



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**“EL EXCESIVO PROTECCIONISMO DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA
NECESIDAD DE MODIFICARLA PARA
REACTIVAR LA ECONOMIA DEL PAIS”**

T E S I S

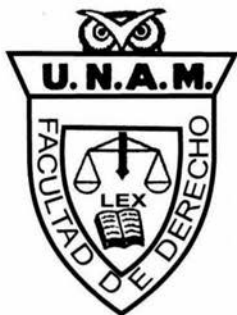
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

FERNANDO MARQUEZ CARDELAS

ASESORA DE TESIS:

LIC. SOCORRO UGALDE RAMIREZ



MEXICO, D. F.



2004



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **FERNANDO MARQUEZ CARDELAS**, con número de cuenta 89326363, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "EL EXCESIVO PROTECCIONISMO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA NECESIDAD DE MODIFICARLA PARA REACTIVAR LA ECONOMIA DEL PAIS", bajo la dirección de la LIC. SOCORRO UGALDE RAMIREZ, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Dr. **JOSE MANUEL VARGAS MENCHACA**, en el oficio con fecha 10 de agosto de 2004., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA Y POR LA LARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, C.F., 12 de agosto 2004.

FACULTAD DE DERECHO
LIC. GUILLERMO MONTROBAINA
Director del Seminario
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.

c.c.p.-Alumno (a).

**A LA UNAM,
A LA QUE LLEVARÉ SIEMPRE EN MI
CORAZÓN, YA QUE DENTRO DE SUS AULAS
ADQUIRÍ LOS CONOCIMIENTOS PARA
FORMARME COMO PROFESIONISTA
EN ESTA NOBLE CARRERA.**

**A MI ASESORA,
LIC. SOCORRO UGALDE RAMÍREZ
POR SU PACIENCIA, COMPRENSIÓN Y
SUGERENCIAS, EN LA ELABORACIÓN
DEL PRESENTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN,
CON TODO RESPETO Y GRATITUD.**

**A LETY,
CUYO INCANSABLE ESPÍRITU DE LUCHA
ME FORTALECE Y ME EMPUJA A BUSCAR
MÁS.**

**A FER,
QUIEN ME DA LA ALEGRÍA DE VIVIR
ENSEÑÁNDOME A SER FELIZ.**

**A MIS PADRES,
QUE NUNCA CLAUDICARON EN SU
APOYO HACIENDO DE MÍ UN HOMBRE
DE BIEN.**

**“EL EXCESIVO PROTECCIONISMO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y
LA NECESIDAD DE MODIFICARLA PARA REACTIVAR LA ECONOMÍA
DEL PAÍS”**

INTRODUCCIÓN..... I

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1. Evolución histórica de la Ley Federal del Trabajo..... 1
2. La legislación del trabajo en las Entidades Federativas de 1917 a
1931..... 5
3. Ley Federal del Trabajo de 1931..... 9
4. Reformas de 1962 a la Ley Federal del Trabajo..... 14
5. La Ley Federal del Trabajo de 1970 y sus Reformas 14
6. Reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo..... 19

CAPÍTULO II

LA MODERNIDAD LABORAL Y EL DERECHO DEL TRABAJO

1. La Flexibilidad laboral, la automatización industrial y el Derecho
del Trabajo 22
2. La productividad en el Derecho del Trabajo 28
3. La protección contra el despido 33
4. El Estado y la Justicia Social 40
5. El nuevo Derecho del Trabajo, los cambios tecnológicos y los
inversionistas 44

CAPÍTULO III
ELEMENTOS DE CONVICCIÓN JURÍDICA, POLÍTICA Y SOCIAL PARA
MODIFICAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1. El Derecho Laboral ante la Globalización.....	51
2. El paternalismo gubernamental.....	60
3. La realidad de las juntas de conciliación y arbitraje.....	67
4. La reacción sindical y su proteccionismo.....	71
5. Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia laboral.....	74

CAPÍTULO IV
PERSPECTIVAS ACTUALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SU
NECESARIA REFORMA

1. La valoración del trabajo ante la ineficacia de la economía.....	78
2. El valor económico de la empresa.....	84
3. Desajuste entre la Ley Federal del Trabajo y la realidad.....	87
4. La fuga de capitales.....	92
5. Las formas atípicas de la contratación laboral.....	97
6. Principios para una nueva Ley Federal del Trabajo. (propuesta de reforma).	99
CONCLUSIONES.....	113
BIBLIOGRAFÍA.....	115

INTRODUCCIÓN

La idea principal que nos llevo a escribir sobre el presente trabajo de tesis, deriva de los cambios que se estan viviendo en el mundo en todos los aspectos, razón por la cual nuestra Ley Federal del Trabajo no puede permanecer estática a dichos cambios siendo que en nuestro país es urgente un cambio de cultura para los inversionistas, los cuales al ver que la ley en comentario es proteccionista del trabajador, se niegan a invertir en nuestro país.

Lo anterior trae como consecuencia fuga de capitales, no productividad, que va en detrimento de la económica del país, asi como una precaria impartición de justicia que casi siempre se carga a favor del trabajador, dejando desprotegido al patrón que es el que invierte. Con esto, no pretendemos restarle derechos a los trabajadores ni ser proteccionistas del patrón, porque al final caería en lo mismo que ahora estoy postulando, sino mas bien que nuestra ley Federal del Trabajo sea mas justa y equitativa, para evitar que nuestros conciudadanos inviertan en otros países y de ser posible traer mas inversionistas al país.

