miembros un trabajo digno que les permita tener un nivel de vida estable en el que se puedan superar de manera técnica y profesional.
2. **Artículo 4º Ley Federal del Trabajo.-** Libertad de Trabajo. Entendida como la facultad que tiene el individuo de elegir la ocupación que más le convenga para la obtención de sus fines vitales. En tal virtud, toda

---

<sup>19</sup> SANTOS AZUELA, Héctor. op. cit. págs. 12 y 13.

persona puede dedicarse a la profesión, industria o comercio, siempre y cuando sean lícitos.

3. **Artículo 123 Constitucional.-** Igualdad del Trabajo. Principio contenido dentro de nuestro máximo ordenamiento jurídico, que establece que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad. Principios contenidos igualmente dentro del artículo 86 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Por su parte, el maestro Santos Azuela,<sup>20</sup> considera los siguientes:

4. **La Dignificación del Trabajo del Hombre.-** Este principio impone al patrón el deber de procurar no solo la integridad de sus empleados, sino el respeto cabal de su persona, exigiéndosele que prodigue un trato humano para sus trabajadores, atento a las peculiaridades que reclamen el propio servicio, la técnica, la experiencia y la modernidad.
5. **El trabajo no puede considerarse como un bien en el mercado, alienable y a merced de las leyes del comercio.** Derivado del tratado de Versalles, este principio se recogió por nuestra Constitución Política de 1917, dadas las proclamas revolucionarias del partido liberal mexicano. Así, estos principios fundamentales se orientan a rescatar la importancia y dignidad del hombre libre frente a las corrientes que denigran o pretenden someter a la ganancia la trascendencia y respeto del trabajo humano.
6. **La Libertad Sindical.-** Principio general que se sustenta en el derecho que tiene el trabajador para organizarse profesionalmente para la legítima defensa de sus derechos comunes.

---

<sup>20</sup> Cfr. *Ibidem*, págs. 13-17.

7. **La libertad contractual.-** Sustentada en la autonomía individual o colectiva de la voluntad, bajo el principio de la norma favorable a los trabajadores que consigna la irrenunciabilidad de los derechos obreros, aún contra la voluntad de los propios trabajadores, mismo que dota a esta disciplina de carácter imperativo, plenamente acorde con la función tutelar y reivindicatoria que le corresponde.
  
8. **Estabilidad en el empleo.-** Principio que se encuentra hoy en día en tela de juicio, al pretender suprimirse bajo el conjuero de la atracción de capitales y la productividad.

Por su parte, los principios del derecho procesal del trabajo, encuentran su fundamento dentro del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que exponemos a continuación:

- 1) Principio de publicidad.- Este principio se refiere a que las audiencias que se desarrollen durante el procedimiento, podrán ser presenciadas por cualquier persona, siempre y cuando el órgano jurisdiccional no ordene que las mismas sean a puerta cerrada, atendiendo a las especiales particularidades del asunto. Según se desprende del artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo.
  
- 2) Principio de gratuidad.- Este principio descansa en el artículo 17 Constitucional, el cual establece que todo servicio prestado por los tribunales será gratuito, en consecuencia quedan prohibidas las costas judiciales.
  
- 3) Principio de Inmediatez.- Este principio se dirige a la obligación que tiene el Tribunal que conozca del asunto de estar en contacto directo con las partes, con la intención de tener un conocimiento adecuado del mismo para que pueda resolver conforme a derecho, atento a lo dispuesto por el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.

- 4) Principio de Oralidad.- Este principio se refiere al predominio que existe en materia laboral de la palabra oral sobre la escrita, atento a lo dispuesto por el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo.
- 5) Principio dispositivo.- Como todo proceso judicial, el procedimiento laboral se inicia a instancia de parte, mediante el ejercicio de la acción procesal, necesitando ser continuada mediante las promociones que las partes realicen.
- 6) Principio de la suplencia de la demanda.- Dado su carácter social y de protección de la clase trabajadora, este principio obliga a la autoridad jurisdiccional a subsanar las deficiencias técnico jurídicas que se encuentren en el cuerpo de la demanda.

## 1.7 LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Parte importante de nuestro estudio es lo vinculado con las relaciones individuales de trabajo, dentro de las cuales las empresas mexicanas basan un sinnúmero de relaciones laborales con sus trabajadores. Por tanto, cobra especial relieve el estudio del presente capítulo en virtud del tema central de nuestro estudio, toda vez que de las relaciones individuales de trabajo así como de las colectivas deviene la importancia para flexibilizarlas en atención de la apertura interna y externa de los mercados, sin menoscabo de las garantías laborales que la Constitución y Leyes Reglamentarias otorgan a los trabajadores.

Bajo tales características y por lo que respecta a las relaciones individuales de trabajo, el maestro Mario De la Cueva, nos dice:

"La suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo, fijan los derechos y las

obligaciones de los trabajadores y de los patronos y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo.”<sup>21</sup>

De la cita anterior, podemos inferir que para el maestro De la Cueva, en un sentido intrínseco las relaciones individuales de trabajo son aquellos principios, normas e instituciones que regulan tanto a patronos como a trabajadores en un vínculo jurídico de derechos y obligaciones mutuos, por cuanto hace a su relación de trabajo, entendida ésta, como las condiciones básicas reguladas por la ley para su contratación.

Por su parte, el maestro Néstor De Buen, nos dice que la relación de trabajo es el: “[...] conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado y remunerado.”<sup>22</sup>

Por cuanto hace a la definición del maestro De Buen, podemos establecer que en ella se encuentran con fundada razón los aspectos esenciales para que se pueda materializar una flexibilización de las relaciones individuales de trabajo, sin transgredir los derechos laborales del trabajador, atento a lo siguiente:

Desde nuestro particular punto de vista, las normas jurídicas regulan en su aspecto general todas las relaciones laborales, es decir, dentro de sus supuestos normativos, prevén la posibilidad de que las relaciones individuales de trabajo puedan ser modificadas en atención de los intereses comunes de las partes, verbigracia el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con los artículos 982 y 987 del propio ordenamiento invocado, aluden a la posibilidad de modificar las relaciones tanto individuales como colectivas de trabajo, cuando exista una causa que la justifique; previo acuerdo de voluntades entre las partes; solicitud y convenio presentado ante las autoridades competentes.

---

<sup>21</sup> DE LA CUEVA, Mario, op. cit. pág. 179.

<sup>22</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Tomo II, op. cit. pág. 27.

En suma, y como se desprende de lo anteriormente dicho, consideramos que en su aspecto general, las condiciones individuales de trabajo pueden en la actualidad ser flexibilizadas con voluntad de ambas partes y en atención de conservar la fuente de trabajo y consolidar la actividad productiva de las empresas mexicanas.

Ahora bien, por lo que respecta a las relaciones colectivas de trabajo, las mismas se encuentran reguladas primordialmente en los Títulos Séptimo y Octavo, de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

Así, podemos precisar que las relaciones colectivas de trabajo, son aquellas mediante las cuales una empresa tiene establecida una relación laboral con un determinado número de trabajadores representados por un sindicato o coalición. Mismo que según la ley en cita, se constituye para la legítima defensa de sus intereses.

Al respecto el maestro Néstor De Buen, nos dice:

"La idea del "Derecho colectivo del trabajo tiene cierto arraigo en la doctrina, y en alguna medida, fuerza legal. En nuestra ley el Título Séptimo se denomina, precisamente "Relaciones colectivas de trabajo" y el acuerdo fundamental entre sindicatos obreros y patrones, "contrato colectivo de trabajo"<sup>23</sup>

De lo que se desprende que las relaciones colectivas de trabajo, reposan dentro de lo que la doctrina jurídica mexicana conoce como Derecho Colectivo de Trabajo. Dentro del cual se desarrollan normativamente los derechos y obligaciones tanto de trabajadores como de patrones.

Por lo que "El contenido del derecho colectivo es variable de acuerdo a las circunstancias. Fundamentalmente depende de la política social que observe cada Estado. Ciertamente en ocasiones esta política, que intenta ser apriorística se transforma, por impacto de las fuerzas en juego, en una consecuencia.

---

<sup>23</sup> Ibidem, pág. 569.

En suma, podemos establecer que nuestra Constitución Política de 1917, es la primera, (aun antes de la Alemana de Weimar) en contener un capítulo (no de carácter económico) eminentemente social y protector de la clase trabajadora. Con lo que el artículo 123, surgido de la discusión de los días 26, 27 y 28 de diciembre de 1916, a partir de una propuesta jacobina de reforma al proyecto del artículo 5º que regulaba la libertad de trabajo, según lo veremos más adelante, se convirtió en un verdadero capítulo social. Su contenido, instituyó duración máxima de la jornada en 8 horas la diurna y 7 la nocturna; prohibición de labores insalubres y peligrosas para las mujeres y los menores de 16 años; jornada máxima de 6 horas para los menores de 12 a 16 años; descanso semanal; protección de la mujer embarazada; salario mínimo; igualdad de salario a igualdad de trabajo; normas protectoras del salario; pago de tiempo extraordinario con limitaciones a su duración diaria y semanal; derecho de los trabajadores a habitaciones cómodas e higiénicas, responsabilidad empresarial por accidentes de trabajo; medidas de seguridad e higiene; libertad sindical; derecho de huelga y derecho al paro laboral; solución de los conflictos de trabajo a través de juntas de conciliación y arbitraje de integración tripartita; estabilidad en el empleo; condiciones mínimas para los trabajadores mexicanos en el extranjero; nulidad de las renunciaciones de los trabajadores; establecimiento de cajas de seguros populares y formación de sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas para los trabajadores.

Bajo tales consideraciones, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1916-1917, se puede esquematizar en los siguientes principios:

- a) La idea de soberanía, expresada en su artículo 39 y de eminente influencia jacobina. En virtud de hacer residir la misma en el pueblo mexicano. Así, la soberanía reside en el pueblo de dos formas: 1) esencialmente, al entenderse que está presente en todo momento y no puede delegarse. 2) originariamente, porque siempre ha residido en el propio pueblo.

En México juegan con cierta elasticidad los elementos tradicionales del derecho colectivo. El reconocimiento constitucional al derecho de asociación profesional y al de huelga y el establecimiento específico a nivel legal del contrato colectivo de trabajo permiten atribuir al derecho colectivo nacional una importancia indiscutible.”<sup>24</sup>

Precisamente de la importancia que el propio Estado reconoce a la asociación profesional y de huelga, así como a la posibilidad del contrato colectivo, es que cobra relieve su estudio dentro de la flexibilización laboral que se pretende.

Por lo tanto, determinar los fines y naturaleza del derecho colectivo resulta necesario, en atención de entender la importancia de su participación, para una posible flexibilización de las relaciones de trabajo.

“En realidad el derecho colectivo del trabajo es la consecuencia de la tendencia fundamental de la clase obrera, o sea, lograr la unidad proletaria; de su exigencia para que sean reconocidas tanto sus agrupaciones de resistencia, como sus formas de lucha social. El derecho colectivo implica el reconocimiento estatal de la fuerza social del proletariado,[...], los fines del derecho colectivo en México son, en realidad, fundamentalmente tres: la nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos de representación clasista: el establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de las empresas y, por último, el reconocimiento estatal de la autodefensa proletaria. Estos tres fines se expresan en las tres instituciones fundamentales del derecho colectivo en México, el sindicalismo, la contratación colectiva y el derecho de huelga.”<sup>25</sup>

En contrasentido, dentro de la Ley Federal del Trabajo existen los elementos normativos tendientes a nivelar las fuerzas, tales elementos a favor de los empresarios son:

- Al sindicalismo obrero, se antepone el sindicalismo patronal.
- Al Contrato colectivo, se antepone el reglamento interior de trabajo, y

---

<sup>24</sup> *Ibidem*, pág. 574.

<sup>25</sup> *Ibidem*, págs. 579-581.

- Al Derecho de Huelga, se antepone el conflicto colectivo de naturaleza económica, que puede entenderse en la modificación, suspensión o terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

Dentro del tema que nos ocupa, no se pretende que exista una controversia entre las fuerzas, toda vez que si bien es cierto que la lucha de clases favoreció en su origen a los trabajadores que de alguna manera eran inhumanamente explotados, en la realidad nuestro sistema jurídico tutela eficazmente las relaciones colectivas de trabajo, entre empresarios y trabajadores, tal y como lo manifiesta el maestro De Buen al decir:

“Al margen de las consideraciones jurídicas debemos agregar que para entender mejor este fenómeno hay que vincularlo a la estructura política de nuestro país, ella misma determinada por las condiciones económicas. En realidad las dos clases sociales, en lucha evidente en su base, vienen a coincidir en la superestructura en cuanto ambas constituyen factores reales de poder del Estado. A la misma mesa se sientan los representantes de la Iniciativa Privada y los del Congreso del Trabajo y llegan a crear, arbitrados por el Estado, fórmulas de claro entendimiento. La labor de la Comisión Nacional Tripartita, particularmente con respecto a la vivienda obrera, fue prueba excelente de ello.”<sup>26</sup>

Con lo que queda de manifiesto, que las relaciones colectivas de trabajo, debidamente implementadas por las partes en un plano de equidad, pueden ser actualizadas y sobre todo flexibilizadas, en atención a los reclamos que las relaciones productivas necesitan hoy en día.

## 1.8 PATRÓN.

Al respecto, el maestro Néstor De Buen, considera que el concepto de patrón aparece necesariamente unido a una relación jurídica laboral, conceptuándolo de la siguiente manera, atento a los lineamientos del jurista Juan D. Pozzo:

---

<sup>26</sup> *Ibidem*, pág. 581.

"Patrón, es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja a su beneficio, mediante retribución."<sup>27</sup>

Como podemos inferir de la cita antes descrita, y en contraste con la figura del trabajador, el patrón representa a uno de los sujetos básicos de la relación jurídica del trabajo, debiéndose hacer notar su carácter como persona física, sin embargo, no es la regla toda vez que en la actualidad el patrón rara vez interviene en forma directa en la contratación de los trabajadores, en virtud de que dicha función es delegada a departamentos o áreas especializadas de la empresa o centro de trabajo, conocidos como de personal o de recursos humanos.

Visto lo cual podemos concluir lo siguiente:

- El patrón puede ser una persona física o moral. En virtud de que para nuestro derecho positivo, es indistinto que tratándose de una persona moral, ésta sea una sociedad civil o mercantil, siendo lo realmente significativo de la relación laboral, el recibir un servicio en relación de subordinación.
- El patrón es quien recibe los servicios del trabajador. Lo que significa que independientemente del lugar y persona que haya contratado al trabajador, aquel siempre recibirá el servicio personal subordinado de éste.

## 1.9 TRABAJADOR.

En concordancia con los argumentos anteriores, tenemos que el trabajador es parte fundamental de toda relación de trabajo, por tanto, se debe entender por éste a "toda persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado, (artículo 8º de la Ley Federal del trabajo)".<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Citado por DE BUEN LOZANO, Néstor, Tomo I, op. cit. pág. 502.

<sup>28</sup> Idem.

Por su parte el maestro José Dávalos, al respecto expresa:

"El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los lineamientos constitucionales no admite distinciones."<sup>29</sup>

Derivado de las citas mencionadas, nosotros particularmente consideramos que por trabajador se debe de entender a toda persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, independientemente de las características especiales, habilidades, aptitudes, o cualidades que el trabajador requiera y emplee para la prestación del servicio personal subordinado.

Atento a los conceptos anteriores, siguiendo los argumentos del maestro José Dávalos, debemos de entender que el trabajador:

- Siempre será una persona física.- Lo que significa que jurídicamente nunca podrá intervenir dentro de una relación de trabajo en calidad de trabajador una persona moral, es decir el trabajador habrá de ser siempre sujeto de derechos y obligaciones dada su existencia visible.
- Esta persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.- Lo que significa que las actividades laborales del trabajador se deben de prestar a otra persona física o moral, según sea la persona con la que haya contratado.
- El servicio ha de ser en forma personal.- Lo que significa que para que se pueda atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo es necesario que el servicio o trabajo sea desempeñado por el mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona.

---

<sup>29</sup> DÁVALOS MORALES, José. *Derecho del Trabajo I*, 4ª edición, Porrúa, México, 1992, pág.90.

- El servicio ha de ser de manera subordinada.- Lo que explica el vínculo jerárquico existente entre quien presta un trabajo y quien lo recibe, es decir, es la posibilidad con la que cuenta el patrón de ejercer la facultad de dirección, la cual se corresponde con el deber de obediencia que tiene el trabajador.
- La remuneración obligatoria.- Lo que significa el pago por el servicio personal subordinado a que tiene derecho el trabajador, regulado en nuestro derecho positivo mediante la figura del salario.

Por último, sólo nos resta aclarar que si no existe remuneración por el trabajo que se realiza, no habrá relación jurídica, en virtud de las especiales características de nuestro derecho del trabajo.

#### **1.10 SALARIO.**

Para delimitar correctamente nuestro tema de estudio, consideramos necesario partir de la siguiente cita:

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

No es posible establecer un concepto unitario del salario, válido en todas las disciplinas y aceptable en todas sus manifestaciones. Para la economía, en el frío análisis de los factores de la producción, el salario es un costo cuyo valor se determina de muy diferentes maneras, según cual sea el punto de vista que se tenga: liberal, marxista, neocapitalista, etc... desde el punto de vista psicológico, el salario se entiende como un factor fundamental que permite, de ser suficiente, el adecuado desarrollo social hacia mejores formas de vida, o de lo contrario, provoca conflictos que transforman la vida social.

Desde el punto de vista jurídico el salario se entiende como objeto indirecto de la obligación en una relación sinalagmática, (contrato bilateral).<sup>30</sup>

Ahora bien, sin pretender realizar un análisis exegético de los salarios toda vez que no es el tema central de nuestro estudio y partiendo además de lo preceptuado por la cita anterior, habremos de considerar que el salario como tal, efectivamente significa el punto de referencia del trabajo, es, según sea el caso, el fin directo o indirecto de aspiración para el trabajador, a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón.

Dentro de este contexto, el salario tiene además ciertos atributos, mismos que a juicio de los tratadistas son los siguientes:

**"Salario Remunerador.** Dentro de las primeras características del salario está la de que debe ser remunerador. Proporcional a la calidad y al tiempo de la jornada de trabajo (artículos 5°, VI y 85).

Ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo, general o especial, cuando trabaje la jornada legal máxima.

Cuando se cubra una jornada inferior a la máxima, si así lo convienen trabajador y patrón, el salario remunerador puede ser el que proporcionalmente corresponda a esa jornada, con base en el salario mínimo.

Otras características del salario son:

- Que debe ser equivalente al mínimo, cuando menos.
- Que debe ser suficiente.
- Que debe ser determinado o determinable.
- Que debe cubrirse periódicamente.
- Que debe pagarse en moneda de curso legal.
- Que debe ser apropiado y proporcionado el salario en especie al que deba pagarse en efectivo."<sup>31</sup>

<sup>30</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Tomo I, op. cit. pág. 199.

<sup>31</sup> DÁVALOS MORALES José, op. cit. págs. 202 y 203.

De la cita anterior, podemos realizar las siguientes consideraciones:

Al referirse que debe ser equivalente al mínimo cuando menos, se entiende que no puede pactarse un salario inferior al mínimo general o especial según sea el caso.

Al referirse a que debe ser suficiente el maestro Néstor De Buen, nos dice:

"En realidad lo "suficiente" en el salario puede ser entendido bien en una dimensión general (nacional, por zonas geográficas, por especialidades, etc...) atendiendo a valoraciones estadísticas, bien contemplando el caso particular de cada uno. En la primera situación resulta evidente que la suficiencia habría de presidir las decisiones de los organismos calificados para establecer los salarios mínimos generales y especiales y aún los que se pactan en la contratación colectiva. Para la situación individual lo suficiente carece de relevancia ya que contemplar las condiciones particulares de cada trabajador, en función de sus necesidades personales, rompería con el principio consignado en la fracción VII del Apartado "A" del art. 123 constitucional de que "para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad" y que recoge también la fracción XI del artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo." <sup>32</sup>

Nosotros podemos afirmar que en nuestro país, el salario es considerado como el medio a través del cual, el trabajador está en condiciones de llevar una vida decorosa.

- **Al referirse que debe ser determinado o determinable.** Se debe entender que el trabajador debe saber el monto exacto de su salario.
- **Al referirse a que debe cubrirse periódicamente.** Se entiende que con respecto a los obreros la Ley Federal del Trabajo, establece que se les tiene que pagar semanalmente, a los demás cada quince días. Puede por vía de excepción pagarse el salario mensualmente, tal es el caso del trabajo a comisión, según lo estipula el artículo 286 de la Ley en la

---

<sup>32</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Tomo II, op. cit. pág. 205.

materia. Aún cuando también existen trabajos en los que se paga diariamente, tal es el caso de los trabajos a destajo.

- **Al decir que debe pagarse en moneda de curso legal.** Es claro que tendrá que ser en efectivo y no en especie, o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Por lo que respecta a la clasificación del salario, ésta puede ser:

**“Por unidad de tiempo.** Es común que el trabajador perciba su salario en función del tiempo que dedica al trabajo, o sea, el tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios. El salario mínimo comprende esta forma de valuación, es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Es la forma de pago más generalizada.

**Por unidad de obra o a destajo.** Destajo se deriva de “destajau”, ajustar, y expresa las condiciones en que se ha de hacer una cosa.

Se determina el salario por unidad de obra, no por el tiempo de producción de las unidades, sino por el número de ellas. Lo que importa es el resultado. La retribución que se pague será tal que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos. El salario a destajo debe ser bastante para cubrir la percepción del séptimo día.

**Por comisión.** Las comisiones pueden fijarse mediante un porcentaje sobre el precio final de venta o mediante una tarifa fijada por unidad vendida.

También se establece en algunos casos un salario base que se ve incrementado con las comisiones sobre unidades vendidas.

**A precio alzado.** El trabajador pone su actividad y se le pagará conforme a la cantidad de trabajo materializado; por analogía se aplica el segundo párrafo del artículo 85. En la figura civil el constructor de la obra pone su actividad y los materiales para realizarla.

**De cualquier otra manera.** La Ley Federal del Trabajo, es prolija en otras formas para determinar el salario: salario por viaje en los buques, salario por día,

por viaje, por boletos vendidos, por circuito o kilómetros recorridos, en el trabajo del autotransporte, salario por una o varias funciones o temporadas, de los deportistas profesionales, salario por una o varias actuaciones, de los actores y músicos.

**En efectivo y en especie.** El salario en efectivo es aquel que debe recibir el trabajador en moneda de curso legal. Mientras que el salario en especie se compone de otros bienes, diferentes a la moneda, y servicios que se dan al trabajador en razón de su trabajo." <sup>33</sup>

Podemos concluir, que la flexibilización de la relación laboral por cuanto hace al salario, debe sustentarse en el entendido de que respetando los elementos normativos de protección al salario, regulados por la Ley para los trabajadores, en la actualidad a los empresarios mexicanos les conviene más tener un trabajador con tres salarios mínimos, pero productivo, que a tres trabajadores con un salario mínimo, pero improductivos, es decir, la flexibilización laboral es una cuestión más entendida a la actitud humana que a la modificación propia de la ley.

---

<sup>33</sup> DÁVALOS MORALES, José, op. cit. págs. 205-207.

## **· CAPÍTULO 2**

### **ASPECTOS PREPONDERANTES QUE OBLIGAN A CONSIDERAR EL FLEXIBILIZAR LAS ACTUALES RELACIONES LABORALES.**

#### **2.1 LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA Y SUS EFECTOS JURÍDICOS Y SOCIALES.**

Con la intención de abordar correctamente el tema en estudio, consideramos necesario establecer que merced al apoyo e intereses políticos y económicos de las grandes potencias del mundo que han impulsado el juego abierto de la oferta y la demanda sin barreras comerciales, ha contribuido a que los países en vías de desarrollo tengan que reajustar sus economías para hacer frente a los embates de la apertura de mercados.

Dentro de este contexto, esta situación también ha repercutido en los procesos productivos de importación y exportación y en general dentro de toda la estructura de desarrollo de nuestro país. De tal suerte que la Globalización Económica Mundial representa en la actualidad para México y sobre todo para las empresas mexicanas, un difícil reto que necesariamente se tiene que asumir.

Así entonces, para dimensionar la magnitud y efectos jurídicos y sociales que la globalización económica internacional ha generado en nuestro país, es importante hacer una breve síntesis de las diversas condiciones económicas que México ha presentado en los últimos 40 años, toda vez que esto nos permitirá establecer si las políticas de desarrollo seguidas por México de alguna manera le permiten resentir con menor impacto los efectos de tal globalización.

En este sentido, el Licenciado Javier Elguea nos dice:

- **DESARROLLO ESTABILIZADOR: 1957-1971.**

*"Durante la tercera fase denominada desarrollo estabilizador, la economía mexicana se caracterizó por un rápido crecimiento del producto y la estabilidad en el tipo de cambio, el nivel de precios y, prácticamente, en todas las variables macroeconómicas."*<sup>34</sup>

Como lo podemos inferir, la política económica adoptada durante este período por México, fue el reflejo fiel de la filosofía que prevalecía en todos los medios de desarrollo del mundo de la posguerra. Con lo que, las políticas puestas en marcha durante el llamado desarrollo estabilizador fueron diseñadas para cumplir con el dogma, que se desprendía de esta concepción. Por tanto y como resultado de esto, la economía mostraba dos características importantes que actuaron conjuntamente como restricciones del crecimiento económico, siendo estas, la baja elasticidad del empleo y un déficit creciente de las finanzas públicas.

Por su parte el Lic. Jaime Zabudovsky establece:

*"Si evaluamos el comportamiento global de la economía durante el desarrollo estabilizador, podemos concluir que la política sustitutiva de importaciones y el estancamiento del sector agrícola agravaron presión impositiva sobre el factor trabajo, y la amplia posibilidad de endeudamiento externo permitió posponer la adopción de medidas correctivas".*<sup>35</sup>

Así, este periodo resulta significativo toda vez que con él se consolidó la estrategia de crecimiento sin desarrollo y en consecuencia, sin beneficio social, lo que innegablemente contribuyó al estancamiento y desarrollo de las empresas mexicanas, en virtud de la dañina política del endeudamiento externo sin crecimiento interno.

---

<sup>34</sup> ELGUEA SOLÍS, Javier. *La Economía Mexicana y sus Empresarios*, México, Universidad Anáhuac del Sur, 1989, pág. 115.

<sup>35</sup> citado en *Ibidem*, pág. 120.

• **DESARROLLO COMPARTIDO Y BOOM PETROLERO: 1972-1982.**

*"Durante este período, los vicios que había mostrado la política durante el desarrollo estabilizador se acentuaron, y las virtudes se perdieron. Concretamente, el desequilibrio en las finanzas públicas se profundizó, volviéndose explosivo en 1976 y 1982; el sesgo antiexportador se mantuvo e incluso se agudizó, y el estancamiento del sector agrícola se hizo aún más exacerbado. La estabilidad de precios fue sacrificada en aras de un malogrado crecimiento con inflación; en lugar del fortalecimiento de la captación bancaria apareció una tendencia a la desintermediación financiera; la política económica se tornó impredecible, y el respeto a los derechos de propiedad socialmente convenidos fue sustituido por enfrentamientos sectoriales y medidas sorpresivas y arbitrarias."* <sup>36</sup>

De la anterior cita, podemos establecer que esta fase comienza con la ruptura del mercado financiero internacional, en el año de 1971 y termina en el momento en el que aparece la crisis de inicios de los años 80; es decir, termina en el momento en que aparece la Crisis.

Ahora bien, a principios de ésta década comenzaron a verse reflejadas algunas deficiencias en la oferta de productos básicos principalmente en el sector agropecuario. El déficit del sector público creció en 1973 y 1974, mismo que fue cubierto a través de una alza en la inflación, con lo cual la población en general experimentó una pérdida en su poder adquisitivo.

Por otra parte, el poco avance tecnológico de esta época causó la disminución en el crecimiento de la producción manufacturera, con la cual, las inversiones productivas se hicieron menos atractivas que aquellas orientadas al sector financiero; lo que impidió que se alcanzara algún nivel significativo de crecimiento y empleo, además de que el crecimiento logrado se debió más al empleo de capacidad productiva instalada, que al aumento en la inversión fija.

---

<sup>36</sup> Idem.

Lo anterior, ejerció una presión sobre los costos de producción, que aunado a una política de aumento de salarios reales aplicados de 1972 a 1976 y a un incremento en el precio de las materias primas, redujeron el margen de ganancias de los inversionistas, con lo que debieron elevar los precios de sus productos, contribuyendo a incrementar el nivel de inflación.

Por otra parte, una grave situación económica se manifestó en el año de 1976; puesto que durante los años de 1970 a 1976 se vio afectada la economía con alzas constantes en los precios, un crecimiento económico sin desarrollo y salida de divisas del país. Por lo que más tarde y al decir del maestro Arturo Huerta:

*"Durante el período de 1976 a 1982, la política económica se basó en tres tipos de reforma económica, política y administrativa. A pesar de que en estos años el promedio anual de crecimiento económico fue del 6%, la inversión creció en promedio en un 7% anual. En este mismo periodo, la inflación fue del 35.7% promedio anual y la balanza comercial presentó un saldo deficitario y representó la salida de 6,692 millones dólares, mientras que el tipo de cambio pasó de \$20.20 a más de \$150 (devaluación acumulada de 735%)."*<sup>37</sup>

*"En México, se realizan las negociaciones para su inclusión al GATT. El PIB disminuyó en .1% promedio anual; la productividad disminuyó en 2.5% promedio anual. También en este período el peso se devaluó frente al dólar y, la deuda externa total del país se incrementó de 87,668 a 105,547 millones de dólares."*<sup>38</sup>

De lo que podemos inferir, que todo esto se debió principalmente a una estructura productiva desequilibrada, con un alto nivel de importaciones y un bajo nivel de financiamientos productivos, recurriendo al endeudamiento externo para financiar el déficit del sector público, trayendo con sigio que el pago del servicio de

---

<sup>37</sup> HUERTA G. Arturo. *Economía Mexicana más allá del Milagro*, ediciones de cultura popular, capítulo I a III, México, 1991.

<sup>38</sup> Idem.

la deuda externa creciera notablemente en estos años, con lo que además se produjo un estancamiento en el sector empresarial.

Ahora bien, según los datos del centro de estudios económicos del sector privado (CEESP), de 1988 a 1993 el salario se había deteriorado en un 11%. Además se estimó que el monto de reservas internacionales sería equivalente a 28 mil millones de dólares; por lo que se esperaba un crecimiento anual de entre 2.5% y 3%, y una inflación de 8%.<sup>39</sup> Sin embargo, el problema hasta ese momento era que la reactivación económica no favorecería todos los componentes de la economía, debido a que la mayoría de las organizaciones productivas no contaban con la infraestructura necesaria.

Para principios del 94, se tenía una inflación de 3% en relación con el año anterior, pero para febrero del mismo año ya se percibía un serio problema en México y éste era la planta productiva, pues el sector manufacturero tenía una actividad baja y el total de la actividad industrial era apenas de 1.2%, es decir, que México seguía sin producir a niveles adecuados en razón de la globalización económica mundial que ya para éste año se acentuaba notablemente

Más aún en el 94, el soporte económico de México estaba constituido sólo por el 13.89% del total de la población de acuerdo al INEGI, teniendo que de una población cercana a los 94 millones de habitantes, solo 12.5 millones de dicha población laboraba, incluyendo a productores y empresarios; lo que representó un grave problema para la economía del país.

Asimismo, con los recortes masivos de personal en las grandes empresas y la privatización de algunas paraestatales, así como con el congelamiento en la creación de empleo, la economía informal engrosó sus filas substancialmente,

---

<sup>39</sup> Cfr. PÉREZ, Norma. Revista Época. Número 132, diciembre 1995, México, D.F.

pues pasó cerca de 11 millones en 1988, a más de 17 millones de personas en 1994 cuando se presentaron las mayores tasas de desempleo.

No obstante esto, la actuación económica en nuestro país se vio favorecida en el año de 1997, tal y como lo manifiesta el Lic. José Silvestre Mendoza al decir:

*"Después de la calda de la Economía Mexicana de un 6.2% y de que el consumo, (el cual es el mejor indicador del impacto de la crisis económica), se desplomara en un 14%, a partir de esta fecha, como consecuencia de la política económica adoptada por el país, se ha logrado una recuperación de la economía ya que de acuerdo a las estadísticas del INEGI durante el segundo trimestre de*

*1997, el consumo total y la inversión registró excelentes tasas de crecimiento con respecto al mismo período del año anterior, en el primer caso se alcanzó un avance del 6.3%, mientras que la inversión creció 24.7% y las cifras indican que en el primer semestre del 97, el consumo total aumentó 4.6% con respecto a la primera mitad de 1996, en tanto que la inversión registró un avance del 21.4%."*<sup>40</sup>

En suma, consideramos importante apreciar que la realidad económica de nuestro país y sus empresas e industrias ha sido difícil, toda vez que su existencia se encuentra basada en la ley de la oferta y la demanda, que se sustenta en la capacidad de consumo de la sociedad. Más aún si tomamos en cuenta que en una situación de crisis, en la que la falta de empleo se agudiza, la invasión de productos de consumo importados, la falta de capacidad económica de las empresas para adquirir tecnología de punta que les permita competir Nacional e Internacionalmente, y la resistencia de los trabajadores a flexibilizar sus relaciones productivas, vuelven el panorama sombrío para la reactivación de nuestra economía, tal y como lo apunta el maestro Gorki García al manifestar:

*"El futuro para todos los países es difícil. En términos generales se puede decir, ya no hay un coloso que tenga el éxito asegurado. Año con año surgen*

---

<sup>40</sup> MENDOZA MORALES, José Silvestre. *Política Económica en el sexenio de Ernesto Zedillo y la crisis*. Revista Administrate Hoy, número 20, pág. 18.

*empresas y países con mayores o diferentes tipos de competencias, que toman o pelean con alguien una parte del mercado."*<sup>41</sup>

Por lo que, consideramos importante que tanto el Estado mexicano, empresarios y trabajadores, consideren seriamente la posibilidad, que la flexibilización laboral ofrece, en términos de la ley. Para readecuar los mecanismos de las relaciones entre capital y trabajo, optimizando los recursos que permitan fortalecer nuestras empresas, la creación de empleos y el beneficio conjunto de empresarios, trabajadores y sociedad.

## **2.2 REPERCUSIONES EN LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES MEXICANOS ANTE LA APERTURA NACIONAL DE LOS MERCADOS.**

Tal y como lo hemos expuesto con anterioridad, la historia de la Economía Mexicana se encuentra íntimamente ligada con el desarrollo industrial y empresarial de nuestro país y por ende con la calidad de vida de todos los mexicanos; así entonces, es menester realizar un breve análisis de las repercusiones que tanto patrones y trabajadores han tenido que enfrentar ante la apertura nacional de los mercados, bajo los siguientes criterios:

Samuel Hirsch, se manifiesta de la siguiente manera:

*"Durante los últimos 20 años, la economía mexicana se ha caracterizado por una aguda inestabilidad que ha desembocado en la profunda crisis económica por la que hoy transitamos. La intensidad de la crisis y el reconocimiento de que sus orígenes no se circunscriben solamente a lo coyuntural, nos ha impuesto la necesidad de redefinir la estrategia de desarrollo, de establecer con claridad los cambios que en diversos ámbitos requiere e identificar las condiciones a que está supeditada su viabilidad. Resulta pertinente señalar que, debido al impacto*

---

<sup>41</sup> GARCÍA SALDANA, Gorki. *México ante el Reto*, Ediciones Castillo, Monterrey Nuevo León, 1995, pág. 128.

***que la labor empresarial tiene sobre el desarrollo económico, el replanteamiento de la estrategia necesariamente conlleva a la definición de nuevos parámetros y objetivos para la actividad empresarial".***<sup>42</sup>

Como los estudiosos en la materia lo establecen, en esta situación de crisis, se tiene que ponderar la actividad empresarial e industrial como una entidad de primer orden dentro del desarrollo económico y social del país. Por lo que consideramos que el replanteamiento de tales estrategias, necesariamente tiene que contener la flexibilización de las relaciones de trabajo, a efecto de optimizar y sobre todo adecuar a la realidad económica del País la debida utilización de los Recursos Humanos en sus plantas productivas, atendiendo siempre en beneficiar en todo lo posible y equitativamente a las partes involucradas

Más aún, se tiene que ponderar la flexibilización laboral como un factor importante para poder hacer frente a la Crisis Económica por parte de las industrias y empresas, si tomamos en cuenta que como lo manifiesta el maestro Arturo Huerta:

*"La política económica actual, al no generar condiciones productivas susceptibles de encarar la problemática económica del país sobre bases sólidas, hace que la actividad económica nacional, se rija con relación al precio y la demanda del petróleo, de la tasa de interés, de las condiciones de renegociación de la deuda externa, como de las políticas comerciales que adopten las economías desarrolladas."*<sup>43</sup>

Así, un aumento internacional de la tasa de interés, ocasiona efectos negativos sobre la balanza de pagos y sobre la economía nacional, al verse incrementadas las obligaciones financieras del Estado con el exterior, teniéndose que proseguir con políticas de ajuste contraccionistas y con el aumento de precios

---

<sup>42</sup> citado por ELGUEA SOLÍS, Javier, op. cit. pág. 141.

<sup>43</sup> HUERTA G., Arturo. op. cit. pág. 193.

para hacer frente a tales obligaciones, lo que permite que continúen las tendencias depresivas e inflacionarias, actuando en el mismo sentido, con la caída del precio internacional del petróleo.

Por otra parte y al margen de las condiciones de flexibilización laboral que ya hemos enunciado y que precisaremos posteriormente; consideramos que varios de los aspectos que la crisis económica nacional han representado para la empresa e industria, se encuentran sustentados en el retraso y estancamiento histórico de la adquisición de tecnología de punta, la optimización de selección de Recursos Humanos, y los beneficios e incentivos salariales que hoy en día, requieren los trabajadores. Así, podemos ejemplificar lo antes dicho siguiendo los criterios del maestro Gorki García, al decir:

- *"El evidentemente bajo nivel de desarrollo tecnológico. No digamos de la investigación científica encaminada a descubrir o inventar, sino el estudio profundo, dedicado y organizado para mejorar, evolucionar o efficientar las tecnologías adquiridas.*
- *La baja capacidad de respuesta y adaptación a las demandas del mercado que suelen variar sorpresivamente. Más que falta de realización, hay lentitud e indecisión para provocar cambios o aceptar retos. Existe una marcada tendencia a ser seguidores, nunca a actuar con iniciativas, ni a ser pioneros. ¿Quizá esto sea el "síndrome de la Conquista"?*
- *Con poca frecuencia y formalidad se maneja la planeación, aunque se redacten muchos documentos sobre este tema. En realidad quedan inéditos, es decir, no se usan ni se cumplen ni se siguen, mucho menos como la referencia formal para calificar la efectividad de los ejecutivos. De esta manera, el enfoque es netamente de corto plazo y reactivo. No se apuesta al futuro de los 10, 15, 20, 25 años. Por lo tanto las reglas o requerimientos económicos de la inversión son muy exigentes.*
- *Como parte del punto anterior, la inversión es escasa o nula para la modernización o reposición de equipos obsoletos o en mal estado. Las principales inversiones se dedican a las ampliaciones por necesidad de volumen o diversificación de productos. Desde luego sobre volúmenes*

*de producción ya comprometidos, sólo se invierte a la segura, no al riesgo. Debido a estas limitaciones, los aspectos de calidad de producto y de proceso, son afectados de manera muy notable, en consecuencia el costo, la productividad y la confiabilidad de respuesta, son erráticos y poco aceptables. Se ha tomado demasiado en serio que la calidad es gratis, y sí lo es, pero primero hay que invertir para recuperar. Es como querer ganar la lotería sin comprar billete, o ganarse el cielo sin querer morir.*

*En conjunto, todos estos factores impiden a la empresa adquirir una personalidad sólida, que identifique sus capacidades medulares y las oriente al desarrollo de sus mejores competencias. Es de vital importancia trazar y seguir un camino para lograr un cambio gradual y ascendente, donde el éxito se alcance por experiencia acumulativa y cumplimiento continuo de retos alcanzables."*<sup>44</sup>

En conclusión, podemos advertir que parte importante de la crisis que hoy en día viven nuestras empresas, descansa en el anquilosamiento estructural de su organización funcional o productiva, propiciada quizás por un excesivo proteccionismo estatal. Situación que en la actualidad debe de hacerse a un lado de la mentalidad de los empresarios, si en verdad pretenden coligar esfuerzos con los trabajadores para hacer frente a los embates de una economía globalizada, mediante la propuesta de una flexibilización laboral, que sin menoscabo de los derechos de los trabajadores les permita tomar una posición competitiva como una perspectiva sólida hacia el futuro, que redunde en el fortalecimiento y engrandecimiento de nuestro país.

### 2.2.1 Su Ámbito Internacional.

En concordancia con los anteriores argumentos podemos precisar que a partir de que México entra al GATT, las empresas mexicanas se percatan de su situación y como se ubican en comparación a organismos productivos extranjeros,

---

<sup>44</sup> GARCÍA SALDAÑA, Gorki, op. cit. págs. 133-136.

aunado a esto en 1992 se contempla y realiza el plan del TLC en el que México formaría parte del mercado más grande del mundo, teniendo como socios comerciales a Estados Unidos y Canadá, es decir, dos países que durante décadas han desarrollado una cultura organizativa diferente a la de nuestro país. Sin embargo, al ser un hecho la entrada de México al TLC, se trató de promover en las empresas mexicanas un cambio tendiente a fijar nuevas estrategias de trabajo, planeación a largo plazo, optimización de los recursos, capacitación del personal así como a desarrollar tecnología propia.

Por consiguiente, con la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio a partir de enero de 1994, se esperaba un mayor flujo comercial como modelo de desarrollo económico en el que los flujos de capital extranjero propiciarían eficiencia productiva; sin embargo, los resultados no fueron los esperados, las empresas mexicanas no pudieron adaptarse a las nuevas condiciones para cambiar sus estructuras y tecnologías y la inversión extranjera no se orientó hacia la producción; por otra parte, la fuerte competencia de la que fueron objeto los productos mexicanos, al no estar preparados para funcionar dentro del nuevo modelo comercial, originó un crecimiento incontrolado de las importaciones ante un insignificante crecimiento en las exportaciones.

A este respecto, el maestro García Saldaña, nos dice:

*“La apertura del TLC en México, también ha tenido fuertes efectos en dos aspectos principales, uno negativo por la contracción y el desempleo que en principio ocasionaron los aumentos de las importaciones, el otro tan positivo, que ha motivado a las grandes organizaciones empresariales a reflexionar sobre la competitividad. En un primer reenfoque, las actividades se encaminan ahora a buscar un marco de mayor efectividad a partir de la contracción que se experimentó, sobre todo los últimos cuatro años. Y desde luego, a la incertidumbre creada por la puesta en vigor durante el primer año de intercambios, después de la aprobación por los tres gobiernos de Canadá, Estados Unidos y México.*”

*Dentro de los muy significativos ajustes preliminares, la apertura comercial parcial de la frontera se identificó como una de las principales causas de la contracción, cuando se estableció una franquicia de 300 dólares por persona, para la importación libre de impuestos de un amplio tipo de artículos. Sin duda que este cambio, más la primera adecuación de las fracciones arancelarias a la importación de mercancías provenientes de Canadá y Estados Unidos, afectó la demanda de productos mexicanos. La preferencia por los productos importados, en parte se debe a un impacto psicológico de la novedad. Pero tampoco hay que negar que se trata de una revancha de los consumidores, por tantos años de abuso, por haber puesto en el mercado productos de mala calidad, sin garantía, caros y de poca innovación."*<sup>45</sup>

Por lo que ésta situación se debió en gran parte al intento de un proceso de globalización sin planeación y sin considerar los factores micro y macro económicos inherentes al país, razón por la cual los procesos productivos empresariales e industriales no tuvieron el tiempo suficiente para adaptarse a las nuevas condiciones del mercado además de que las políticas estatales, tampoco coadyuvaron en el proceso de adaptación.

Por otra parte, con la contracción de la demanda y el aumento de la competencia, las empresas nacionales se enfrentan al aumento en las tasas de interés en sus créditos y la elevación de los costos de producción, especialmente en insumos de importación. Con lo que la apertura comercial, tuvo efectos negativos para la economía mexicana y una gran parte de las empresas productoras mexicanas, ante la competencia en calidad y precio de los productos extranjeros.

Finalmente, podemos establecer que la crisis de la economía mexicana, ha hecho ver que México no es autosuficiente ni en su producción interna, pues casi el 60% de la producción depende de insumos del exterior, lo que contribuye a elevar los costos. Por otra, las empresas con créditos están prácticamente

---

<sup>45</sup> Ibidem, pág. 142.

imposibilitadas para producir ganancias y crecer, pues gran parte de su ingresos son destinados al pago de intereses de su deuda, disminuyendo con esto su liquidez.

Lo que nos hace suponer que la Globalización Económica y la Apertura Internacional de los Mercados, han exigido la adaptación de las economías a este nuevo esquema, lo que ha implicado grandes costos sociales; sin embargo, es dentro de este esquema en donde se tendrán que desarrollar las economías y las empresas si es que desean subsistir. Como categóricamente nos dice el Lic. Jaime Zabudovsky al preceptuar:

*"La idea es precisamente sacar provecho de la interdependencia internacional limitándose a aquellas actividades en las cuales nuestro país realmente puede competir eficientemente.*

*[...]tanto el número como las características de los sectores en los que se puede operar competitivamente son muy amplios, siempre y cuando se reconozcan las ventajas que representa poder combinar óptimamente insumos procedentes de varios países con insumos nacionales y se renuncie a la idea de pretender, a costa de eficiencia y competitividad, industrias autosuficientes".<sup>46</sup>*

### **2.3 LOS AVANCES DE LA CIENCIA, LA TECNOLOGÍA Y LA INDUSTRIA COMO FACTORES QUE OBLIGAN A REPLANTEAR LAS RELACIONES LABORALES.**

Tal y como lo hemos venido exponiendo la capacitación y adiestramiento de la base trabajadora en los diversos procesos productivos es un aspecto central, que necesariamente la empresa mexicana tiene que abordar en aras de proporcionar los recursos técnicos y cognoscitivos a sus trabajadores, a efecto de que tengan los elementos básicos que les permitan adecuarse a las nuevas tecnologías, maquinarias y procesos de producción integral de bienes y servicios, para poder competir adecuadamente dentro del contexto internacional, lo que

---

<sup>46</sup> citado en ELGUEA, Javier, op. cit. pág. 137.

además redundará en beneficios directos tanto para la empresa, para el trabajador y en general para la sociedad.

En este sentido, podemos asegurar que mediante la capacitación y adiestramiento de los trabajadores mexicanos y los avances de la ciencia y la tecnología, nos permitirán insertar con mayores posibilidades competitivas frente a nuestros socios comerciales y concretamente en el ámbito internacional.

Por tanto, a continuación definiremos brevemente lo que la doctrina jurídica establece acerca de la capacitación y adiestramiento.

Así entonces, según el Diccionario Jurídico Mexicano se considera:

*"Capacitación y Adiestramiento. I. La capacitación ha sido tradicionalmente definida como el aprendizaje que lleva a cabo una persona par superar el nivel de sus conocimientos, mejorar su aptitud técnica o manual en actividades útiles o adquirir un grado profesional en una ciencia o arte. En la materia laboral se pretende que con la capacitación el trabajador mejore sus ingresos y alcance un nivel de vida más elevado. Además, en nuestro sistema constitucional la formación profesional ha adquirido la categoría de garantía social al haberse establecido métodos y sistemas para que las clases trabajadoras se capaciten y estén preparadas en forma permanente para actuar dentro de cualquier proceso tecnológico y operar cualquier nuevo mecanismo o aparato que la ciencia crea y perfecciona de manera constante. Todo intento de capacitación y adiestramiento profesional debe guardar estrecha relación con el individuo en cuanto éste busque o se proponga mejorar su condición económica y social a través de una conveniente preparación científica y técnica".<sup>47</sup>*

Ahora bien, parte importante de la capacitación y adiestramiento está basada, desde luego, en los objetivos que ésta persigue mismos que son:

---

<sup>47</sup> UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario Jurídico Mexicano*, Tomo A-CII, 1998. op. cit. pág. 404.

*"...a) en materia de unidad de la enseñanza se vigilará el desarrollo de los planes y programas que se pongan en ejecución, fijándose además los términos o períodos de cada curso; b) deberán integrarse grupos coherentes o de ser posible, instalarse para un adecuado entrenamiento, instituciones especializadas en cada rama o actividad industrial importante en el país; c) se integrarán comisiones mixtas con representantes de los trabajadores y de la empresa o establecimiento de que se trate, mismas que vigilarán la operación e instrumentación del sistema, así como los procedimientos de enseñanza que se implanten, pero podrán además sus integrantes sugerir las medidas que tiendan al perfeccionamiento de la instrucción que reciban los trabajadores; d) cuidarán que los conocimientos y habilidades que adquiera el trabajador sean actuales y correspondan a la actividad que desarrolle en el centro de trabajo en donde se encuentre empleado; e) el trabajador deberá estar debidamente informado de la aplicación de la nueva tecnología relacionada con su actividad profesional; f) la preparación que reciba el trabajador habrá de permitirle tanto mejorar sus aptitudes para estar en condiciones de ocupar una vacante o puesto de nueva creación u obtener un ascenso, como prevenir los riesgos inherentes al trabajo que desempeña mediante una correcta utilización del equipo o herramienta que se le proporcione y la atención que debe tener en la operación de aquellos mecanismos que desconozca, y g) la capacitación y adiestramiento deberán permitir al mismo tiempo que el trabajador mejore sus aptitudes y el incremento de la productividad de su centro de trabajo.."<sup>48</sup>*

A mayor abundamiento, podemos establecer que como lo preceptúa nuestra Carta Magna en su artículo 123, las empresas cualquiera que sea su actividad, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento. Con lo que al margen de ser una garantía social consagrada en la Constitución, nosotros consideramos, que en la medida que nuestros empresarios acepten a la capacitación y adiestramiento como una inversión que les redundará beneficio económico, engrandecimiento y consolidación de sus empresas, la misma capacidad productiva de todas las empresas de nuestro país, les permitirá contar con la mano de obra calificada y, en consecuencia, disminuirá la crisis y podrán

---

<sup>48</sup> Ibidem, págs. 404 y 405.

enfrentar con muchas mejores perspectivas la globalización económica mundial dentro del presente siglo.

## 2.4 ESTUDIO CRÍTICO ACERCA DE LA RIGIDEZ DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Las tendencias a la transformación laboral, que hemos venido enunciando a través de nuestro estudio, se desprenden de la necesidad que tanto los empresarios mexicanos así como los trabajadores tienen que considerar en la actualidad, para lograr los mecanismos de competitividad productiva nacional e internacional.

En este sentido, encontramos a la Flexibilidad Laboral como una necesidad derivada de ciertos requerimientos para adecuar normas legales rígidas y generales a casos específicos de trabajadores o empresarios. Así entonces, dentro de la flexibilización laboral conceptos como jornada de trabajo, salario, lugar de trabajo y contratación, son las principales tendencias que la concertación obrero—patronal tiene que dirimir hoy en día, para poder hacer frente a los reclamos de una economía Globalizada y una competencia Nacional e Internacional sin fronteras.

A este respecto, el maestro Néstor De Buen<sup>49</sup>, nos dice que como suele ocurrir en muchos casos, la idea de la flexibilización profundamente negativa en lo general puede, sin embargo, ser considerada como viable. Porque nadie puede dudar de que en efecto, las disposiciones de las leyes tutelares rigidizan en exceso las posibilidades de manejo adecuado del personal. Y esas reglas legales, si las situaciones económicas marchan por buen camino, acaban por convertirse

---

<sup>49</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. "Una Flexibilización que no estaría tan mal". Riesgos y ventajas de la flexibilización. Ponencia presentada en el Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo, efectuado en Saltillo, Coah., octubre de 1997, (Resumen de conferencia) pág. 22.

en pesadillas si se introducen con mayor rigor en pactos normativos de condiciones de trabajo, peor llamados en México, contratos colectivos de trabajo.

De tal suerte que no es difícil encontrar en los contratos colectivos, muchos aún vigentes, compromisos de que si se presentan ausencias justificadas o no en un departamento, el salario de los ausentes se deberá pagar adicionalmente a los presentes, con lo que la productividad desaparece y se propician mecanismos subterráneos de licencias indebidas e indeseadas. Pero también se rigidizan las relaciones cuando el empleador no puede transferir a un departamento con exceso de trabajo a los trabajadores que no tienen que hacer en el propio y se obliga, por necesidades de la producción, al pago de tiempo extra o en su defecto, a contrataciones temporales difíciles mientras mantiene un buen grupo de trabajadores inactivos.

Por otra parte, la rigidez evidente de las reglas relativas a la duración de los contratos individuales de trabajo, sólo por excepción muy limitada se pueden celebrar por tiempo determinado, siempre con graves riesgos de conflictos, provoca mecanismos de fraude que a veces funcionan y por eso se utilizan, pero que generan inestabilidades permanentes ante los riesgos evidentes de esas soluciones. Entre nosotros no tiene alternativa cómoda la posibilidad de celebrar contratos temporales por picos de producción y nadie puede dudar de que se trata de una auténtica necesidad.

Como se desprende de las doctas palabras del maestro De Buen, el cambio sin duda alguna sería, flexibilizar lo más rígido, sin olvidar la función tutelar de las normas de trabajo, abriendo los espacios a una contratación colectiva de intereses comunes entre trabajadores y empresarios: mejores condiciones de trabajo a cambio de cierta flexibilidad y reglas de productividad y disciplina, con una apertura convencional para las situaciones de crisis.

En igual sentido, consideramos que de las tendencias planteadas, no debe criticarse el espíritu proteccionista de la Ley, al contrario lo ponderamos, pero este espíritu debe en consecuencia, adecuarse a los momentos que hoy en día vivimos, en donde imperan las leyes económicas a las que debemos adaptarnos, dado que no es posible que se pretendan alcanzar índices de productividad competitivos que beneficien a ambos factores de la producción, sin la participación convencida y abierta al diálogo de las partes involucradas, conscientes de la importancia de unir esfuerzos ante los retos del nuevo siglo. Por lo que el trabajador debe adecuarse a los inevitables cambios tecnológicos y productivos de las empresas y éstas deben compartir con el trabajador los beneficios de su esfuerzo.

## 2.5 BREVES REFLEXIONES SOBRE LA CONCERTACIÓN SOCIAL.

En su contexto gramatical, la palabra concertar deriva del latín "*concertare*, que significa componer, ordenar, arreglar una cosa o varias."<sup>50</sup>

Por su parte, el jurista Italiano Gino Giugni, considera que el vocablo concertación social ha sido identificado con otras denominaciones, de tal suerte que "*si se dice concertación social, si se dice neocorporativismo, si se dice cambio político, la sustancia es la misma.*"<sup>51</sup>

Así entonces, y atento a los argumentos del maestro Arturo Warman,<sup>52</sup> en nuestro país se ha preferido utilizar la denominación "pacto" para hacer referencia

<sup>50</sup> GARCÍA PELAYO, Ramón. *Diccionario básico de la lengua española*. Larousse, México, 1995, pág. 123.

<sup>51</sup> GIUGNI, Gino. *Concertación Social y Sistema Político en Italia*. Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas, No. 6, UNAM, México, 1987, pág. 554.

<sup>52</sup> Cfr. WARMAN, Arturo, *De la incorporación subordinada a la concertación en el campo mexicano*. Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas, No. 6, UNAM, México, 1987, pág. 593.

a la concertación social, término utilizado con demasiada insistencia por el Gobierno, con la finalidad de armonizar los intereses entre los sectores productivos del país.

En este sentido, podemos establecer que concretamente en nuestro país, han existido durante las últimas dos décadas importantes acuerdos que han buscado afanosamente avanzar en la solución de los diversos problemas que lo aquejan.

Algunos de los más importantes acuerdos o mejor dicho concertaciones han sido: la Comisión Nacional Tripartita de 1973-1974, la Alianza para la Producción de 1977; el Pacto de Solidaridad Nacional de 1983; el Pacto de Solidaridad Económica de 1987, prorrogado hasta diciembre de 1991; el Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo, así como los Servicios Comunitarios Integrados (SECOI).

En este sentido, la concertación social surge como una alternativa que pretende enfrentar con ventajas y sacrificios, los problemas de la crisis económica. tal y como se deriva de las doctas palabras del maestro Russomano al decir:

*"La concertación social representa un éxito de organización política de las clases, bajo la forma de intensa colaboración, que tiene por objetivo enfrentar los efectos de la crisis."*<sup>53</sup>

Sin embargo, la historia de nuestro país también ha sido testigo de que con la concertación social no se ha mejorado en nada la situación de la clase trabajadora y por ende de la sociedad, esto debido a que para poder celebrar un auténtico pacto o concertación, se requiere de que los interlocutores de las partes involucradas se encuentren debidamente representados a la vez de que sus

---

<sup>53</sup> RUSSOMANO, Mozart V. *La concertación Social en América Latina*, Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas, No. II, UNAM, México, pág. 577.

organizaciones sean auténticas, con claro liderazgo y gran capacidad de convocatoria, requisitos éstos que no son cubiertos a menudo. Así, por lo que a la representación se refiere, es en algunos casos cuestionable, tal y como lo señala el maestro Alfredo Sánchez Alvarado, al decir:

*"Las partes o los sectores no están debidamente representados [...] se carece de representación en el sector empresarial, la situación resulta igual o peor en el sector de los trabajadores que carecen de representantes legítimos y auténticos. Por ello, frente a las representaciones dóciles de empresarios y trabajadores, resulta cómodo y práctico simular pactos que realmente no existen más que por el nombre que se les ha dado."*<sup>54</sup>

Como se puede inferir, de las palabras del maestro Sánchez Alvarado, efectivamente durante la puesta en marcha de los diversos pactos que han prevalecido durante los últimos tiempos, el Estado mexicano sólo ha visto favorecido sus intereses particulares, creando además una burocracia pública innecesaria, que en muchos de los casos sólo se constituyen como un verdadero lastre para las finanzas públicas, dejando de lado al sector patronal y más riesgosamente a la clase trabajadora, misma que en la actualidad se muestra ciertamente recelosa de los posibles beneficios y ventajas que pudiera adquirir mediante la concertación social o "pacto".

Ahora bien, por lo que respecta al fundamento constitucional de la concertación social, tan duramente cuestionado por los estudiosos en la materia, lo podemos encontrar y señalar, dentro del artículo 25 de nuestra carta fundamental, que confiere al Estado la rectoría del desarrollo nacional, el fomento del crecimiento económico y del empleo. en igual sentido, lo faculta para planear, conducir, coordinar y orientar la actividad económica nacional, Por tanto, en el desarrollo económico nacional deben concurrir, el sector público, el social y el privado.

---

<sup>54</sup> SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. *Pactos*, Laboral. No. 2, ECASA, México, 1992, pág. 23.

En igual sentido, dentro del artículo 26 del propio ordenamiento, se expone la facultad del Estado para organizar un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional y se faculta al Poder Ejecutivo Federal, para elaborar los Planes Nacionales de Desarrollo y para coordinar mediante convenios con los gobiernos de las entidades federativas así como concertar con los particulares, las acciones a realizar para elaborarlos y ejecutarlos.

Finalmente, el artículo 28 de nuestra carta fundamental prohíbe los monopolios y sus prácticas, por tanto, se castiga toda concentración o acaparamiento de artículos de consumo necesario en una o pocas manos, asimismo sanciona el alza de precios y cualquier acuerdo que pretenda evitar la libre concurrencia o competencia, además se establece que las leyes fijarán las bases para que se señalen precios máximos. A este respecto, debemos recordar que una de las funciones del Pacto "en teoría" ha consistido en fijar topes a precios y salarios, pero donde la medida ha sido más eficaz ha sido en lo relativo a los salarios, toda vez que en México es práctica común, por parte de los patrones y empresarios considerar que cumplen con las disposiciones legales, en virtud del mínimo legal que le pagan a sus trabajadores, es decir, no resulta un secreto que en el rubro de fijar topes a precios y salarios en mérito de una concertación social, la realidad es que el único tope comprobable que se ha aplicado ha sido a los salarios por algo que parece ya una tradición, y no así a los precios, mismos que sería innecesario e inútil de nuestra parte pretender comprobar su supuesto tope, cuando por todos es sabido que día con día se encuentran a la alza.

Con lo que podemos concluir, precisando que hasta nuestros días no ha existido un solo pacto o concertación social alguna que haya redituado en beneficios claros a las economías de los trabajadores mediante su poder adquisitivo, por consecuencia, tampoco la sociedad ha sentido los beneficios de la llamada concertación social, siendo que ésta única y exclusivamente ha sido

utilizada por los diversos gobiernos en turno para obtener beneficios particulares, acrecentar su estructura burócrata y anquilosada, en claro perjuicio de las clases productivas. Empero, consideramos que de ser aplicada en estricto sentido y bajo sólidos principios éticos y filosóficos, la concertación social, en igualdad de circunstancias, puede aportar beneficios tangibles y reales, tanto al Estado así como a patrones y trabajadores, por lo que no debe de ser un término que se deba tomar con temor, al contrario, debemos tomar en cuenta que la concertación social, atendiendo a los principios del Derecho Laboral, puede ser vista como un instrumento de cambio y no como un obstáculo al desarrollo.

## **2.6 CRITERIOS DOCTRINARIOS QUE DEBEN DE ESTAR PRESENTES EN LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL.**

Como lo hemos establecido durante el estudio de nuestro trabajo de investigación, la flexibilización laboral que forma parte de la llamada Nueva Cultura Laboral, tiene frente a sí, grandes retos que la actualidad económica mundial y nacional le demandan, en este sentido, consideramos que la idea central es la de conducir los esfuerzos para alentar la cooperación entre los factores de la producción; asimismo, alentar los procesos educativos y de capacitación al interior de los centros de trabajo y fuera de ellos, como medios privilegiados para la valorización del trabajo humano, el aumento de la productividad y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y sus familias.

Estos visos de cooperación y flexibilización laboral se deben basar en determinados criterios doctrinarios, sin los cuales no resultaría difícil suponer que la recontextualización de las relaciones de trabajo carecerían de efectividad y quebrantarían el orden jurídico establecido. Por tanto, para comprender la naturaleza de estos criterios doctrinarios, delimitaremos primeramente la concepción gramatical que el término flexibilidad tiene, para que posteriormente

hagamos un extracto del tema en estudio que realizó el maestro Santiago Barajas Montes de Oca, reconocido jurista mexicano.

Así entonces, el Diccionario básico de la lengua Española, define la flexibilidad como: "*F. calidad de flexible: la flexibilidad del junco. Fig. disposición del ánimo para ceder y acomodarse a un dictamen.*"<sup>55</sup>

Ahora bien, nos dice el maestro Santiago Barajas,<sup>56</sup> que la flexibilidad es un término de reciente incorporación al derecho del trabajo, que ha alcanzado significación en las relaciones laborales al aplicarse a un conjunto de cuestiones de carácter económico dentro de la empresa, tanto para hacer viable su subsistencia como para permitir un armónica composición en los factores de la producción. Gramaticalmente significa "*disposición del ánimo a ceder y acomodarse con facilidad a un dictamen; acomodamiento a determinada situación*"; pero jurídicamente puede definirse como el conjunto de actitudes obrero—patronales destinadas a obtener acuerdos y soluciones prácticas a problemas económicos, con la finalidad de evitar conflictos que pongan en peligro la vida de una negociación.

Bajo tales criterios, el propio maestro Santiago Barajas emite la siguiente definición: la flexibilidad es el elemento complementario de la relación de trabajo conforme al cual, trabajadores y patronos aceptan un ajuste económico con carácter provisional o temporal a las condiciones de trabajo establecidas, de una empresa en crisis.

Con base en la definición que se propone, cuatro elementos integran el concepto de flexibilidad: 1) el acuerdo voluntario y libre de los interlocutores

<sup>55</sup> GARCIA-PELAYO, Ramón, op. cit. pág. 248.

<sup>56</sup> Cfr. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *La Flexibilidad: nuevo elemento en la relación de trabajo*. Boletín Mexicano de Derecho Comparado. nueva serie, año XXIV, número 70, enero-abril, 1991, págs. 15-20.

sociales; 2) un ajuste económico; 3) provisorio o temporal, y 4) presente en una empresa en crisis. Examinemos brevemente dichos caracteres:

- 1) **EL ACUERDO VOLUNTARIO Y LIBRE DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES.** El acceso al empleo, las formas de contratación, la jornada, el salario, el uso de la mano de obra, son parte de los factores que concurren en la relación de trabajo. Su modificación o cambio altera, bajo cualquier circunstancia, las bases en que sustentan las condiciones generales de trabajo. La flexibilidad está dirigida a permitir la variación de las diversas piezas del sistema jurídico laboral que sustente dicha relación de trabajo. En consecuencia, exigencia previa para aceptar cualquier modificación, es el consenso que debe existir entre trabajadores, sindicatos y empresarios, quienes deben estar dispuestos a una negociación colectiva emergente, derivada de situaciones de excepción.
- 2) **AJUSTE ECONÓMICO.** La exigencia de flexibilidad está ligada a factores económicos; un estado de necesidad la caracteriza; no pretende, en forma alguna, una revancha contra las leyes sociales ni una desregulación jurídica que ataque a la sociedad productiva. Su presencia la determina la fluctuación de las fuerzas del mercado y la inestabilidad de las variables económicas que tal fenómeno representa.
- 3) **TEMPORALIDAD DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS.** Cualquiera que sea el grado de afectación productiva, el periodo de relaciones flexibles en la empresa no puede tener un carácter indefinido sino que ha de ajustarse a lapsos previamente calculados.
- 4) **SITUACIÓN DE CRISIS.** La flexibilidad se justifica únicamente cuando son graves las presiones empresariales y éstas se den a conocer a sindicatos

y trabajadores con franqueza, sin ocultación de motivos y frente a situaciones patentes de crisis.

- **CAMPO DE APLICACIÓN DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL.**

- **EL TIEMPO DE JORNADA REDUCIDO.** No se crea que debido a exigencias de las organizaciones obreras y mucho menos de los propios trabajadores, se ha llegado a considerar el ajuste de jornadas como una de las formas viables para hacer frente al estado económico de las empresas; la reducción de la jornada se le presenta como un camino para la recuperación de un negocio en crisis, a base del pago por menor número de horas trabajadas, sobre todo en los sistemas donde el salario se ajusta a hora—labor y no a jornada completa más tiempo de descanso, como ocurre entre nosotros.
- **LUGAR DE TRABAJO.** El cambio de actividad profesional ha sido otro de los campos donde ha encontrado eco la flexibilidad. Para nuestro régimen industrial quizás resulte poco comprensible esta medida, pues no sólo por disposición legal sino por costumbre el trabajador mexicano no acepta cambio ni de lugar ni de ocupación, al considerar como un derecho irrenunciable la asignación permanente de un determinado puesto; pero en otras latitudes el obrero se ha visto en la necesidad no sólo de aceptar cambio de funciones, sino la aplicación de nuevas técnicas en las que debe capacitarse para adquirir destreza y habilidad en su desempeño e inclusive se ha visto obligado a aceptar su traslado a talleres o departamentos distintos a los habituales, en aras de conservar el empleo.
- **MODALIDADES EN LA CONTRATACIÓN.** La rigidez de los contratos de trabajo tradicionales está desapareciendo. Recordemos, por ejemplo, que de acuerdo con la legislación mexicana los contratos se han clasificado en contratos de aprendizaje, contratos por tiempo fijo, contratos por unidad de

obra o destajo y contratos por tiempo indeterminado. En los países industrializados ha aparecido la llamada "*contratación flexible*", que atiende únicamente a aspectos de productividad con mengua de la permanencia en el trabajo.

De estas aseveraciones doctrinarias, el maestro Montes de Oca concluye:

**Primera.-** La flexibilidad, considerada como elemento complementario de la relación de trabajo, consta de cuatro caracteres que la distinguen: **1)** el acuerdo voluntario y libre de los interlocutores sociales: trabajo y capital; **2)** su liga a los factores económicos de un país, al estimársele consecuencia de un estado de necesidad; **3)** la temporalidad de las medidas que se adopten para enfrentarse a la debilitación de los mercados tradicionales en cuanto que cualquier programa flexible o estrategia que se ponga en ejecución debe tener un carácter provisorio, y **4)** su presencia sólo se justifica frente a una situación de crisis, cuando las presiones empresariales resulten de cierta gravedad y sean los propios trabajadores quienes acepten modificaciones o alteraciones a sus convenciones colectivas.

**Segunda.-** En la actualidad las relaciones de trabajo flexibles han tenido aplicación en cuatro campos: jornada, salario, lugar de trabajo y una nueva concepción jurídica del contrato de trabajo. En materia de jornada para la reducción de ésta o su división o fragmentación. Respecto al salario en la limitación de mejoras económicas a cambio del otorgamiento de un tipo de prestaciones que no grave los costos de producción. En cuanto al lugar de trabajo para facilitar la movilización de los trabajadores. En relación con la nueva concepción jurídica del contrato de trabajo: se consideran los contratos de formación; de capacidad o a prueba; indeterminados; de ascenso y contratos precarios o atípicos, cuya característica común para todos éstos son las propias normas flexibles que comprenden en sí mismos.

**Tercera.-** El método de poner en ejecución un programa flexible destinado a llevar a cabo una particular reorganización del trabajo y distribuir el personal de acuerdo con determinadas exigencias empresariales con el propósito de impedir la extinción de los contratos de trabajo, lo es la llamada movilidad social, que en esencia consiste en la autorización al patrono para el cambio de funciones, actividades o de lugar de trabajo del personal que se encuentre a su servicio. Dicha autorización se concede por decreto, acuerdo u otra forma legal, siempre que se reúnan las características que hagan necesario el trabajo flexible.

**Cuarta.-** Los defensores del derecho del trabajo, los sindicatos y los trabajadores, se han opuesto a la flexibilización por considerarla un experimento carente de legitimación y por servir de apoyo a una regulación normativa que implica un retroceso. Sin embargo, varios países la han reglamentado cuidando que no represente perjuicio alguno al derecho del trabajo y por el contrario constituya una salvaguarda del empleo; justifican su presencia en función del desempleo que agobia tanto a países industrializados, como aquellos de economía dirigida y en vías de desarrollo económico.

### CAPÍTULO 3

## MARCO JURÍDICO DE LAS ACTUALES RELACIONES DE TRABAJO A LA LUZ DE NUESTRO DERECHO POSITIVO

### 3.1 GENERALIDADES.

Dentro del estudio de los anteriores apartados, hemos expuesto algunas consideraciones acerca de la recontextualización de las relaciones de trabajo, toda vez que dados los criterios globalizados de las economías de todo el mundo, obligan a patrones y trabajadores a enfrentar una competencia ya de por sí desigual, pero hoy más que nunca, inevitable.

Así, al decir del maestro José Manuel Lastra Lastra,<sup>57</sup> la idea de modernidad significa cambio, transformación, mutación; la vida misma es renovación, el hombre es innovador, lo moderno implica también modificar para actualizarse.

Con lo que, si tomamos en cuenta que el objeto del Derecho del Trabajo, es la regulación de las relaciones individuales y colectivas, atinentes a la adquisición y utilización de la fuerza de trabajo. No resulta difícil aceptar la viabilidad de replantear ciertos mecanismos de contratación, de tal fuerza de trabajo, con la intención de optimizar los procesos productivos, que nos permitan hacer frente a los embates globalizadores.

Por otra parte, no solo por la cuestión globalizada de las economías mundiales, es que se requiere replantear o reformar nuestra Ley Federal del Trabajo. Estos requerimientos también se muestran en una clara lógica en diversos ámbitos, como lo es el hecho de la evolución o desarrollo de la sociedad, la necesidad de proveerla de bienes y servicios, los avances tecnológicos e

---

<sup>57</sup> Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel. *Revista de la Facultad de Derecho*. Tomo LI, No. 235, UNAM, México, 2001, págs. 299 y 300.

industriales, mismos que han permitido que los procesos productivos, otrora únicos y en los que la mano del hombre era indispensable, se hayan transformado radicalmente. Además, y al decir de los expertos en la materia, la necesidad de reformar la Ley en comento se sustenta en la existencia de normas innecesarias, tal y como lo afirma el maestro Borrell Navarro al decir:

*"Estimamos que a casi 3 décadas de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, después de haberse derogado una veintena de sus preceptos, sin que se haya corrido su numeración en la Ley, de haberse reformado y adicionado infinidad de sus disposiciones y tomando en cuenta la jurisprudencia del Pleno y la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que ha declarado inconstitucionales, algunos de sus preceptos como los contenidos en los artículos 448, 902 y 924, considerando que muchas de sus preceptivas, aunque no han llegado aún a la Corte, han merecido sólidas y atendibles críticas de la doctrina laboral, por no armonizarse con lo dispuesto en nuestra Carta Magna, como por ejemplo, por sólo citar tres, los artículos 365, sobre el registro obligatorio de los sindicatos, el 395, sobre la cláusula de exclusión de los contratos colectivos de trabajo y el 923, sobre la facultad conferida al Presidente de la Junta, para no dar trámite, cuando estime que no se cumple con los requisitos que la Ley señala al efecto, en el escrito de emplazamiento a huelga, y con la plausible y necesaria finalidad de armonizarlos y hacerlos congruentes con lo dispuesto en la Constitución General de la República, son elementos suficientes que nos obligan [...] a replantearnos para su total revisión y actualización de la vigente Ley Federal del Trabajo."*<sup>58</sup>

En tal virtud, a continuación estudiaremos de manera particular el marco normativo aplicable a las relaciones individuales y colectivas de trabajo, a efecto de exponer los argumentos necesarios atinentes a flexibilizar las relaciones productivas.

### **3.2 MARCO JURÍDICO APLICABLE.**

---

<sup>58</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. *Derecho Mexicano del Trabajo*. 6ª edición, Editorial Sista, México, 1998, págs. 68 y 69.

Con el ánimo de no caer en repeticiones innecesarias, al respecto sólo debemos expresar que el marco jurídico aplicable será el que ambas figuras jurídicas tienen dentro de la Ley Federal del Trabajo en vigor en concordancia con lo dispuesto por el artículo 123 y demás relativos y aplicables de la Constitución Política Mexicana.

### 3.3 RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Tal y como lo hemos establecido, parte importante de nuestro estudio es lo vinculado con las relaciones individuales de trabajo, dentro de las cuales las empresas mexicanas basan un sinnúmero de relaciones laborales con sus trabajadores.

En tal virtud, cobra especial relieve el estudio del presente capítulo, toda vez que de las relaciones individuales de trabajo, así como de las colectivas deviene la importancia para su flexibilización, en atención de la apertura interna y externa de los mercados comerciales a los que ya nos hemos referido, y desde luego sin menoscabo de las garantías laborales que la Constitución Federal y Leyes Reglamentarias otorgan a los trabajadores.

Así entonces, el maestro Mario De la Cueva, al respecto manifiesta:

*"La suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo, fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo."*<sup>59</sup>

De la cita anterior, se desprende que para el maestro De la Cueva, intrínsecamente las relaciones individuales de trabajo son aquellos principios,

---

<sup>59</sup> DE LA CUEVA, Mario, op. cit. pág. 179.

normas e instituciones que regulan tanto a patronos como a trabajadores en un vínculo jurídico de derechos y obligaciones mutuos, por cuanto hace a su relación de trabajo, entendida ésta, como las condiciones básicas reguladas por la ley para su contratación.

Por su parte, el maestro Néstor De Buen, nos dice: "...conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado y remunerado."<sup>60</sup>

De esta breve definición, podemos establecer que en ella se encuentra con fundada razón, los aspectos esenciales para que se pueda materializar una flexibilización de las relaciones individuales de trabajo, sin transgredir los derechos laborales del trabajador por los siguientes razonamientos:

- a) *Las normas jurídicas regulan en su aspecto general todas las relaciones laborales, es decir, dentro de sus supuestos normativos, prevén la posibilidad de que las relaciones individuales de trabajo puedan ser modificadas en atención de los intereses comunes de las partes, verbigracia el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con los artículos 982 y 987 del propio ordenamiento invocado, aluden a la posibilidad de modificar las relaciones tanto individuales como colectivas de trabajo, cuando exista una causa que la justifique; previo acuerdo de voluntades entre las partes; solicitud y convenio presentado ante las autoridades competentes.*

En mérito de lo anterior, consideramos que en su aspecto general las condiciones individuales de trabajo pueden en la actualidad ser flexibilizadas con

---

<sup>60</sup> Idem.

voluntad de ambas partes y en atención de conservar la fuente de trabajo y consolidar la actividad productiva de las empresas mexicanas.

### 3.3.1 Contrato Individual de Trabajo.

Dentro de las relaciones individuales de trabajo, el contrato individual es el instrumento jurídico y natural que formaliza la relación laboral.

En tal virtud, definir y comprender la importancia que en la vida práctica representa el contrato individual de trabajo, cobra especial relieve, toda vez que en el se consignan los derechos y obligaciones que las partes acuerdan para que se lleve a cabo la relación laboral.

Así entonces, el Diccionario Jurídico Mexicano nos dice que el contrato individual de trabajo:

*"Es el acuerdo entre un trabajador y un patrono mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función o a consecuencia del servicio realizado. Es al mismo tiempo el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrono las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas."*<sup>61</sup>

De la cita anterior, podemos desprender que la doctrina jurídica mexicana establece la premisa del **acuerdo de voluntades** como esencia básica del sistema contractualista en el derecho laboral. Asimismo, el acuerdo de voluntades puede radicar en la formalidad que se le de a éste, pudiendo ser mediante la firma del contrato o mediante su forma tácita, es decir, a través de actos personales subordinados y la contraprestación en dinero, con lo que independientemente de

---

<sup>61</sup> UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico Mexicano*, Tomo A-CH, op. cit. pág. 713.

la forma que se le da al contrato, surte todos sus efectos jurídicos. Luego entonces, lo esencial en el contrato individual de trabajo es la protección que la ley le otorga al trabajador y no la causa que pueda dar origen a la relación jurídica laboral.

El propio Diccionario Jurídico, nos amplía la información al respecto y nos dice:

*“Es la prestación del servicio subordinado lo que da vida a la relación entre trabajador y patrono, pues mientras el contrato individual de trabajo constituye un estatuto subjetivo y estático, debido a quedar inmovilizadas las prestaciones que se establezcan, por ser expresión de voluntad de las partes, la relación de trabajo constituye, en cambio, un estatuto que se integra con un conjunto de normas que contienen derechos humanos irrenunciables, mismos que se incorporan a las prestaciones convenidas sin importar la causa de su origen.”<sup>62</sup>*

De lo que podemos deducir, que en su aspecto puramente doctrinal, el contrato individual de trabajo, se perfecciona con la **“prestación del servicio personal subordinado”**, por lo que es recomendable que toda relación de trabajo sea mediante contrato por escrito.

Ahora bien, el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece:

**“ARTÍCULO 20.-** *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.*

*Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.*

---

<sup>62</sup> Idem.

*La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos."*<sup>63</sup>

Con lo que se reafirma lo anteriormente expuesto, es decir:

- *Que no importa que nombre le den las partes al contrato; este será contrato de trabajo.*
- *Que el Contrato es un acuerdo de voluntades, lo que se puede traducir en que se generaran las mismas consecuencias por la violación de una relación efectiva de trabajo, que por el incumplimiento de las obligaciones consignadas en el acuerdo de voluntades.*

Dentro de este contexto y en palabras del maestro Néstor De Buen, el contrato individual de trabajo tiene que reunir elementos esenciales y presupuestos de validez, mismos que son:

*"La voluntad o consentimiento... el consentimiento puede producirse de manera expresa y fomal, otorgando el escrito a que se refiere el artículo 25, o bien, en forma tácita, a través de la prestación del servicio y el pago del salario. Aquí también resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 21, aunque con otro sentido: de la prestación del servicio se infiere la voluntad contractual.*

*El objeto posible. En el contrato de trabajo el objeto posible se expresa en dos direcciones fundamentales: la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada y la de pagar el salario. Este será el objeto directo. A su vez el objeto indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar y el importe del salario."*<sup>64</sup>

---

<sup>63</sup> CLIMENT BELTRÁN, JUAN. *Ley Federal del Trabajo*, Comentarios y Jurisprudencia, 15ª edición, Editorial Esfinge, México, 1998, pág. 83.

<sup>64</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Tomo II, op. cit. págs. 48 y 49.

De la cita podemos inferir que el sentido doctrinal apunta a la protección del trabajador, con el fin de que el patrón no pueda tener motivos que tiendan a eludir las obligaciones contraídas.

Por lo que respecta a los presupuestos de validez, los mismos son:

- a) **LA CAPACIDAD.** Está referida a la capacidad de goce y ejercicio que la Ley fundamental así como la Ley reglamentaria regulan para que una persona pueda legalmente formar parte de una relación jurídico—laboral.

A este respecto el maestro José Dávalos nos dice:

*"La Constitución y la Ley prohíben el trabajo de los menores de 14 años y el de los mayores de esta edad, pero menores de 16, que no hayan terminado la educación obligatoria y que no tengan autorización de sus padres o de su tutor y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política (artículos 123, III constitucional y 5°, I; 22 y 23 de la Ley Federal del Trabajo). "La prohibición impuesta para la no utilización del trabajo de los menores de catorce años no plantea una cuestión de incapacidad, sino que es una medida de protección a la niñez..., tampoco lo es y por las mismas razones, la prohibición que se impone a los menores de dieciséis años que no han terminado la educación obligatoria".<sup>65</sup>*

**AUSENCIA DE VICIOS DEL CONSENTIMIENTO.** Éste se refiere a que no debe de existir en ninguna de las partes dolo, error, intimidación, etc.

- b) **LICITUD EN EL OBJETO.** *"En el artículo 5° se establecen las causas fundamentales de ilicitud en el objeto de la relación laboral, pero existen algunas otras disposiciones que señalan la ilicitud en el objeto, como son los artículos 133 y 135, que se refieren a las prohibiciones impuestas a patrones y trabajadores, respectivamente."<sup>66</sup>*

<sup>65</sup> DÁVALOS MORALES, José. op. cit. pág. 109.

<sup>66</sup> Idem.

- c) **LA FORMA.** *"De todos los presupuestos de validez del negocio jurídico individual, la forma es la que más ha preocupado al legislador al grado de que se llega a afirmar en el art. 24 que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, salvo que existan contratos colectivos aplicables, excepción que en nuestro concepto no se justifica."*<sup>67</sup>

Para finalizar el estudio del presente apartado, es preciso hacer notar que en la actualidad es recomendable para los patrones, realizar por escrito el contrato de trabajo, en virtud de que la omisión de tal requisito en el supuesto de una controversia le será imputable a él, con lo que se coloca en desventaja jurídica toda vez que bastará que un trabajador invoque las condiciones que quiera para que se consideren ciertas, salvo prueba en contrario. Por lo que se considera peligroso para el empresario la práctica de no documentar las condiciones de trabajo, ya que da entrada a reclamaciones inexistentes y exageradas.

### 3.3.2 Jornada de Trabajo.

Según lo preceptúa el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, la jornada de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Por tanto, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o se abstiene de hacerlo por motivos imputables a aquél. Por ende, la jornada de trabajo cobra atención especial en virtud de que dentro de la flexibilización laboral es un tema que se plantea como necesario, toda vez que en la actualidad es práctica constante la negativa del trabajador para desempeñar algún trabajo que le sea designado si este no es el que

---

<sup>67</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, op. cit. pág. 51.

habitualmente desempeña, además de que tal negativa generalmente va acompañada de la amenaza de recurrir ante la autoridad correspondiente en caso de que se le obligue, o bien de recurrir al sindicato, según sea el caso.

Ahora bien, la flexibilización laboral que se pretende en este rubro, consideramos que de alguna manera se encuentra ya contemplada por la propia ley en la materia, por cuanto hace a las relaciones individuales de trabajo, es decir, los artículos 25 y 27 de la Ley Federal del trabajo establecen:

**"ARTÍCULO 25.-** *El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:*

- I. *Nombre, nacionalidad edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;*
- II. *Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;*
- III. *El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;*
- IV. *El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;*
- V. *La duración de la jornada;*
- VI. *La forma y el monto del salario;*
- VII. *El día y el lugar de pago del salario.*
- VIII. *La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa conforme a lo dispuesto en esta Ley; y*
- IX. *Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.*

**ARTÍCULO 27.-** *Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento."*

De esto tenemos que lo amplio de los artículos nos permiten desde su origen prever la posibilidad de la flexibilización. Así, el artículo 25 en sus fracciones III y IV da la pauta, ya que en estos se puede consignar **los servicios que deban**

**prestarse, así como el lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo.** Con lo que para el caso que nos ocupa, bastará que en tales requisitos el patrón establezca *"cualquier servicio que la empresa necesite, siendo del mismo género de los que formen el objeto de ésta"*. Para el caso de empresas con dos o más domicilios *"los lugares que la empresa designe según sus necesidades, con la correspondiente ayuda de pasaje, si el centro de trabajo alterno se encuentra más retirado que el original y con aviso al trabajador de cuando menos un día de anticipación."*

Más aún, en el supuesto de que no se hubiesen determinado los servicios o servicio que el trabajador deba prestar, el artículo 27 preceptúa que *"el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas..."* que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento, con lo que, como es de entenderse, aplicando estos criterios al artículo 58 de la Ley en cita que regula la jornada de trabajo, **el trabajador al estar a disposición del patrón para prestar su trabajo, estará obligado a prestar el servicio que se le solicite, siempre y cuando sea del mismo género de los que forman el objeto de la empresa.**

Con esto podemos sustentar que la flexibilización laboral, al margen de que pueda ser actualizada, ya se encuentra regulada dentro de nuestro sistema jurídico.

Ahora bien, la jornada de trabajo regulada en la Ley puede ser de tres tipos, a saber:

- A) *"La jornada diurna, cuya duración máxima no podrá exceder de ocho horas diarias y que queda comprendida entre las seis y las veinte horas.*
- B) *La jornada nocturna cuya máxima duración no podrá sobrepasar siete horas diarias y que queda comprendida entre las veinte y las seis horas.*

- C) *La jornada mixta de trabajo que podrá tener una duración máxima de siete horas y media y que abarca tanto periodos de la jornada diurna como la de la nocturna, siempre que este último sea menor de tres horas y media, pues de comprender un periodo mayor, se tendrá por jornada nocturna.*" <sup>68</sup>

De manera especial, también se pueden considerar:

*"JORNADA EXTRAORDINARIA. De acuerdo al concepto del art. 66, la jornada extraordinaria es la que se prolonga más allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales. No podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana (art. 66).*

*JORNADA EMERGENTE. Calificamos así a la que cumple el trabajador, más allá del límite ordinario, en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa (art. 65)."* <sup>69</sup>

De estas dos jornadas especiales, creemos que su propia naturaleza las vuelve intocables para una flexibilización, por lo que respecta a las tres primeras, pueden ser flexibilizadas sustentando los criterios anteriormente expuestos.

### 3.3.3 Días de Descanso y Vacaciones.

Dentro de la doctrina jurídica mexicana, los días de descanso y vacaciones están considerados como interrupción de la jornada de trabajo, por lo tanto subsisten todas las obligaciones mutuas con excepción de la de prestar el trabajo.

En este sentido, la interrupción de la jornada de trabajo puede derivar de causas variadas, tales como: legales, voluntarias y convencionales, dentro de las

<sup>68</sup> UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico Mexicano*, Tomo I-O, op. cit. pág. 1835.

<sup>69</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, op. cit. pág. 163.

primeras podemos incluir al **séptimo día, días festivos, vacaciones, la media hora a que hace referencia el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, etc.**

A este respecto, es importante hacer notar que la naturaleza de este tipo de descansos consagrados en la ley para beneficio de los trabajadores, responde a la necesidad de que el trabajador tenga el reposo necesario para su recuperación psicológica y física así como para su integración y convivencia familiar.

Por lo que se refiere al descanso obligatorio, es decir, a los días festivos, tiene por objeto propiciar que los trabajadores conmemoren determinados acontecimientos cívicos de carácter nacional o de especial significado para la clase trabajadora. Así, dentro del artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo se consideran como días de descanso obligatorio: el 1° de enero; el 5 de febrero; el 21 de marzo; el 1° de mayo; el 16 de septiembre; el 20 de noviembre; el 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponde a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, y el 25 de diciembre.

Ahora bien, por disposición de ley los trabajadores no se encuentran obligados a laborar en sus días de descanso, habida cuenta que en caso de quebrantamiento, el patrón deberá cubrir a aquellos un salario triple, esta medida se entiende como una forma de compensación al tiempo de solaz, sacrificado por el trabajador y simultáneamente, como una sanción para el patrón.

Las interrupciones voluntarias son totalmente atribuibles al patrón y por tanto son facultades discrecionales de éste en virtud de que el trabajador no es susceptible de mutuo propio de interrumpir lícitamente la jornada.

Por cuanto hace a las convencionales, el maestro Néstor De Buen, nos dice:

*"...pueden ser el resultado de un acuerdo directo entre el trabajador y el patrón, verbigracia, una licencia, o bien el resultado de la contratación colectiva. La gama de posibilidades de interrupciones convencionales es amplísima."*<sup>70</sup>

A este respecto, consideramos que en este rubro se puede incluir perfectamente los criterios de la flexibilización laboral, toda vez que si la propia ley establece la posibilidad de que las partes pacten la programación de la interrupción de labores; debemos entender que la misma puede variar según las necesidades de producción de la empresa, en el entendido de respetar los derechos de los trabajadores.

Así, podemos suponer que no es *ad perpetuam* que el descanso semanal, por ejemplo, deba de ser el día domingo, (algunas empresas otorgan sábado y domingo), si la empresa por cuestiones económicas, de mercado, de producción etc. tiene mayores posibilidades de subsistencia laborando los días sábado y domingo; en el ánimo de conservar su planta productiva, así como de evitarse gastos deficitarios con el pago de jornadas extraordinarias, puede solicitar la modificación de los descansos, a efecto de preservar la fuente de empleo haciendo una mejora en algún tipo de prestación al salario directo de los trabajadores, es decir, no se pretende que haya un aumento al salario, lo que se propone es que mediante los estímulos tales como el de productividad, disposición al trabajo etc, la empresa incentive al trabajador para que pueda acceder a la modificación del descanso y ambas partes se vean beneficiadas.

A este respecto, consideramos que la siguiente cita robustece lo expuesto:

*"En el art. 69 se expresa el concepto diciendo que "por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro". La determinación de la fecha del descanso podrá hacerse en*

---

<sup>70</sup> *Ibidem*, pág. 183.

*forma convencional entre los trabajadores y el patrón, cuando el trabajo requiera una labor continua.*

*La razón de ser del descanso semanal es, por otra parte, evidente. Si bien es cierto que el descanso diario, después de una jornada ordinaria de trabajo, permite razonablemente reponer las energías, sin embargo, mantiene al trabajador bajo la tensión que deriva de la obligación ineludible de volver al trabajo al día siguiente. Con el descanso semanal se rompe esa tensión ante la perspectiva de que, al menos por un día, el trabajador pueda, lícitamente, decidir respecto de su actividad o de su inactividad.<sup>71</sup>*

Para finalizar lo relacionado con el descanso, habremos de decir que el día de descanso semanal así como los obligatorios serán con goce íntegro de su salario.

- **VACACIONES.**

Para el maestro Rafael De Pina, las vacaciones significan el periodo de descanso legalmente reconocido a los funcionarios, empleados y trabajadores en general.<sup>72</sup>

Por otra parte en el diccionario Jurídico Mexicano se aprecia que las vacaciones equivalen a:

*"El derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la ley, sin menoscabo de la remuneración habitual, con el fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de las disposiciones legales."<sup>73</sup>*

De lo que podemos deducir, que las vacaciones persiguen el objeto que en un periodo más o menos largo, el trabajador se olvide un poco de su trabajo, se

---

<sup>71</sup> *Ibidem*, pág. 184.

<sup>72</sup> Cfr. DE PINA VARA, Rafael, op. cit. pág. 494.

<sup>73</sup> UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico Mexicano*, Tomo P-Z, op. cit. pág. 3211.

libere de las tensiones a que está sujeto todos los días, recupere las energías perdidas; en fin, que pueda descansar sin la preocupación de tener que iniciar una nueva jornada de trabajo.

En este sentido, partiendo de las consideraciones anteriores de que el trabajador al someterse a la disciplina que impone la prestación del servicio, va acumulando a través del tiempo fatigas que no pueden ser superadas con el simple descanso semanal, se le concede el goce de las vacaciones, las cuales además de su carácter paliativo, permiten al trabajador intensificar su vida familiar y social lo que hace que recupere energías y sobre todo, deseos de cumplir en su trabajo.

En suma y atento a lo que dispone el artículo 76, de la Ley Federal del Trabajo, todo trabajador gozará de 6 días de vacaciones después del primer año de labores las que se incrementarán en 2 días hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, después del cuarto año, el periodo se aumentará en dos días por cada cinco años de servicio, tal y como se ilustra a continuación:

Al concluir el primer año:	6 días.
Al concluir el segundo año:	8 días.
Al concluir el tercer año:	10 días.
Al concluir el cuarto año:	12 días.
Al concluir el noveno año:	14 días.
Al concluir decimocuarto año:	16 días.
Al concluir el decimonoveno año:	18 días.

#### 3.3.4 Salario.

Para ubicar nuestro tema, creemos necesario tomar en cuenta la siguiente cita:

*"La idea de salario es un punto fundamental del derecho del trabajo. integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo.*

*No es posible establecer un concepto unitario del salario, válido en todas las disciplinas y aceptable en todas sus manifestaciones. [...] Para la economía, en el frío análisis de los factores de la producción, el salario es un costo cuyo valor se determina de muy diferentes maneras, según cual sea el punto de vista que se tenga: liberal, marxista, neocapitalista, etc... desde el punto de vista psicológico, el salario se entiende como un factor fundamental que permite, de ser suficiente, el adecuado desarrollo social hacia mejores formas de vida, o de lo contrario, provoca conflictos que transforman la vida social.*

*Desde el punto de vista jurídico el salario se entiende como objeto indirecto de la obligación en una relación sinalagmática, (contrato bilateral)."<sup>74</sup>*

Sin pretender realizar un análisis exegético de los salarios toda vez que no es el tema central de nuestro estudio y partiendo de lo establecido por la cita anterior, habremos de decir que el salario, efectivamente es el punto de referencia del trabajo, es, según sea el caso, el fin directo o indirecto de aspiración para el trabajador a cambio de poner su energía a disposición del patrón.

Así entonces, el salario tiene además ciertos atributos que a juicio de los tratadistas son:

*"Salario Remunerador. Dentro de las primeras características del salario está la de que debe ser remunerador. Proporcional a la calidad y al tiempo de la jornada de trabajo (artículos 5°, VI y 85).*

*Ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo, general o especial, cuando trabaje la jornada legal máxima.*

*Cuando se cubra una jornada inferior a la máxima, si así lo convienen trabajador y patrón, el salario remunerador puede ser el que proporcionalmente corresponda a esa jornada, con base en el salario mínimo.*

*Otras características del salario son:*

---

<sup>74</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, op. cit. pág. 199.

- Que debe ser equivalente al mínimo, cuando menos.
- Que debe ser suficiente.
- Que debe ser determinado o determinable.
- Que debe cubrirse periódicamente.
- Que debe pagarse en moneda de curso legal.
- Que debe ser apropiado y proporcionado el salario en especie al que deba pagarse en efectivo."<sup>75</sup>

De la cita anterior, podemos hacer las siguientes consideraciones:

- Al referirse que debe ser equivalente al mínimo cuando menos, se entiende que no puede pactarse un salario, inferior al mínimo general o especial, según sea el caso.
- Al referirse a que debe ser suficiente, el maestro Néstor De Buen, nos dice:

*"En realidad lo "suficiente" en el salario puede ser entendido bien en una dimensión general (nacional, por zonas geográficas, por especialidades, etc...) atendiendo a valoraciones estadísticas, bien contemplando el caso particular de cada uno. En la primera situación resulta evidente que la suficiencia habría de presidir las decisiones de los organismos calificados para establecer los salarios mínimos generales y especiales y aún los que se pactan en la contratación colectiva. Para la situación individual lo suficiente carece de relevancia ya que contemplar las condiciones particulares de cada trabajador, en función de sus necesidades personales, rompería con el principio consignado en la fracción VII del Apartado "A" del art. 123 constitucional de que "para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad" y que recoge también la fracción XI del artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo."*<sup>76</sup>

<sup>75</sup> DÁVALOS MORALES, José, op. cit. págs. 202 y 203.

<sup>76</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, op. cit. pág. 205.

Nosotros podemos afirmar que en nuestro país el salario es considerado como el medio a través del cual, el trabajador está en condiciones de llevar una vida decorosa.

- *Al referirse que debe ser determinado o determinable. Se debe entender que el trabajador debe saber el monto exacto de su salario.*
- *Al referirse a que debe cubrirse periódicamente. Se entiende que con respecto a los obreros la Ley Federal del Trabajo, establece que se les tiene que pagar semanalmente, a los demás cada quince días. Puede por vía de excepción pagarse el salario mensualmente, tal es el caso del trabajo a comisión, según lo estipula el artículo 286 de la Ley en la materia. Aun cuando también existen trabajos en los que se paga diariamente, tal es el caso de los trabajos a destajo.*
- *Al decir que debe pagarse en moneda de curso legal. Es claro que tendrá que ser en efectivo y no en especie, o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.*

Por cuanto hace a la clasificación del salario, ésta puede ser:

*"Por unidad de tiempo. Es común que el trabajador perciba su salario en función del tiempo que dedica al trabajo, o sea, el tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios. El salario mínimo comprende esta forma de valuación, es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Es la forma de pago más generalizada.*

*Por unidad de obra o a destajo. Destajo se deriva de destajau, ajustar, y expresa las condiciones en que se ha de hacer una cosa.*

*Se determina el salario por unidad de obra, no por el tiempo de producción de las unidades, sino por el número de ellas. Lo que importa es el resultado. La*

*retribución que se pague será tal que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos. El salario a destajo debe ser bastante para cubrir la percepción del séptimo día.*

**Por comisión.** *Las comisiones pueden fijarse mediante un porcentaje sobre el precio final de venta o mediante una tarifa fijada por unidad vendida.*

*También se establece en algunos casos un salario base que se ve incrementado con las comisiones sobre unidades vendidas.*

**A precio alzado.** *El trabajador pone su actividad y se le pagará conforme a la cantidad de trabajo materializado; por analogía se aplica el segundo párrafo del artículo 85. En la figura civil el constructor de la obra pone su actividad y los materiales para realizarla.*

**De cualquier otra manera.** *La Ley Federal del Trabajo, es prolija en otras formas para determinar el salario: salario por viaje en los buques, salario por día, por viaje, por boletos vendidos, por circuito o kilómetros recorridos, en el trabajo del autotransporte, salario por una o varias funciones o temporadas, de los deportistas profesionales, salario por una o varias actuaciones, de los actores y músicos.*

**En efectivo y en especie.** *El salario en efectivo es aquel que debe recibir el trabajador en moneda de curso legal. Mientras que el salario en especie se compone de otros bienes, diferentes a la moneda, y servicios que se dan al trabajador en razón de su trabajo."<sup>77</sup>*

De lo anteriormente expuesto, podemos concluir para los fines de nuestro estudio, que la flexibilización de la relación laboral por cuanto hace al salario, debe sustentarse respetando los elementos normativos de protección al salario regulados por la Ley para los trabajadores, ya que en la actualidad a los empresarios mexicanos les conviene tener un trabajador con tres salarios mínimos pero productivo, que a tres trabajadores con un salario mínimo, pero improductivos, es decir, la flexibilización laboral como se ha podido observar, es

<sup>77</sup> DÁVALOS MORALES, José, op. cit. págs. 205-207.

una cuestión más entendida a la actitud humana que a la modificación propia de la ley.

Por último, consideramos que en la actualidad el salario mínimo tiene que perder su carácter de *mínimo* y convertirse en *remunerador*. Situación que creemos se logrará cuando las partes interesadas asuman realmente su papel, que en estos momentos resulta del todo necesario.

### 3.4 RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

Dentro de las actuales condiciones en que la empresa mexicana se desarrolla con sus trabajadores, existen las relaciones colectivas mismas que se encuentran sustentadas en los Títulos Séptimo y Octavo, de la Ley Federal del Trabajo, básicamente.

Así entonces, las relaciones colectivas de trabajo son aquellas mediante las cuales una empresa tiene establecida una relación laboral con un determinado número de trabajadores representados por un sindicato o coalición, mismo que según la ley se constituye para la legítima defensa de sus intereses.

A este respecto, el maestro Néstor De Buen nos dice:

*"La idea del "Derecho colectivo del trabajo tiene cierto arraigo en la doctrina, y en alguna medida, fuerza legal. En nuestra ley el Título Séptimo se denomina, precisamente "Relaciones colectivas de trabajo" y el acuerdo fundamental entre sindicatos obreros y patrones, "contrato colectivo de trabajo"<sup>78</sup>*

---

<sup>78</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, op. cit. pág. 569.

De lo que se desprende que las relaciones colectivas de trabajo, reposan dentro de lo que la doctrina jurídica mexicana conoce como derecho colectivo de trabajo.

En tal virtud, dentro de éste se desarrollan normativamente los derechos y obligaciones tanto de trabajadores como de patrones. Por lo que *"El contenido del derecho colectivo es variable de acuerdo a las circunstancias. Fundamentalmente depende de la política social que observe cada Estado. Ciertamente en ocasiones esta política, que intenta ser apriorística se transforma, por impacto de las fuerzas en juego, en una consecuencia.*

*En México juegan con cierta elasticidad los elementos tradicionales del derecho colectivo. El reconocimiento constitucional al derecho de asociación profesional y al de huelga y el establecimiento específico a nivel legal del contrato colectivo de trabajo permiten atribuir al derecho colectivo nacional una importancia indiscutible."*<sup>79</sup>

Precisamente de la importancia que el propio Estado reconoce a la asociación profesional y de huelga así como a la posibilidad del contrato colectivo, es que cobra relieve su estudio dentro de la flexibilización laboral que se pretende.

Por lo tanto, determinar los fines y naturaleza del derecho colectivo resulta necesario en atención de entender la importancia de su participación para una posible flexibilización de las relaciones de trabajo, debiéndose tomar en cuenta los argumentos del maestro Néstor De Buen, al decir:

*"En realidad el derecho colectivo del trabajo es la consecuencia de la tendencia fundamental de la clase obrera, o sea, lograr la unidad proletaria; de su exigencia para que sean reconocidas tanto sus agrupaciones de resistencia, como sus formas de lucha social. El derecho colectivo implica el reconocimiento estatal de la fuerza social del proletariado[...] los fines del derecho colectivo en México*

---

<sup>79</sup> Ibidem, pág. 574.

*son, en realidad, fundamentalmente tres: la nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos de representación clasista; el establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de las empresas y, por último, el reconocimiento estatal de la autodefensa proletaria. Estos tres fines se expresan en las tres instituciones fundamentales del derecho colectivo en México, el sindicalismo, la contratación colectiva y el derecho de huelga.”<sup>80</sup>*

En contrasentido, dentro de la Ley Federal del Trabajo, existen los elementos normativos tendientes a nivelar las fuerzas. Estos elementos a favor de los empresarios son los siguientes:

- *Al sindicalismo obrero, se antepone el sindicalismo patronal.*
- *Al Contrato colectivo, se antepone el reglamento interior de trabajo, y*
- *Al Derecho de Huelga, se antepone el conflicto colectivo de naturaleza económica, que puede entenderse en la modificación, suspensión o terminación colectiva de las relaciones de trabajo.*

Ahora bien, dentro del tema que nos ocupa no se pretende que exista una controversia entre las fuerzas productivas, dado que si bien es cierto que la lucha de clases en su origen favoreció a los trabajadores que de alguna manera eran inhumanamente explotados, en la realidad nuestro sistema jurídico tutela sin ninguna duda y de manera eficaz las relaciones colectivas de trabajo, entre empresarios y trabajadores, tal y como lo manifiesta el maestro De Buen al decir:

*“Al margen de las consideraciones jurídicas debemos agregar que para entender mejor este fenómeno hay que vincularlo a la estructura política de nuestro país, ella misma determinada por las condiciones económicas. En realidad las dos clases sociales, en lucha evidente en su base, vienen a coincidir en la superestructura en cuanto ambas constituyen factores reales de poder del Estado. A la misma mesa se sientan los representantes de la Iniciativa Privada y los del Congreso del Trabajo y llegan a crear, arbitrados por el Estado, fórmulas de claro*

---

<sup>80</sup> Ibidem, págs. 579-581.

*entendimiento. La labor de la Comisión Nacional Tripartita, particularmente con respecto a la vivienda obrera, fue prueba excelente de ello."*<sup>81</sup>

Con lo que queda de manifiesto que las relaciones colectivas de trabajo debidamente implementadas por las partes en un plano de equidad, pueden ser actualizadas y sobre todo flexibilizadas, en atención a los reclamos que las relaciones productivas necesitan hoy en día.

### 3.5 MARCO JURÍDICO APLICABLE.

En consonancia con los argumentos anteriores y como ha quedado establecido, el marco jurídico aplicable en cuanto a las relaciones colectivas de trabajo, lo es la propia Ley Federal en la materia, misma que a continuación desglosaremos en lo concerniente con nuestros temas de estudio.

#### 3.5.1 Contrato Colectivo de Trabajo.

El contrato colectivo de trabajo se puede definir de la siguiente manera:

*"Acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores.."*<sup>82</sup>

---

<sup>81</sup> Ibidem, pág. 581.

<sup>82</sup> UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico Mexicano*, tomo A-CH, op. cit., pág. 695.

En este sentido, el contrato colectivo de trabajo es el pacto o convenio que las partes acuerdan para que se den las condiciones de trabajo que habrán de regir durante la vida jurídica del mismo. Asimismo, se le considera el acuerdo que fija las bases para el desarrollo de la actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores.

Para el maestro Néstor De Buen, el contrato colectivo tiene las siguientes consideraciones:

- a) *"Que el legislador le atribuye la naturaleza de convenio.*
- b) *Que lo celebran, por parte de los trabajadores, una o varias organizaciones sindicales.*
- c) *Que su finalidad es establecer normas generales.*
- d) *Que su campo de aplicación será necesariamente o una empresa o un establecimiento."*<sup>83</sup>

El propio maestro, arriba a las siguientes conclusiones:

- a) *"Que la celebración de un contrato colectivo exige, como presupuesto indeclinable, que participe un sindicato de trabajadores. En consecuencia los trabajadores, por sí mismos, no están legitimados para celebrarlo.*
- b) *Que sólo estará obligado a celebrarlo el patrón que sea titular de una empresa o establecimiento."*<sup>84</sup>

De tales aseveraciones del maestro Néstor De Buen, se puede inferir que la importancia del contrato colectivo de trabajo es fundamental en el marco de la flexibilización laboral, con lo que el empresario mexicano tendrá los elementos para cimentar más objetivamente su futuro y por su parte el trabajador, (debidamente estimulado) carecerá de elementos para ser improductivo en atención de sus posibilidades de desarrollo laboral, social y económico.

---

<sup>83</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, op. cit., pág. 787.

<sup>84</sup> Idem.

Luego entonces, se tienen que dejar a un lado los aspectos y creencias de que los empresarios solo explotan a los trabajadores y de que se enriquecen a costa de la pobreza de éstos, con lo que se genera el antagonismo mas negativo para las relaciones productivas, la verdad es que el empresario que invierte su capital, tiene todo el derecho de cuidarlo y si esto sucede sin menoscabo de los derechos de sus trabajadores la actitud del empresario es totalmente lícita. Por lo que consideramos que en los umbrales de un nuevo siglo, no podemos seguir con la idea de la voracidad del patrón, no podemos en virtud de que vivimos en un estado de derecho, e igualmente no podemos establecer doctrinas en el sentido de que el trabajador es flojo por naturaleza.

La realidad del estado de derecho en el que debemos confiar, toda vez que en el vivimos y nos desarrollamos día a día, nos permite sanear mediante su orden jurídico, las deficiencias que por cualquiera de las partes se presenten. De tal suerte que si un trabajador incumple con su obligación, se le debe despedir, en igual sentido si un empresario incumple con sus obligaciones, que se le emplace a huelga, pero que dentro del ámbito de intereses mutuos que hoy en día exigen las relaciones productivas, se den las pautas y premisas verdaderas de correlación de intereses debidamente regulados por nuestro estado de derecho.

Ahora bien, al referirnos a premisas verdaderas, lo hacemos con base en lo preceptuado por el artículo 450, fracción VI que establece las llamadas **Huelgas por Solidaridad**. Es decir, consideramos inaceptable hoy en día tal permisibilidad, toda vez que no es razonable ni entendible que si una empresa cumple con la ley, su contrato colectivo y por consecuencia con sus trabajadores, sea emplazada a huelga por **solidaridad** por un sindicato en cuya empresa no se cumpla ni con la ley, ni con los contratos que tenga celebrados, aspectos que en nada favorecen los procesos productivos y que además en nada deben afectar a los empresarios o patrones cumplidos.

Hechas las aseveraciones anteriores, examinaremos ahora los elementos que integran el contrato colectivo de trabajo, que al decir del maestro Santiago Barajas:<sup>85</sup>

**Es inderogable.** Esto significa que al contrato colectivo no se pueden oponer contratos individuales que lo contraríen o que hayan sido celebrados en perjuicio de los demás trabajadores cuyos intereses estén representados en él, o derechos de terceras personas que se estimen lesionados, al resultar ajenos unos y otros; porque sólo los trabajadores de una negociación vinculados por sus normas, aun cuando individualmente no hayan intervenido en su celebración, están facultados para solicitar cambios si al interés común así conviene.

**Es normativo.** El contrato colectivo de trabajo adviene a la vida jurídica por acuerdo entre las partes que lo forman, sean uno o varios los sindicatos que intervengan o una o varias las empresas que lo discutan o aprueben. Lo importante es el conjunto de situaciones autónomas que resultan en su formación, ya que todas ellas son normas de igual naturaleza y de idénticos efectos a las que provienen de un derecho objetivo. La diferencia estriba en que estas últimas son dictadas y aplicadas por el Estado en tanto las primeras surgen de una identidad de intereses de los factores de la producción, el capital y el trabajo, a los cuales identifica el desempeño de una actividad concreta sujeta a determinados principios que hagan posible tal identidad.

**Es un derecho de clase.** Para el doctor De la Cueva, la cualidad del contrato colectivo de trabajo de haber constituido un derecho de clase, no estriba en la circunstancia de otorgar mayores beneficios al trabajador respecto del patrono, sino en la de constituir un estatuto protector propio del trabajador, indispensable para la satisfacción de sus necesidades. Al igual que el derecho colectivo democratizó el derecho de la empresa, el contrato colectivo democratizó el

---

<sup>85</sup> Cfr. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico Mexicano*, Tomo A-CH, op. cit., págs.696 a 699.

derecho de los trabajadores, con el objeto de garantizarles un trabajo igual y una auténtica protección a su esfuerzo, a través de condiciones mínimas de trabajo.

**Es extensivo.** Todo contrato colectivo debe extender sus beneficios a todas las personas que trabajen en una empresa, sean o no miembros del sindicato que lo haya celebrado. La minoría de trabajadores que por alguna razón no haya intervenido en los términos de la contratación, debe obtener las mismas ventajas que la mayoría que la haya celebrado, en función de este elemento, con una sola excepción, la de los trabajadores de confianza, que no pueden participar por disposición expresa contenida en el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo. Fuera de este caso el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, establece el principio igualdad al que hemos hecho referencia, ante la necesidad de que rijan una norma única para todos los trabajadores de una empresa por resultar imperativo el respeto a los derechos e intereses legítimamente adquiridos.

Por lo que respecta a las partes en el contrato colectivo éstas son:

- a) *Una organización sindical o agrupación obrera.*
- b) *Un patrono o empresario particular.*
- c) *Varios sindicatos que tengan asociados en una misma empresa, y*
- d) *Un grupo de patronos o un grupo de empresas o industrias.*

Finalmente, tenemos el contenido del contrato colectivo de trabajo. Así entonces, independientemente de las partes que intervienen en la celebración de un contrato colectivo de trabajo, las cuales deberán quedar plenamente identificadas en el mismo (con nombre, domicilio, establecimientos que comprenden, etc), dichos instrumentos deberán contener las siguientes disposiciones o cláusulas indicativas de los términos en que haya sido ajustada la

relación laboral: **a)** la duración del contrato o la indicación de ser por tiempo determinado o para la realización de un obra determinada; **b)** la distribución que se dé a las jornadas de trabajo, a los días de descanso y vacaciones; las jornadas pueden ser variables (diurnas, nocturnas, mixtas, por turnos, continuas o discontinuas o por menor número de horas como en el caso de los menores y ciertos tipos de trabajo); los descansos semanarios pueden abarcar hasta dos días laborables y las vacaciones podrán fijarse en mayor número de días a los periodos legales; **c)** la capacitación y el adiestramiento que deba darse a los trabajadores, en particular la obligación patronal de impartir al trabajador que inicie sus actividades en un empresa, la que corresponda en particular según la actividad que vaya a desarrollar, a fin de evitar riesgos en el trabajo por desconocimiento o falta de práctica en el manejo de máquinas, equipo o herramienta; **d)** la organización de comisiones mixtas de trabajadores y representantes del patrono, como son: las comisiones de higiene y seguridad; de antigüedad; de reglamento interior; de capacitación y adiestramiento; de admisión y escalafón. Pueden establecerse algunas otras según convenga a las partes como las de conciliación; de revisión contractual, de tabuladores; etc.; de acuerdo a la naturaleza de las funciones sociales o económicas de una empresa. Las resoluciones adoptadas por estas comisiones mixtas pueden ponerse en ejecución si así lo acuerdan las partes; pero si se desea que tengan validez formal plena, entonces se solicitará su ejecución a las juntas de conciliación y arbitraje, con el objeto de que sea esta autoridad la que las declare obligatorias.

### **3.5.2 Reglamento Interior de Trabajo.**

El estudio del presente apartado lo abordaremos de la siguiente manera: se ha definido el Reglamento Interior de Trabajo como el conjunto de disposiciones obligatorias para empleados y patronos en el desarrollo de las labores en una empresa o establecimiento.

Así, el legislador mexicano agregó que no pueden ser materia del reglamento las normas de orden técnico y de administración que formulen directamente las empresas para la ejecución de cualquier actividad laboral. (artículo 422 Ley Federal del Trabajo vigente.)

Conforme a esta concepción, el reglamento ha perdido su carácter de ordenamiento laboral con exclusividad para el patrón y cuyo acatamiento era inapelable por parte del trabajador, para convertirse en un instrumento bilateral en cuya elaboración deben intervenir sindicatos y patrones o sólo el grupo de personas sujetas a una relación de trabajo.

Por otra parte, en su origen el reglamento indicaba el horario de entrada y salida; la duración de los descansos para tomar alimentos; el nombre de las personas que dirijan las labores ordinarias para que los trabajadores supieran con quién reportarse; instrucciones para la limpieza de la maquinaria y el aseo del lugar de trabajo, prescripciones sobre orden, seguridad e higiene en los talleres; penas y correcciones por infracciones al reglamento y normas disciplinarias que regulaban la actividad de cada trabajador.

Por lo tanto, toda disposición opuesta a las cláusulas del contrato colectivo o contraria a las prescripciones imperativas o prohibitivas de la ley se tenía por nula.

Ahora bien y de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, el reglamento interior deberá precisar:

- a) *Las horas de entrada y salida, así como el tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada.*
- b) *Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.*
- c) *Días y horas fijadas para hacer la limpieza de los establecimientos,*

*maquinaria, aparatos y útiles de trabajo.*

- d) *Días y lugares de pago.*
- e) *Normas para el uso de asientos y sillas de que deberá dotarse al trabajador en casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.*
- f) *Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar menores de edad, y la protección que deban tener las trabajadoras embarazadas.*
- g) *Normas para prevenir los riesgos del trabajo e instrucciones para prestar primeros auxilios.*
- h) *Tiempo y forma en que los trabajadores deban someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades competentes (de salud, trabajo, educación, etcétera).*
- i) *Permisos y licencias que se concedan a los trabajadores para faltar al desempeño de sus ocupaciones, al margen de los que señala la ley en algunos casos específicos.*
- j) *Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.*

Expuesto lo anterior, consideramos importante hacer notar que derivado de los apartados A y B del artículo 123 de nuestro máximo ordenamiento jurídico, en México existen dos reglamentaciones distintas; por una parte, la de los trabajadores del Estado denominada, Condiciones Generales de Trabajo, y por la otra, la correspondiente a los reglamentos internos que rigen en los centros industriales, comerciales o de otra naturaleza, de índole privado.

Así entonces tanto el reglamento interior de trabajo, como las condiciones generales de trabajo permiten que una empresa o establecimiento adapten las distintas prescripciones legales para las partes involucradas, al tiempo que facilita al Estado el control sobre el cumplimiento de las normas de trabajo.

En tal virtud, las formas que en la actualidad dan vida legal al reglamento, ante todo deben formularse con la intervención de representantes de los trabajadores y los patrones y una vez adoptadas las medidas de actuación interna, cualquiera de ellos podrá –dentro de los ocho días siguientes a la firma- proceder a su depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, pues sólo producirá efectos a partir del momento de su depósito.

La autoridad del trabajo puede proceder a su revisión y si algunas de las disposiciones son contrarias a la ley a los reglamentos administrativos o a los contratos colectivos, las mismas no producirán ningún efecto legal y deberán subsanarse las omisiones (artículos 424 y 425 de la Ley Federal del Trabajo).

Ahora bien, como ha quedado establecido el reglamento nace de un acuerdo de voluntades entre las partes, por lo tanto, nada impide que éstas puedan someterlo a cualquier modalidad, siempre y cuando exista el acuerdo entre ellas y están apegadas a derecho.

Para efectos de nuestro estudio, y como ya se ha manifestado anteriormente la flexibilización de las relaciones de trabajo se pueden aplicar dado el contenido del reglamento interior en el punto segundo que establece el lugar y momento en que deban de comenzar las labores, es decir, en este punto se puede establecer el *lugar o lugares* en los que el trabajador queda a disposición del patrón, atendiendo desde luego, a las causas excepcionales que le den origen.

En conclusión, si partimos del principio que hemos expuesto de que en la actualidad la Ley Federal del Trabajo permite la flexibilización laboral dentro de su propio cuerpo normativo y que tal flexibilización es más una actitud de la cualidad humana entre trabajadores y patrones, que una imperiosa necesidad de modificación a las leyes laborales. Se puede por lo tanto asegurar, que partiendo de la base del acuerdo de voluntades y de la buena fe que tanto empresarios como trabajadores aporten a la negociación, también el reglamento interior puede ser susceptible de modificación a la realidad económica, política y social que en la actualidad se demanda.

### **3.5.3 Modificación Colectiva de las Relaciones de Trabajo.**

Como lo hemos podido ver, el legislador deja en manos de patrones y trabajadores la resolución de sus conflictos, constriñéndose única y exclusivamente a darle forma institucional a los instrumentos tomados de la realidad social.

Asimismo, hemos podido establecer que el contrato colectivo de trabajo busca en lo esencial establecer el equilibrio entre los diversos factores de la producción, con lo que prevalece el criterio de proporcionalidad. Desafortunadamente, como es el caso en nuestra actualidad, las empresas y los trabajadores se desarrollan en un medio económico y social que las determina, es decir, el medio económico y social de todos los países del orbe pueden incidir de manera directa en la economía y procesos de producción de las empresas mexicanas, ejemplo claro de esto es la dependencia de nuestras empresas con respecto a la economía de los Estados Unidos de América, por citar un caso concreto.

Otro ejemplo, de que nuestras empresas pueden ser afectadas por la inestabilidad en otros países del orbe son sin duda los conflictos en el medio oriente, dada su influencia derivada de sus campos petroleros, etc.

Así, estos fenómenos pueden provocar en la economía de las empresas mexicanas y en la de sus trabajadores, situaciones de crisis que no encuentren solución dentro de los contratos colectivos, por lo que el legislador prevé un camino para la solución de estos conflictos, permitiendo la intervención de la autoridad jurisdiccional para modificar a petición de parte y con audiencia de la otra, lo convenido en los contratos colectivos vigentes.

Tal es el caso del artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra preceptúa:

***“ARTICULO 426.- Los sindicatos de trabajadores o los patronos podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:***

- I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y*
- II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo*

*La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.”*

En la actualidad, la aplicación de este artículo resulta para los trabajadores desesperante, toda vez de que el proceso jurisdiccional puede demorar meses o años incluso, por su parte los empresarios desconfían de este procedimiento en virtud de que al final el fallo se pueda producir con un empresa cerrada o en quiebra.

A mayor abundamiento, el artículo 448 del ordenamiento legal en cita, desnaturalizó al artículo 426 en comento, al establecer que el ejercicio del derecho de huelga, suspende los conflictos de naturaleza económica pendientes, y las

solicitudes que se presenten, disposición que casi textualmente se repite en el artículo 902 de la Ley en la materia.

A este respecto, el maestro Néstor De Buen, nos dice:

*"La ineficacia del procedimiento empezó a hacerse evidente en 1973 y 1974 cuando, a raíz del principio de la inflación, los sindicatos de todo el país emplazaron a huelga para obtener un aumento de salarios, pasado por alto lo dispuesto en el artículo 426. El resultado obtenido: dos aumentos consecutivos de 20% y 22%, mediante acuerdos de la Comisión Tripartita, fueron la mejor demostración de que el artículo 426 es letra muerta.*

*El legislador tuvo sin embargo que buscar una mejor solución y reformó y adicionó la ley estableciendo la revisión anual de los tabuladores de salarios por cuota diaria.*

*Por todo lo dicho resulta evidente que el sistema de la modificación colectiva, por más que sea una fórmula necesaria, no tiene demasiadas perspectivas de ser eficaz."*<sup>86</sup>

De la cita anterior, queremos tomar el último párrafo en donde el maestro Néstor De Buen hace alusión a que la modificación colectiva es una **fórmula necesaria** y establece en el mismo sentido que no tiene demasiadas perspectivas de ser eficaz. Esto quizá debido a lo expuesto en los párrafos anteriores.

En tal virtud, nosotros como lo hemos venido sustentando a lo largo del estudio del presente trabajo, consideramos que la ley permite la flexibilización de las relaciones de trabajo dentro de sus cuerpos normativos. Para sustentar lo dicho y al mismo tiempo reafirmar que la flexibilización laboral tiende más a la disposición, comprensión y actitud de las partes, que a la modificación intrascendente de la ley cabe la siguiente ejecutoria:

**CONTRATO COLECTIVO, MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO CONTENIDAS EN ÉL.** De conformidad con el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos pueden

---

<sup>86</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, op. cit. pág. 872.

ser modificadas a petición de una de las partes contratantes, mediante el trámite de un conflicto colectivo de naturaleza económica; a su vez, el artículo 790 de la propia Ley dispone que en la tramitación de esa clase de conflictos las Juntas deben procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio, lo que significa que la Ley da preferencia al convenio como medio de solución del conflicto, y como por otro lado el artículo 811 del ordenamiento citado establece que en los mencionados conflictos la Junta podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, "sin que en ningún caso pueda reducir los derechos consignados en la Constitución y en esta Ley en beneficio de los trabajadores", relacionando lógicamente ambos preceptos tiene que concluirse que si en la modificación planteada como un conflicto de carácter económico ante todo la Junta debe procurar que las partes lleguen a un convenio, no existe ningún impedimento legal para que las propias partes al revisarlo y sin plantear el conflicto antes mencionado, modifiquen el contrato en cuestión aumentando o disminuyendo las prestaciones contenidas en él, siempre y cuando no se reduzcan los derechos consignados en la Constitución y en la Ley de la materia en beneficio de los trabajadores.

Amparo directo 1902/80, Alfonso Espinoza Valdez, 12 de enero de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Pérez Miravete. Secretaria: María Teresa Higuera Hernández.

Informe 1981, Tercera Parte, Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, p. 214.

En nuestro criterio, la tesis anteriormente transcrita hace a un lado la necesidad de plantear un conflicto colectivo de naturaleza económica que en concordancia con el artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo, tiene por finalidad la modificación o implementación de nuevas condiciones de trabajo. Finalidad que puede lograrse al tenor de la tesis transcrita, mediante un *convenio* entre el sindicato y la empresa que modifique las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo, siempre y cuando se encuentre apegado a derecho, es decir, que no reduzca los derechos consignados en nuestro máximo ordenamiento jurídico ni sus leyes reglamentarias a favor de los trabajadores.

Así entonces, consideramos que el convenio conciliatorio a que hace alusión el artículo 901 de la Ley Federal del Trabajo, debe ser presentado una vez surgido y planteado el conflicto de naturaleza económica, acompañado de la documentación que justifique la modificación planteada. Con esto, el órgano jurisdiccional, tendrá los elementos para aprobar en el acto el convenio presentado por las partes para la terminación del conflicto, de tal suerte que la conciliación substituye eficazmente el largo procedimiento convencional.

Consideramos que con esto queda debidamente sustentado el que nuestro sistema normativo permite técnicamente la flexibilización de las relaciones colectivas de trabajo, quedando en consecuencia tanto para patrones como trabajadores, asumir la responsabilidad de conciliar equitativamente sus intereses a efecto de poder hacer frente a las vicisitudes económicas que hoy en día enfrentan las relaciones productivas.

### **3.5.4 Jornada de Trabajo.**

Con el ánimo de no caer en repeticiones innecesarias y en virtud de que consideramos que los principios rectores de la jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones ya fueron estudiados durante el desarrollo de los puntos iniciales del presente capítulo, además de que tales principios son aplicables por igual tanto a las relaciones individuales como a las relaciones colectivas de trabajo, solo habremos de agregar que el concepto de la jornada de trabajo, trasciende a una serie de prestaciones y derechos que de otro modo no se generarían; como el tiempo de descanso para tomar los alimentos que se considera como laborado, el salario de garantía para los trabajadores destajistas cuando no se les proporciona la materia prima para el desarrollo de sus labores, etc. Teniendo consecuencias más amplias en el terreno de la seguridad social, en cuanto a que debe cubrir el patrón el salario—indemnización al trabajador que

sufra un accidente o enfermedad de trabajo, subrogándose en todo caso en esas obligaciones el Seguro Social.

### 3.5.5 Días de Descanso y Vacaciones.

Por lo que hace a días de descanso y vacaciones, se regulan de conformidad a los Capítulos III y IV, del Título Tercero, artículos 69 al 81 de la Ley Federal del Trabajo y de los cuales hacemos las siguientes consideraciones:

El artículo 75 de la Ley Federal del trabajo, impone a los trabajadores la obligación de prestar servicios en los días de descanso obligatorio, cuando son designados por convenio entre el sindicato y el patrón, o a falta del mismo, por resolución de la Junta, percibiendo salario triple. Este precepto parece distinguir entre los días de descanso obligatorio y el de descanso semanal, pero acerca de éste, el artículo 73 de la ley referida, dispone terminantemente que *"los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso"*. En consecuencia, creemos que no se justifica esa distinción entre los días de descanso semanal y los días de descanso obligatorio, pues independientemente de que los primeros tienen la finalidad específica de reparar el desgaste de energías, también participan unos y otros de la finalidad común de convivencia familiar y recreación cultural. Por ello, nos parece infundada la obligación contenida en el artículo 75 antes citado, que además es difícil de implantar en la práctica, porque si el desacuerdo obrero-patronal se somete a la decisión de la Junta, no está previsto el procedimiento para resolverlo pues aunque podría estar comprendido entre los procedimientos especiales señalados en el artículo 892, este precepto no lo menciona.

Consideramos que las vacaciones deben disfrutarse en efectivo, es decir, tomando el descanso en el periodo señalado y no limitándose a obtener el pago de los salarios correspondientes en forma adicional, ya que la finalidad de las

vacaciones es obtener una recuperación de las energías gastadas por el trabajador y no la de procurarle un aumento en sus ingresos.

Las vacaciones deben pagarse con base en los salarios estipulados en el contrato vigente a la fecha en que surge el derecho a disfrutarlas.

El periodo de vacaciones comprende únicamente días laborales; entendiéndose el término "*días laborales*", en su significado práctico y real, esto es, refiriéndose a los días en que el trabajador está obligado a prestar servicios, ya que si se computan como vacaciones los días en que el trabajador no está obligado a laborar, las vacaciones aplicables a dichos días son inexistentes; o sea que los días no señalados como descanso semanal o de descanso obligatorio, deben computarse por exclusión como días laborales.

### 3.5.6 Salario.

Los principios rectores del salario se establecen en el Capítulo V, del Título Tercero, artículos 82 al 89 de la Ley Federal del Trabajo, de los que podemos hacer las siguientes consideraciones:

La definición actual le da una nueva proyección y alcance al salario en estos aspectos: **a)** no se limita al *salario contractual*, sino que atiende al *salario real*, que emerge de la relación de trabajo; **b)** El salario se entiende en dos dimensiones: una es el *salario estricto*, como contraprestación de los servicios prestados, la otra tiene un concepto más amplio, que comprende además de esa prestación principal, todas las ventajas económicas establecidas en el contrato, a favor del trabajador.

La modificación del salario cuando no es remunerador, esto es, cuando es inferior al que debiera asignarse conforme a la intensidad y calidad del trabajo

puede ser solicitada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por el trabajador, en los términos del artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo. En la inteligencia de que si existe contrato colectivo, esa pretensión implica su modificación, por lo que la acción solo la puede ejercitar el sindicato.

## CAPÍTULO 4

### LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL DENTRO DE LA NUEVA CULTURA DEL TRABAJO EN EL MARCO DE LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA, PROCEDIBILIDAD EN SU APLICACIÓN

#### 4.1 ESTUDIO ESPECÍFICO DE LA LLAMADA NUEVA CULTURA DEL TRABAJO EN MÉXICO.

Sin lugar a dudas, con la firma que el 13 de agosto de 1996 suscribieran los principales representantes de la producción, como lo son trabajadores, empresarios y gobierno federal, en la Residencia Oficial de los Pinos, del documento denominado "*Principios de la Nueva Cultura Laboral*"; se establecen las bases que, como lo veremos más adelante, significan gran importancia en estos momentos de globalización económica mundial, de apertura interna y externa de los mercados y sobre todo en los inicios del nuevo milenio.

En este sentido, la denominada Nueva Cultura Laboral circunscribe bajo sus especiales principios los factores principales que se tienen que asumir dentro del ámbito de la conciliación, entendimiento y fines comunes de empresarios y trabajadores; a efecto de hacer frente a las transformaciones que han modificado la dinámica económica mundial y que sin duda ha trascendido a nuestro país.

Así, tenemos que la Nueva Cultura Laboral se fundamenta en el diálogo obrero-empresarial, mismo que de alguna manera ha sido posible gracias a la actitud abierta, decidida y responsable de las organizaciones obreras y empresariales participantes. Sin embargo, creemos que a casi seis años de la firma de tales bases, la Nueva Cultura Laboral no ha sido debidamente entendida por las fuerzas participantes, esto en alguna medida por el desconocimiento del tema o quizá debido a posiciones radicales y anquilosadas que no les ha permitido comprender que en la medida que unan sus esfuerzos y aptitudes podrán adaptarse mejor a esta época de cambios económicos constantes.

Es decir, consideramos que la implementación de una Nueva Cultura Laboral implica un proceso medianamente largo que no se agota de una sola vez, que requiere de un esfuerzo continuo, permanente y correlativo de los actores involucrados, con lo que los resultados de este diálogo deben constituir el inicio del proceso que tendrá que materializarse con la experiencia diaria, en las fábricas, los centros de trabajo, los sindicatos y las empresas.

De tal suerte que el diálogo entre trabajadores y empresarios hacia una Nueva Cultura Laboral, debe ser resultado de la aceptada convicción de que la concertación y la construcción de consensos, constituyen los mecanismos más acertados para superar cualquier confrontación, contribuir a afianzar la cultura democrática y alcanzar el desarrollo de nuestro país, con plena justicia social.

Visto lo cual consideramos que una Nueva Cultura Laboral significa la contribución de las fuerzas productivas para hacer de nuestro país un ejemplo de unidad y solidaridad laboral que favorezca la capacidad y confianza de las clases trabajadoras, y asimismo el compromiso no sólo entre éstos y los empresarios, sino con la sociedad y con el futuro de nuestro país.

#### 4.1.1 Concepto.

Para poder dar un concepto adecuado de la denominada Nueva Cultura Laboral ó del Trabajo, comenzaremos por establecer lo que se entiende por cultura, de tal suerte que según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, la Cultura es: "*Un conjunto de manifestaciones en que se expresa la vida tradicional de un pueblo.*"<sup>87</sup>

---

<sup>87</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Diccionario de la Lengua Española*, Vol. I. Espasa Calpe, Madrid, 1992, pág. 624.

Luego entonces, la cultura establece en gran medida los rasgos característicos de un pueblo, mismos que con el paso del tiempo se constituyen como factores imprescindibles que la identifican, con lo que tales rasgos característicos pueden ser del orden histórico, político, religioso, económico, jurídico, etc. Así podemos inferir, que la palabra Cultura en sentido amplio, es el resultado de cultivar los conocimientos humanos.

Así mismo, el maestro José Manuel Lastra Lastra, haciendo alusión a Recasens Sichés expresa:

*"Cultura es todo aquello que los miembros de una determinada sociedad aprenden de sus predecesores y contemporáneos y lo que añaden a ese legado y las modificaciones que operan en el mismo [...] cultura es la herencia social utilizada."*<sup>88</sup>

En este sentido, es pertinente hacer notar que la Cultura en su aspecto jurídico ha tenido gran relevancia en la conformación de determinados grupos sociales, tal es el caso de los trabajadores. En donde la ciencia del derecho ha contribuido de manera importante en su organización y tutela jurídica, con base en las formas como se dan las relaciones con los patrones.

Bajo tales criterios, podemos conceptualizar la **Nueva Cultura Laboral** como *"el conjunto de elementos que identifican y caracterizan las relaciones productivas entre empresarios y trabajadores de manera general que les permiten lograr la satisfacción de sus especiales intereses."*

Por lo tanto, la Nueva Cultura Laboral no solo supone un esfuerzo de los sectores productivos, es decir, no solo es un compromiso de trabajadores y

---

<sup>88</sup> Cfr. citado por LASTRA LASTRA, José Manuel. *Fundamentos de Derecho*. Mac Graw-Hill, serie jurídica, México, 1994, pág. 12.

empresarios sino que es un compromiso de la sociedad con el futuro de nuestro país.

#### **4.1.2 Corrientes Doctrinarias a favor de la Readecuación de las Relaciones Laborales.**

Según lo explicamos en el capítulo segundo de nuestro trabajo de investigación, concretamente en el punto correspondiente a la rigidez del derecho del trabajo, existen en la actualidad varias tendencias dirigidas a la transformación de las relaciones de trabajo, mismas que entre otras cosas se encuentran sustentadas en base al proceso globalizador que las economías de todo el mundo experimentan.

Asimismo, exponíamos que tales tendencias apuntaban básicamente hacia la Flexibilidad Laboral como una necesidad derivada de requerimientos para adecuar normas legales rígidas y generales a casos específicos de trabajadores ó empresarios.

En tal virtud, tenemos que estas tendencias de alguna manera han sido apoyadas por las opiniones de ilustres tratadistas, que se han manifestado en el sentido de que atendiendo a determinados requisitos y especiales cualidades, la flexibilización de determinados rubros de las relaciones laborales puede perfectamente ser implementada dentro de la estructura de nuestro derecho positivo en la materia. Por tanto, para ilustrar tales corrientes a continuación realizaremos una síntesis de las opiniones de aquellos, para que podamos emitir un juicio personal.

Así entonces, el maestro Lastra Lastra nos dice:

*"En la actualidad con el proceso de integración de las economías en algunos países de Europa, inicialmente, y ahora en Latinoamérica y México, las relaciones entre los factores de la producción han comenzado a modificarse.*

*Las innovaciones tecnológicas, y con ella las nuevas formas de organizar el trabajo, han dejado atrás los viejos modelos de producción[...] los cambios tecnológicos ocurridos en los últimos años, constituyen, sin duda, elementos que inducen hacia la era de la producción flexible. Esto significa que las normas aplicables al trabajo, típicas de la economía cerrada e interrelacionista, deben desaparecer en un mercado libre y de competencia, por la búsqueda de la calidad total."*<sup>89</sup>

Por su parte el maestro Alfredo Sánchez Castañeda considera:

*"Actualmente el impacto de la flexibilidad laboral ha sido tal, que no sólo debe considerársele como un elemento más de la relación de trabajo, sino como una figura que viene a modificar totalmente la concepción tradicional del derecho del trabajo, y en consecuencia de la historia del mismo. Los efectos de la flexibilidad en las relaciones de trabajo han sido tan grandes, que hace necesario hablar dentro del derecho del trabajo una nueva era: la era de la flexibilidad laboral, la cual, de hoy en adelante se debe tener en cuenta para cualquier estudio y análisis de derecho del trabajo.*

*Por otro lado, la apreciación que se tiene de la nueva era del derecho del trabajo encuentra posiciones discrepantes. Algunos consideran que dentro de la nueva era existe una total negación de las conquistas laborales, presentándose un retroceso en materia social, y hay otros que ven las implicaciones de la nueva era*

---

<sup>89</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, comentada*. 12ª edición, Editorial Porrúa, México, 1998, págs. 1298 y 1299.

*de la flexibilización laboral como una forma de afrontar las nuevas tecnologías, así como todos los desafíos que presenta el mundo moderno e hiperindustrializado*<sup>90</sup>

De la cita anterior se infiere que efectivamente existen dos pensamientos que no son de ninguna manera excluyentes dado que, si bien es cierto que las nuevas relaciones laborales han traído una disminución de los derechos de los trabajadores; también es lo es que los retos actuales son diferentes y las recientes crisis económicas y los virajes ideológicos que ha dado el mundo, así como la implantación de las nuevas tecnologías han demandado encontrar nuevos mecanismos que permitan ajustar las antiguas condiciones en las que estaban pactadas las relaciones de trabajo.

Es indudable que la flexibilización laboral puede generar desconcierto, sin embargo y dado el carácter que hemos sustentado a lo largo del desarrollo de nuestro estudio, particularmente creemos que basta sólo el diálogo serio y responsable de las fuerzas involucradas, que como lo sabemos tienen intereses particularmente distintos pero que dado el modelo neoliberal que irremediamente se prevé habrá de estar en desarrollo dentro de los próximos veinte años, al decir de los especialistas en la materia además de los avances tecnológicos que seguirán arribando a los diversos procesos productivos, obliga a que tanto trabajadores como patrones tomen conciencia de que un país de tercer mundo como el nuestro, no puede enfrentar una apertura internacional de libre comercio sin correr el riesgo de perder del todo su planta productiva, por virtud de normas laborales rígidas, lo que desde luego no significa que se menoscaben los derechos sociales de la clase trabajadora. Es decir, hoy en día es necesario que se tome en cuenta la transformación económica mundial, para que sin menoscabo de los derechos de los trabajadores, se puedan reestructurar algunas condiciones

---

<sup>90</sup> SANCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. *La era de la Flexibilidad Laboral*. Estudios Jurídicos en homenaje a Don Santiago Barajas Montes de Oca. Serie G, Estudios Doctrinales, Núm. 1979, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1995, págs. 384 y 385.

laborales que les permitan consolidar la planta productiva actual y en su caso generar mayores oportunidades de empleo.

En tal virtud y como ya lo hemos señalado, el trabajador debe adecuarse a los impostergables cambios tecnológicos y productivos de las empresas, y éstas deben compartir con el trabajador los beneficios de su esfuerzo. Por lo que no debe causar desconcierto la idea de flexibilizar las actuales condiciones de trabajo, ya que con ella se pretende dar al Derecho del Trabajo la función de regular de manera **equitativa y convenida** las relaciones de trabajo.

#### 4.1.3 Perspectiva Laboral.

Para entrar al estudio del presente tema, es menester que recordemos que la Ley Federal del Trabajo en vigor tiene como uno de sus principales objetivos mantener un adecuado equilibrio entre los diversos factores de la producción, para lo cual contiene algunas disposiciones que permiten a los trabajadores (que son la parte más débil en esta relación), actuar para lograr ese equilibrio, lo que a decir verdad nunca ha sido posible.

Sin embargo, resulta que entre otras disposiciones protectoras podemos citar las siguientes: la estabilidad en el empleo, las indemnizaciones, la jornada de trabajo, los salarios mínimos, la libertad sindical, la contratación colectiva, la huelga; también la suplencia de la queja cuando al reclamar sus derechos el trabajador, su escrito de demanda es deficiente.

Bajo tales consideraciones, resulta que la política laboral del régimen, impulsada por la Nueva Cultura Laboral se dirige hacia la productividad, a través de convenios, que formando parte de los contratos colectivos de trabajo permiten

la flexibilidad de éstos, sin reformar la ley, conservando los derechos mínimos garantizados por la misma.

Así, la Nueva Cultura Laboral tiene como objetivo lograr el consenso de las partes involucradas en la producción para aumentar ésta, manteniendo el equilibrio entre capital y trabajo, con el auxilio del Estado. Con lo que para el desarrollo adecuado de esta política de productividad es importante que los trabajadores intervengan en la planeación de la producción en las empresas.

En este sentido, la perspectiva laboral tiende dentro del ámbito de la flexibilización laboral, a que las normas de trabajo consigan el esperado equilibrio y la justicia social en las diversas relaciones entre capital y trabajo. Para lo cual la perspectiva laboral también debe basarse en la aplicación correcta de las normas laborales, propiciar el entendimiento, la conciliación y la armonía, bajo el principio de que del beneficio de los trabajadores deviene la prosperidad de los empresarios y el desarrollo del país.

Por tanto, la perspectiva laboral espera que independientemente del contexto que establezca la flexibilización laboral, no sea pretexto para transgredir sus legítimos derechos. Al contrario, ésta espera que cualquier entendimiento en base a la flexibilización laboral, debe tener el alto propósito de cuidar el desarrollo del país, la permanencia de la fuente de empleo y **asegurar un salario remunerador** para la clase trabajadora. Sin olvidar que el éxito de toda concertación o convenio, depende del exacto cumplimiento de las partes.

Luego entonces y como ya lo hemos establecido, corresponde a los empresarios desarrollar la planta productiva y la generación y consolidación de las fuentes de empleo, a los trabajadores, poner el máximo de esfuerzo para elevar la productividad, y a la sociedad mantenerla en armonía.

## 4.2 PRINCIPIOS RECTORES DE LA NUEVA CULTURA DEL TRABAJO.

Como lo hemos expresado durante el estudio de nuestra investigación, la Nueva Cultura Laboral tiene grandes retos que la actualidad económica le demanda. En este sentido, la idea central es la de conducir los esfuerzos para alentar la cooperación entre los factores de la producción; asimismo, alentar los procesos educativos y de capacitación al interior de los centros de trabajo y fuera de ellos, como medios privilegiados para la valorización del trabajo humano, el aumento de la productividad y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y sus familias.

Para tal efecto, la Nueva Cultura Laboral se encuentra substanciada por una gama de principios y normas de conducta. Que para comprenderlas es necesario analizar de manera breve sus objetivos, mismos que son:

**A.-** 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 como elemento fundamental en la empresa para alcanzar niveles superiores de productividad y competitividad.

**B.-** Propiciar niveles de remuneración justos y equitativos que promuevan un equilibrio armónico entre los factores de la producción, que fomenten el desarrollo de la productividad y 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.

**C.-** Impulsar la capacitación de los trabajadores y empresarios como un proceso permanente y sistemático a lo largo de su vida activa, posibilitando así un más amplio dominio de su entorno laboral, y promoviendo en ellos una mayor capacidad de aportación a la tarea productiva, así como de adaptación al cambio, de tal manera que contribuya al desarrollo pleno de sus capacidades y a su realización como seres humanos en el ámbito del trabajo.

**D.-** 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, lo que incidirá en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como en la productividad de las empresas.

**E.-** 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.

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

**G.-** 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 deben ejercerse siempre con responsabilidad y mutuo respeto;

**H.-** 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.

A este respecto es importante destacar el aspecto de la capacitación empresarial, situación que consideramos benéfica, toda vez que esto les permitirá estar mejor preparados para la toma de decisiones en las que se desarrollan en la actualidad. Otro aspecto a destacar, es el de la creación y consolidación de empleos, situación que los trabajadores demandan en el afán de tener verdadera seguridad y permanencia en el empleo.

Por lo que atañe a la idea de consolidar el diálogo y la concertación, volvemos a manifestar que la flexibilización laboral es más una cuestión de actitud que de controversia de derechos. Es decir, al margen de los intereses particulares de patrones y trabajadores, ambos tienen que aceptar que en la medida de que su interés se vuelva común, tendrán mejores perspectivas de bienestar conjunto, en donde el diálogo y la concertación es el papel preponderante para la unificación de acuerdos equitativos entre estos.

#### **4.2.1 Principios en Materia Económica.**

Los sectores obrero y patronal, convencidos de que el problema económico y social más serio que enfrenta México es el de generar los empleos bien remunerados que se requieren tanto para absorber productivamente a las personas que se incorporan anualmente al mercado de trabajo, como para abatir el nivel de desempleo, formulan las siguientes consideraciones:

1.- El único camino viable para multiplicar los puestos de trabajo es producir las condiciones necesarias para que la economía mexicana crezca en forma dinámica y sostenida, de modo que se eviten los retrocesos derivados de las crisis.

2.- Los medios idóneos para satisfacer ese objetivo conjunto son la inversión y la productividad.

3.- Para incrementar el nivel de inversión, es indispensable aumentar el ahorro interno, para lo cual se requiere mejorar la eficiencia, desarrollar y consolidar sistemas e instrumentos financieros y fortalecer un entorno de certidumbre y estabilidad, lo que a su vez propiciaría la inversión externa que la economía mexicana requiere en forma complementaria.

4.- La inversión en capital humano y una más eficiente asignación de los recursos productivos son los factores esenciales para aumentar la productividad y competitividad de la economía mexicana. En este sentido, se deben reforzar las políticas orientadas a elevar los niveles de educación y capacitación de la población, así como aquellas dirigidas a eliminar los factores que limitan un desarrollo económico sano.

5.- México no debe permanecer ajeno al entorno de globalización y de alta competitividad que caracteriza a la economía mundial, pues de hacerlo se limitaría la capacidad de crecimiento económico y de generación de empleo bien remunerados.

Así, se destaca que el aspecto económico en el cual se desarrolla la empresa es de vital importancia para el funcionamiento de la misma.

Por lo que podemos asegurar que la producción aparece como un factor determinante en la salud de las relaciones de producción para abatir el desempleo, procurando lograr un crecimiento económico dinámico y sostenido. Para la Nueva Cultura Laboral, los medios para lograr estos objetivos son la inversión y la productividad, pero se agrega que para incrementar la inversión hay que aumentar el ahorro interno, mejorando la eficiencia, desarrollar y consolidar sistemas e instrumentos financieros, así como fortalecer un entorno de certidumbre y estabilidad. Se insiste en que es importante una buena inversión en capital humano y una eficiente asignación de recursos productivos, así como reforzar las políticas orientadas a elevar los niveles de educación y capacitación.

#### **4.2.2 Principios Rectores en Materia de Derechos Laborales.**

Atento a los postulados de nuestro Estado de Derecho y su orden jurídico, obreros y empresarios reconocen la importancia de consolidar los cauces y los

mecanismos jurídicos para acceder a una Nueva Cultura Laboral, por lo que consideran procedente formular las siguientes propuestas:

**Primera.-** Es fundamental fomentar el respeto recíproco al ejercicio de los derechos laborales y procurar el ejercicio responsable de los mismos, para alcanzar el mejoramiento de los niveles de vida de los trabajadores y la preservación de las fuentes ocupacionales. Los sectores productivos están de acuerdo en promover el derecho al trabajo digno y socialmente útil para toda persona, mujeres y hombres, así como el derecho a servicios de seguridad social de la mayor calidad.

**Segunda.-** Sin dejar de reconocer los avances registrados en materia de impartición de justicia laboral, aún persisten rezagos e insuficiencias. Por ello, a fin de robustecer el imperio del Derecho, es necesario fortalecer y dinamizar la función jurisdiccional que asegure la impartición de justicia pronta e imparcial. En consecuencia, las partes han acordado hacer los siguientes planteamientos:

- a) La conciliación, previa o durante el procedimiento laboral, ha mostrado en la práctica ser un efectivo instrumento alternativo de solución de controversias, por lo que debe impulsarse, pues al lograrse el acuerdo por esta vía se pone término a un conflicto, sin necesidad de sujetarse a un proceso, el cual puede ser prolongado y oneroso para las partes.
- b) Se considera decisivo fortalecer a los órganos de impartición de justicia laboral para lograr el cabal acceso a la justicia en condiciones de equidad, en beneficio de los trabajadores y patrones. Por consiguiente, es de fundamental importancia robustecer la autonomía funcional de dichos órganos, con prevalencia de su composición tripartita y de los principios de justicia social consagrados en el artículo 123 constitucional, en aras de la armonía que debe regir entre los factores de la producción.

Resulta necesario implantar la carrera judicial en el ámbito de la justicia laboral a fin de mejorar los métodos de selección, preparación y promoción, lo que redundará en una mayor profesionalización de los juzgadores.

**Tercera.-** Es importante ampliar y mejorar los servicios de asesoría jurídica gratuita a favor de los trabajadores que prestan las procuradurías de la defensa del trabajo, pues ello contribuirá a la plena vigencia de la garantía constitucional de acceso a la justicia, sobre todo, en beneficio de los trabajadores de escasos recursos. Ha de ponerse particular atención a la mayor preparación profesional de los procuradores.

A este respecto el maestro Baltasar Cavazos <sup>91</sup> comenta, acerca de las normas legales que actualmente rigen los procesos laborales, que vale la pena recordar que se trata ya de un viejo debate dentro del cual ha existido una amplia coincidencia entre los laboristas nacionales sobre la necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo en su apartado de derecho procesal del trabajo; las propuestas han sido variadas, desde aquellas que van en la dirección de proponer que el capítulo procesal se escinda de la misma Ley Federal del Trabajo, dando lugar a un Código Procesal del Trabajo, hasta propuestas concretas en ciertos temas específicos de la ley, como la supresión de la actual forma de realizar el despido individual (artículo 47, párrafo final), que se supriman los contratos ley, que haya un arbitraje obligatorio en el periodo de prehuelga, que se reglamenten las huelgas en ciertas áreas como las universidades, etcétera.

Por lo que toca a las autoridades encargadas de la procuración e impartición de justicia, la Nueva Cultura Laboral propone: un respeto mutuo, entre los factores

---

<sup>91</sup> Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Proposiciones concretas de modificación o reforma a nuestra legislación en materia procesal, Revista Laboral núm. 40, México, 1996, pág. 75.

de la producción, al ejercicio de los derechos, así como un ejercicio responsable para mejorar los niveles de vida.

Se reconoce que en este campo existen rezagos e insuficiencias, y que en ese sentido hay que dinamizar la función jurisdiccional para contar con una justicia pronta y expedita, para lo cual debe impulsarse la conciliación como medio eficaz en la solución de conflictos, fortalecer los órganos de impartición de justicia laboral para lograr justicia en condiciones de equidad; para lo cual, es necesario robustecer la autonomía funcional de dichos órganos, prevaleciendo su integración tripartita y los principios del artículo 123 constitucional.

#### 4.3 ASPECTOS DOCTRINARIOS DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL.

En virtud de los argumentos que hemos logrado establecer con anterioridad, los principales aspectos que se pueden tomar en cuenta para que se apliquen a la flexibilización laboral, los podemos resumir haciendo eco de las palabras del maestro, Raúl E. Arriaga<sup>92</sup> en el siguiente sentido:

En primer lugar, dentro de las tendencias a la transformación laboral, aparece la flexibilización como una necesidad derivada de requerimientos patronales u obreros, para adecuar normas legales rígidas y generales a necesidades específicas de uno u otro sector o de ambos en relación con la fuente de trabajo.

En segundo término, tenemos que tradicionalmente la flexibilización de las normas de trabajo se ha dado mediante la negociación colectiva, volviéndose más benignas o benéficas a favor del trabajador.

---

<sup>92</sup> Cfr. ARRIAGA RESÉNDIZ, Raúl E. *Ponencia presentada en la XXXVIII Asamblea Nacional del Derecho del Trabajo*, México, 1998, págs. 22-26.

Por otra parte, la actual corriente flexibilizadora, aludiendo al propósito de aumentar el empleo, la inversión o la competitividad, busca revertir la tendencia tradicional que benefició a los trabajadores, para dar al empresario amplias facultades potestativas para modificar unilateralmente las relaciones de trabajo. Situación que, como hemos sostenido, debe quedar totalmente al margen de las ideas patronales si realmente quiere obtener la reciprocidad de la clase trabajadora y fundamentalmente tener los mecanismos que le permitan enfrentar los retos comerciales del libre mercado. Dado que resultaría evidentemente abusivo de su parte, el que con el pretexto de la situación económica derivada de la globalización mundial, pretendiera que los derechos laborales plenamente reconocidos en nuestra Constitución Política, se vieran reducidos en perjuicio de la clase trabajadora. Por lo que la justicia, como razón de ser del derecho, debe prevalecer sobre cualquier tendencia a desvirtuarla, así, el derecho del trabajo no debe variar sustancialmente o desaparecer, para facilitar la aplicación de una política económica.

En igual sentido, creemos que en virtud de la diversidad de empresarios y de trabajadores, la flexibilidad sólo debe darse en forma diversificada, por negociación y acuerdo entre las partes de la relación de trabajo y no en el orden general de la ley.

Luego entonces, el derecho del trabajo no debe perder su carácter tutelar del trabajador, por lo que ninguna medida flexibilizadora debe darse en detrimento de los derechos esenciales de la clase trabajadora como lo son la estabilidad en el empleo, jornada máxima, salario mínimo, descansos, vacaciones, libertad sindical, negociación colectiva, huelga y el acceso a la seguridad social, todos éstos fundados en el principio de la solidaridad.

#### 4.3.1 Acuerdos Alcanzados en el Congreso Internacional de Derecho del Trabajo en Materia de la Flexibilización Laboral.

El presente apartado lo estudiaremos con base en la síntesis de una ponencia que consideramos adecuada para nuestro propósitos y que se realizó en el Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo, celebrado en la ciudad de Saltillo Coahuila, en octubre de 1997, en virtud de que en el referido Congreso se sientan las bases para que el tema de la flexibilización laboral sea considerado como una realidad insoslayable, tanto por empresarios como por trabajadores.

En este sentido, la Licenciada María de los Ángeles López Martínez, presidenta del Comité Organizador del Congreso Iberoamericano del Derechos del trabajo nos dice: "la flexibilización en materia laboral, es un tema al que nos estamos acostumbrando como resultado de las crisis y la globalización económica mundial; sin embargo, este concepto ha estado en boca de los juslaboralistas de Iberoamérica desde la década de los 80, a raíz del primer *crac* económico de este periodo"<sup>93</sup>.

Para muchos el término constituye un mutación de derechos fundamentales de la clase trabajadora. El distinguido maestro don Lupo Hernández menciona que la flexibilidad: "*afecta principalmente a las instituciones de estabilidad del empleo, y provoca una modalidad en los sistemas tradicionales de contratación de personal*", lo cual es cierto; sin embargo, en este Congreso, sin duda escucharemos las diferentes versiones de los estudiosos sobre el impacto de esta nueva modalidad de interpretación y aplicación del derecho del trabajo en las diferentes áreas, incluyendo la procesal y la colectiva.

---

<sup>93</sup>MARÍA DE LOS ANGELES LÓPEZ MARTÍNEZ, Presidenta del comité Organizador del Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo. Ponencia presentada en el Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo, efectuado en Saltillo, Coah., octubre 1997, págs. 16-20.

El maestro Américo Piá Rodríguez cita en su brillante ponencia los principios del derecho laboral: *"Que el derecho del trabajo ha nacido y crecido bajo el signo de la flexibilidad"*, que permite dentro de lo esencial, que las partes elijan aquellas opciones que mejor se adecuen a las características de la situación y a la voluntad de los interesados, remarcando *"que puede haber situaciones en las que excepcionalmente aparezcan muestras de rigidez, que deben ser superadas siempre que no afecten a lo esencial."*

#### 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.

Desde luego que lo más importante de la relación de trabajo es el respeto a la dignidad de la persona en un plano de honestidad, en el que el empleador tiene el deber moral de no dar más de lo que se tiene, ni de ofrecer menos de lo que puede, en palabras del maestro, doctor Baltasar Cavazos Flores.

#### MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

Tratándose de las nuevas modalidades de la contratación, más que cambiar su sentido, estaríamos hablando de adecuarlos a la necesidad del servicio que se requiere contratar; es imposible pensar que todos los trabajadores laboren indefinidamente para un patrón en un mercado cambiante, cíclico, de temporada, en donde las modas, formas y costumbres cambian a cada momento. Lo que

requerimos siempre y en última instancia es fijar un contrato de trabajo de acuerdo con la naturaleza del servicio que se presta: ya sea temporal, por obra, reducido, a domicilio, etcétera, en el que el empleado conozca y acepte su situación laboral, porque siempre será mejor un empleo de medio tiempo seguro, que la falta de éste.

### SALARIOS Y JORNADAS.

Dentro de las condiciones fundamentales de trabajo existen dos básicas: *La prestación del servicio, medida por una jornada humana y apta, y la retribución o salario que se paga por ella*; ambas han sido el reclamo de la clase trabajadora desde la legislación de Indias en América, la Revolución Industrial en Francia y aun las huelgas de Cananea y Río Blanco en nuestro país.

En cuanto al *salario*, no existe duda alguna de que debe ser remunerador y nunca inferior al mínimo, preferente e inembargable; la tendencia que genera la globalización de la economía y la unificación de criterios, gira hacia el pago por productividad y por hora. La Ley Federal del Trabajo da la pauta en el artículo 83, para fijar la retribución.

*El Salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, a comisión, o de cualquier otra manera.*

Tradicionalmente para una jornada de ocho horas de trabajo sabremos que corresponde cuando menos el monto del salario mínimo; a *contrario sensu*, si la jornada de trabajo es menor, o por hora, se pagará en proporción a ésta, o al resultado del trabajo, de tal suerte que podemos afirmar que nuestro derecho positivo vigente contempla esta nueva modalidad.

En cuanto a la jornada de trabajo, la Organización Internacional del Trabajo la define como: *"el tiempo durante el cual el personal está a disposición del empleador, excluyendo los descansos, durante los cuales el personal no se encuentra a la disposición del empleador"*; este es un tema que requiere particular reflexión. La ley y la doctrina mencionan que la jornada diurna será de ocho horas diarias; en los llamados países del primer mundo la jornada semanal es de sólo 40 horas, pero aun en éstos el trabajo es continuo, constante e ininterrumpido, variando los horarios y equipos de trabajo

Las horas de trabajo de la semana pueden distribuirse en horarios de lunes a viernes, con descansos de sábados y domingos, o de cuatro días con tres de descanso, adaptando los horarios de trabajo para concentrar las labores en un número reducido de días, sin generar el pago de tiempo extra por las horas excedentes que en forma anticipada se adicionan a la jornada diaria legal, lo que les permite disfrutar de un mayor tiempo de descanso, como se ha confirmado por el Tribunal Colegiado del Primer Circuito, en Jurisprudencia que se encuentra en la página 448, Octava época, tomo IX.

#### - VACACIONES Y DESCANSOS.

Sobre días de descanso semanal y festivos, también se ha marcado la conveniencia de variar las fechas y permitir las labores de alguno de éstos cuando se requiera la continuidad del proceso productivo, siempre que en el primer caso no se deje de disfrutar el descanso periódico, en tanto que el segundo basta con que se cubra un pago triple, o se llegue a canjear por otro descanso, que prolongue un fin de semana, por ejemplo, dentro de este contexto y con sensibilidad, responsabilidad y prudencia, corresponde a los interlocutores sociales el reto de la calidad, productividad y competitividad, 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.

Concluyéndose en el sentido que ante una economía globalizada, la tendencia a la unificación de mercados, la cibernética, la robotización, los bloques económicos 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 actitud de adaptación al cambio.

Como podemos inferir de la síntesis de la ponencia de la Licenciada María de los Ángeles López, para sustento de lo que hemos venido exponiendo durante nuestro estudio, la Ley Federal del Trabajo permite adecuaciones a las relaciones de trabajo, si se tiene la voluntad y capacidad de adecuarlas a los cambios y, sobre todo, a las necesidades de la actualidad. En donde la flexibilización, la habilidad y la buena fe debe provenir de ambas partes y evitar que solo resulten aplicadas en beneficio de una de ellas.

Por último, la calidad, competitividad y la productividad no tienen que estar reñidos con la estabilidad, el respeto a la vida y a la dignidad de los trabajadores, dada la necesidad de apoyarlos en su desigualdad para lograr el fin último de esta disciplina que es la justicia social.

#### **4.3.2 Criterios y Recomendaciones de la OIT en Materia de Flexibilización Laboral.**

Como ha quedado establecido, durante el estudio del presente capítulo hemos precisado las recomendaciones de la Organización Internacional del

Trabajo para el caso de las relaciones individuales. En tal virtud, las recomendaciones que la Organización Internacional del Trabajo recomienda para los trabajadores por cuanto hace a las relaciones colectivas son las siguientes:

La Organización Internacional del Trabajo recomienda una negociación colectiva libre, llevada al cabo por organizaciones laborales autónomas, así establece en la disposición 2 del convenio 98: *"Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de otras, ya sea que se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración", "calificando como actos de injerencia a las que tiendan a fomentar la constitución de organización de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de una organización de empleadores"*.

También establece prevenciones para estimular la negociación colectiva al sostener en la disposición 4 del convenio 96: *"Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de los procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo."*

Por lo que la negociación colectiva es conveniente y recomendable en un ambiente de libertad y autonomía, para equilibrar los intereses de la empresa; pero sobre todo para que los trabajadores obtengan justicia y equidad en las relaciones de trabajo.

De lo que tenemos que la propia Organización Internacional del Trabajo sustenta el criterio de la negociación libre, atendiendo a los casos particulares de cada situación laboral. Con lo que la negociación colectiva ha sido calificada como un acuerdo de paz que tiende a evitar el conflicto, sus objetivos específicos para los trabajadores lo constituyen aún los salarios, las prestaciones y las condiciones salubres y de seguridad; para los empleadores, estos objetivos se orientan a asegurar mayor productividad y estabilidad administrativa en las empresas, procurando el equilibrio justo de los intereses respectivos.

#### **4.4 PROPUESTAS DEL SUSTENTANTE.**

En atención al desarrollo metodológico que hemos seguido durante nuestro estudio, con la finalidad de establecer y delimitar el amplio margen de factores que giran en torno de las ideas y opiniones que se manifiestan a favor de readecuar algunas figuras jurídicas en materia laboral, que le permitan a nuestro Estado de Derecho hacer frente a los cambios insoslayables que se tienen que dar en los procesos productivos sin transgredir los derechos laborales reconocidos en nuestro Máximo Ordenamiento Jurídico en favor de la clase trabajadora.

Así como también, tomando en consideración las importantes opiniones de distinguidos maestros en la materia, que se manifiestan en contra de tales readecuaciones laborales, por considerar que ponen en riesgo los derechos de los trabajadores que con tantos años de esfuerzo han conseguido. Para lo cual tomamos como sustento las corrientes doctrinarias, políticas y principios que dentro de la Nueva Cultura Laboral se esgrimen en la actualidad, para tratar el tema a la luz de la flexibilización de las relaciones de trabajo.

Dentro de este contexto, corresponde a continuación que emitamos nuestro puntos y criterios finales con relación a nuestro tema de investigación, mismos que realizamos en los siguientes términos:

Primero queremos expresar que en consonancia con el propio desarrollo de nuestro estudio, particularmente somos de la idea de que las actuales relaciones de trabajo no solo requieren de una nueva recontextualización, sino que toda la Ley Federal en la materia necesita de una depuración por así decirlo, por lo que hacemos eco de las palabras del maestro Hugo Ítalo Morales<sup>94</sup>, que al respecto nos dice:

El derecho del trabajo es una disciplina jurídica que se adapta a las condiciones del medio social donde se desarrolla, en las que influyen circunstancias políticas, económicas, religiosas, éticas e industriales de un país, ese es el avance del derecho del trabajo. La legislación del trabajo es la conceptualización escrita de esa disciplina en cierto momento y lugar determinados, pero algunas veces al conceptualarla bajo una legislación escrita regresamos al pasado y no vemos hacia el futuro. ¿Qué ocurre?, la ley de 1931 fue superada, y obligo a redactar la ley de 1970. Esta, con sus reformas de 1980, ha sido superada hace mucho tiempo por el verdadero derecho del trabajo mexicano. En este momento los juristas estamos encerrados con tonterías, sobre si debemos aceptar flexibilizaciones, tiempos de trabajo con licencia determinada, y una serie de prestaciones de los trabajadores sobre sus jornadas, cuando en realidad el derecho del trabajo está demostrando que ya está en practica todo eso.

En el mismo sentido, el maestro Miguel Borrell Navarro considera:

---

<sup>94</sup> MORALES SALDAÑA, Hugo Ítalo. *Flexibilización Laboral*. Bitácora Laboral y Publicación Administrate Hoy. Congreso Internacional del Derecho del Trabajo. 1997. pág. 46.

*"Estimamos que a casi 3 décadas de la promulgación de la Ley Federal del trabajo, después de haberse derogado una veintena de sus preceptos sin que se haya corrido su numeración en la Ley, de haberse reformado y adicionado infinidad de sus disposiciones y tomando en cuenta la jurisprudencia del Pleno y la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que ha declarado inconstitucionales, algunos de sus preceptos como los contenidos de los artículos 448, 902 y 924, considerando que muchas de sus preceptivas, aunque no han llegado aún a la Corte, han merecido sólidas y atendibles críticas de la doctrina laboral, por no armonizarse con lo dispuesto en nuestra Carta Magna, como por ejemplo, por sólo citar tres, los artículos 365 sobre el registro obligatorio de los sindicatos, el 395, sobre la cláusula de exclusión de los contratos colectivos de trabajo y el 923, sobre la facultad conferida al Presidente de la Junta para no dar trámite, cuando estime que no se cumple con los requisitos que la Ley señala al efecto, en el escrito de emplazamiento a huelga, y con la plausible y necesaria finalidad de armonizarlos y hacerlos congruentes con lo dispuesto en la Constitución General de la República, son elementos suficientes que nos obligan [...] a replantearnos para su total revisión y actualización la vigente Ley Federal del Trabajo."*<sup>95</sup>

Visto lo cual, es totalmente necesario que se actualice a los nuevos rumbos de las relaciones productivas el sentido jurídico de la Ley.

Por tanto, y toda vez que como efectivamente acontece, la flexibilización de las relaciones laborales ya se encuentra en marcha, y más que nunca es necesario que se legisle al respecto, a efecto de que la norma legal proteja y tutéle adecuadamente estas relaciones, bajo los principios rectores del Derecho del Trabajo y en armonía a las necesidades productivas actuales.

---

<sup>95</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel, op. cit. págs. 68 y 69.

Segundo. Tenemos la certeza de que las actuales disposiciones normativas, no obstante ser en extremo rígidas, permiten mediante una positiva interpretación que determinadas relaciones laborales puedan ser "flexibles" atendiendo al caso concreto, para lo cual nos remitiremos a considerar lo expuesto en el apartado correspondiente a las relaciones individuales de trabajo que hemos efectuado en el capítulo tercero de nuestro estudio, que con la intención de no caer en repeticiones innecesarios solicitamos se tengan aquí por reproducidas.

Tercero. Consideramos que en la actualidad, las relaciones productivas tradicionales, entre muchos factores han sido trastocadas por los arribos tecnológicos y científicos con los que ahora se cuenta, lo que supone riesgos inminentes de desempleo, situación que obliga a tomar con toda seriedad el rubro de la capacitación y adiestramiento de la base laboral. Además con la Globalización mundial de las economías y la apertura comercial del libre mercado que hoy en día se suscita en todo el orbe, hace a todas luces exigible que las fuerzas involucradas se pongan de acuerdo en los intereses mutuos que tienen que defender, para poder competir amparados en un marco legal actualizado contra los efectos negativos que se avizoran con un mercado comercial sin fronteras.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Podemos concluir que la concepción tradicional del trabajo, que teníamos a principios de la segunda mitad del siglo pasado, tiende a modificarse en virtud de las innovaciones científicas y tecnológicas que se han puesto en práctica en los procesos productivos, la descentralización y evolución de las empresas y la flexibilidad de la mano de obra.

**SEGUNDA.-** Tanto la economía como la sociedad mexicana de las últimas décadas, se han desarrollado dentro de un proceso de desregulación y de transnacionalización creciente, dichos fenómenos se manifiestan con el nacimiento y expansión de empresas multinacionales, así como masivos movimientos migratorios, ocasionando efectos tales como la desocupación y el desempleo por lo que para poder sufragar la cada vez mayor demanda laboral, el Estado debe buscar diversas alternativas que reactiven la economía nacional, dado que es indudable, que empleos productivos, solo se generan en la misma proporción al crecimiento de inversiones en una nación, que en ocasiones, suelen ser temporales y sujetas a una serie de factores de mercado.

**TERCERA.-** La Globalización Económica mundial, sin lugar a dudas, ya se encuentra presente en México, lo que ha motivado una diversidad de polémicas hacia la dinámica de las nuevas relaciones laborales, que desde luego se ven supeditadas al impacto de dicha hegemonía, con lo que se ha tenido que diseñar y poner en acción estrategias de productividad, apertura comercial y flexibilización laboral.

**CUARTA.-** Las diversas crisis económicas que ha sufrido nuestro país principalmente en los últimos treinta años, en la actualidad obligan a replantear un nuevo modelo económico, que tienda al crecimiento sostenido del país, con lo que

una de las necesidades para tales efectos es la readecuación de determinadas relaciones laborales (flexibilización laboral) así como la urgente modernización de las empresas.

**QUINTA.-** En definitiva es necesario considerar en la actual ley Federal del Trabajo, agregar las ideas plasmadas en el documento Nueva Cultura Laboral, que como ha quedado establecido, ya operan en los procesos productivos en nuestro país aunque de manera subterránea, sobre todo lo relativo a las modalidades de contratación y jornada de trabajo. Por su parte los actuales proyectos de reformas a nuestra ley laboral, calificadas por muchos como propatronales así como neoliberales, a juicio particular, lograrán su cometido: el flexibilizar las relaciones de trabajo y adecuarse a las exigencias globalizadoras y el interés transnacional, aunque también como efecto mismo de la propia globalización, contendrán el riesgo de no procurar el sentido de equidad y responsabilidad social que debe existir en todo empresario a fin de reactivar la economía, reinvertiendo en la planta productiva nacional, creando así nuevos empleos.

**SEXTA.-** En la actualidad debe de adecuarse e integrarse a la ley, como opción válida, cualquiera de las formas de pago seguras de conformidad a la amplia gama de alternativas tecnológicas existentes en la actualidad tanto para los trabajadores como para los patrones.

**SÉPTIMA.-** Podemos concluir que, por lo que atañe a la negociación individual dentro de la flexibilización laboral, como lo hemos manifestado, ésta puede perfectamente implementarse atendiendo a los preceptos normativos que la propia Ley Federal del Trabajo contiene actualmente, para lo que solo bastará una adecuada y positiva interpretación jurídica de las partes involucradas y siendo el caso de que el patrón transgreda o menoscabe los derechos del trabajador, las autoridades del trabajo serán las encargadas de aplicar la ley.

**OCTAVA.-** Por cuanto hace a los sindicatos, aún cuando consideramos que al ser instituciones cuya finalidad esta orientada a la correcta protección y armonización de intereses de justicia y equidad en beneficio de sus trabajadores, en la actualidad en varios casos, han hecho ver carencias en cuanto a su autonomía y democracia interna, debido a la incidencia de diversas presiones externas, por lo que la deberán tender este tipo de organizaciones, a una autentica libertad sindical neutralizando en lo posible, los controles partidistas, estatales y empresariales que limiten sus propósitos mas legítimos, el bienestar y dignidad de los trabajadores.

**NOVENA.-** Los sindicatos, en la actualidad deben abandonar posturas cerradas y negociar con la apertura necesaria bajo la premisa de protección y desarrollo a sus agremiados, buscando ante todo la conservación de las fuentes de empleo, teniendo presente en todo momento los principios del Derecho del Trabajo y preferentemente las que se derivan del respeto a la dignidad del trabajador, el *equilibrio* y el de *estabilidad en el empleo*.

**DÉCIMA.-** Podemos concluir que hoy en día por el empuje de los intereses globalizados, es indispensable que los trabajadores, sin dejar que se lesionen los principios del Derecho del Trabajo, deben ajustarse y estar conscientes de las actuales condiciones económicas del país y en la medida de lo jurídicamente posible, aceptar ciertas modificaciones laborales, poniendo de su parte todo lo necesario para la conservación de su fuente de empleo, aceptar su capacitación y aprender cuanto oficio les sea posible, tanto en beneficio de la competitividad de la empresa, como para tener más posibilidades de encontrar en cualquier circunstancia económica un empleo decoroso e inclusive poder autoemplearse y estar en posición mejorar sus condiciones de trabajo. En contraste, la clase empresarial debiera girar su enfoque económico a un largo plazo, a efecto de estudiar las consecuencias de la tendencia de las relaciones de trabajo flexibles, que de primer orden auguran una mayor productividad y margen de utilidad pero

así también exigirán mayores retos en cuanto a considerar un sentido social, que permita brindar a más trabajadores, jornadas y remuneraciones dignas, ya que de lo contrario el ciclo productivo quedará siempre incompleto, acrecentando cada vez más la gran barrera que existe en la actualidad de pobreza y riqueza mal distribuida.

**DÉCIMA PRIMERA.-** La empresa mexicana tiene que desterrar de sus políticas gerenciales las teorías negativas, en el sentido de que el trabajador es perezoso por naturaleza, debe en consecuencia, estimular la actividad productiva mediante el criterio de trato digno y remuneración justa, con lo que los trabajadores, al estar en armonía con los patrones o empleadores aportarán mayor disposición y aceptación en las nuevas relaciones de trabajo.

**DÉCIMA SEGUNDA.-** Podemos reiterar el criterio sustentado en nuestro estudio, en el sentido de que a la empresa mexicana ante los retos que la globalización económica mundial y la apertura Nacional e Internacional de los mercados le imponen en la actualidad, le es más favorable tener un trabajador con tres salarios mínimos, productivo y dispuesto a colaborar; que tres trabajadores con un salario mínimo, improductivos.

## BIBLIOGRAFÍA

### OBRAS GENERALES

ALVARADO LARIOS, Ana María, Temas Selectos de Derecho Laboral, Pearson, México, 1998.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo, Porrúa, México, 1988.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta edición, Sista, México, 1998.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los conflictos del Trabajo y su Solución, UNAM, México, 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas Laborales. Segunda edición, Trillas, México, 1988.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. 15ª edición, Esfinge, México, 1998.

DÁVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición, Porrúa, México, 1991.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. cuarta edición, Porrúa, México, 1992.

DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales, Porrúa, México, 1992.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, 13ª edición, Porrúa, México, 2000.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, 13ª edición, Porrúa, México, 1999.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomos I-II, decimatercera edición, Porrúa, México, 1993.

DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa, México, 1977.

ELGUEA SOLIS, Javier. La Economía Mexicana y sus Empresarios, México, Universidad Anáhuac del Sur, 1989.

FIX ZAMUDIO, Héctor. El Constitucionalismo en las Postrimerías del siglo XX, Tomo V, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1998.

GARCÍA SALDAÑA, Gorki. México ante el Reto. Ediciones Castillo, Monterrey Nuevo León, 1995.

GUERRA MALO, Braulio. El Constitucionalismo en las Postrimerías del Siglo XX. La Constitución Mexicana 70 años después. Tomo V, 1ª edición, UNAM, México, 1988.

HUERTA G. Arturo. Economía Mexicana más allá del Milagro. ediciones de cultura popular, capítulo I a III, México, 1991.

HUERTA G. Arturo. Liberación e Inestabilidad Económica en México. editorial Diana, México, 1992.

LASTRA LASTRA, José Manuel. Fundamentos de Derecho. Mac Graw-Hill, serie jurídica, México, 1994.

ROSSOMANO MOZART, VICTOR. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, 2ª edición, UNAM, México, 1981.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Pactos, Laboral. No. 2, ECASA, México, 1992.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Mc Graw-Hill, México, 1999.

TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México. 4ª edición, Porrúa, México, 1971.

TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDAÑA Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. 5ª edición, Trillas, México, 1991.

TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición, Porrúa, México, 1986.

VALADÉS, Diego. Constitución y Política, 2ª edición, Editorial UNAM, México, 1994.

## OBRAS HEMEROGRÁFICAS

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Empresa, Trabajo y Productividad. Nueva serie año, XXVII núm. 79, enero-abril 1994, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. La Flexibilidad: Nuevo Elemento en la Relación de Trabajo. Boletín Mexicano de Derecho Comparado. nueva serie, año XXIV, número 70, enero-abril, 1991.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Proposiciones Concretas de Modificación o Reforma a Nuestra Legislación en Materia Procesal, Revista Laboral núm. 40, México, 1996.

DE BUEN LOZANO, Néstor, y MORGADO VALENZUELA, Emilio. Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie G, Estudios Doctrinales, Núm. 188, Editorial UNAM, México, 1997.

GIUGNI, Gino. Concertación Social y Sistema Político en Italia. Cuadernos del Instituto de Investigaciones jurídicas, No. II y VI, UNAM, México, 1987.

LASTRA LASTRA, José Manuel. Revista de la Facultad de Derecho. Tomo LI, No. 235, UNAM, México, 2001.

MENDOZA MORALES, José Silvestre. Política Económica en el sexenio de Ernesto Zedillo y la Crisis. Revista Administrate Hoy, número 20.

PÉREZ, Norma. Revista Época. Número 132, diciembre 1995, México, D. F.

ROSSOMANO, Mozart VICTOR. La Concertación Social en América Latina. Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas, No. 6, UNAM, México, 1987.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. La Era de la Flexibilidad Laboral. Estudios Jurídicos en homenaje a Don Santiago Barajas Montes de Oca. Serie G, Estudios Doctrinales, Núm. 1979, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1995.

WARMAN, Arturo, De la Incorporación Subordinada a la Concertación en el Campo Mexicano. Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas, No. 6, UNAM, México, 1987.

**LEGISLACIÓN**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Compilación de Leyes Federales, Informática Jurídica, México, 2001.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Editorial Sista, México 2002.

Ley Federal del Trabajo. Compilación de Leyes Federales, Nueva versión, México, 2002.

Ley del Seguro Social. Compilación de Leyes Federales, Nueva versión, México, 2002.

## DICCIONARIOS

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. 14ª edición, Tomo II, Heliasta.

DE PINA, Rafael Y DE PINA VARA Rafael, Diccionario de Derecho, vigésima sexta edición, Porrúa, México, 1998.

Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo A-CH 12ª edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Porrúa, UNAM, México, 1998.

Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. Tomo II, Cárdenas Editor y Distribuidor, Madrid, 1973.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española, Vol. I. Espasa Calpe, Madrid, 1992, pág. 624.

## OTRAS FUENTES

ARRIAGA RESÉNDIZ, Raúl E. Ponencia Presentada en la XXXVIII Asamblea Nacional del Derecho del Trabajo, México, 1998.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Riesgos y Ventajas de la Flexibilización. Ponencia presentada en el Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo, efectuado en Saltillo, Coah., octubre de 1997.

LÓPEZ MARTÍNEZ, María de los Angeles. Ponencia Presentada en el Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo, efectuado en Saltillo, Coah., octubre 1997.

MORALES SALDAÑA, Hugo Ítalo. Flexibilización Laboral. Bitácora Laboral y Adminístrate Hoy, Consideraciones del Congreso Internacional del Derecho del Trabajo, 1997.

V.º b.  
M. A.