Con lo hasta aquí anotado, se pretende que nuestros legisladores efectivamente se ocupen de legislar sobre una Ley Federal del Trabajo que lleve inmersa la justicia social y empresarial y no sea proteccionista de algunos que únicamente como los sindicatos se encarguen de solapar faltas de asistencia y menos productividad de los trabajadores, sino que el trabajador trabaje, el legislador legisle y el patrón pague adecuadamente la productividad de los trabajadores, para buscar un equilibrio entre la producción, el capital y el trabajo.

El objetivo que perseguimos es el de crear conciencia entre los legisladores, los trabajadores y los patrones, para que la Ley Federal de Trabajo se preocupe por la economía, trayendo como consecuencia mayor productividad y calidad en el trabajo, mejor impartición de justicia y mejores salarios a los trabajadores, para que así los inversionistas aporten mayor capital a las empresas.

Por lo anterior nuestro trabajo recepcional quedó dividido en cuatro capítulos los cuales a continuación se detallan.

En el capítulo primero hablamos de los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo, su evolución histórica desde 1931 hasta las últimas reformas de 1980 y su comparación actual. Asimismo, en el capítulo segundo pretendemos señalar las repercusiones políticas, sociales y jurídicas de la modernidad laboral y el Derecho del Trabajo hablando de la flexibilidad laboral, la automatización industrial, la productividad en el Derecho del Trabajo, así como el Estado y la justicia social y su repercusión en el nuevo Derecho del Trabajo, los cambios tecnológicos y la problemática que enfrentan los inversionistas.

En el capítulo tercero hablamos de los elementos de convicción jurídica, política y social para modificar la Ley Federal del Trabajo desde el punto de vista de la globalización y el paternalismo gubernamental, comparándola con la realidad en la aplicación de justicia en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin hacer a un lado la reacción sindical que esto pueda tener, así como la manera de hacer jurisprudencia en materia laboral.

Finalmente en el capítulo cuarto se puntualiza sobre las perspectivas

tomando como precedente el valor económico de la empresa, el por qué del desajuste en la aplicación de la justicia entre patrones y trabajadores tratando de resaltar que nuestra Ley Laboral debe reformarse a efecto de plantear nuevas opciones que ya no impidan a los inversionistas hacerlo en nuestro país.

Los métodos que utilizaremos en el desarrollo del presente trabajo serán el inductivo y el comparativo, para así deducir de nuestra propia conclusión apoyándonos en material bibliográfico especializado de la materia, así como información extraída de la hemerografía, jurisprudencia y otras fuentes.

De manera específica, se pretende que la Ley Federal del Trabajo sea más justa e igualitaria en sus conceptos de protección al trabajador, pero también para el patrón que es el que invierte y arriesga su capital para generar empleos, tratando de crear con esto una nueva cultura laboral.

El equilibrio y la Justicia Social en las relaciones entre trabajadores y patrones es una de las finalidades de la Ley Federal del Trabajo, y como tal, es necesario considerar tanto las políticas orientadoras en los ordenes social y económico como la adecuación normativa con el fin de prevenir que el derecho se convierta en obstáculo al progreso y a los beneficios de los individuos, motivo que exige la adecuación o modernización de la legislación.

El acuerdo empresarial, así como la armonía en el sector de trabajadores son factores necesarios para lograr el equilibrio entre los dos actores colectivos, por lo que por un lado se debe propiciar el saneamiento de la inversión, de financiamiento y operacional en las industrias y las

trabajadores. El sector patronal requiere seguridad en sus inversiones, estímulo y estabilidad política nacional, con lo cual obtenga certeza y seguridad en la generación de utilidades razonables, suficientes para cubrir las obligaciones laborales incluidas las de seguridad social, las fiscales, cubrir los ramos de ahorro reinversión y ganancias netas.

Para determinar lo justo socialmente es necesario determinar el objetivo en un momento y en un espacio determinado y en nuestra materia laboral, los entornos han variado con la llamada revolución tecnológica. El trabajo humano debe conducir a la exigencia del respeto a los derechos humanos por lo que debe exigirse al empleador sea persona física o moral la capacidad para cumplir los compromisos que implica el aprovechamiento de la fuerza del ser humano, ofreciendo estabilidad y la generación de nuevas fuentes de trabajo con elementos necesarios para competir en el mercado mundial con la producción y prestación de bienes y servicios apreciando y practicando los adelantos científicos y tecnológicos.

El desempleo resulta como consecuencia de malos engranajes que tanto pueden ser de índole poblacional como económico, pero que producen las mismas consecuencias: pobreza, exclusión social o precariedad en el estándar de vida y si no se quiere crear un vasto Estado de bienestar colmado de instituciones de asistencia pública, es indispensable procurar empleo para cada uno de los individuos integrantes de la población económicamente activa y generarlos conforme al crecimiento de la misma.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

De manera genérica podemos decir que fue hasta 1931 cuando salió a la luz la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, siendo ésta la Ley Federal del Trabajo; pero valdría la pena recordar y resumir las cuatro etapas en que el maestro J. Jesús Castorena explica las relaciones laborales que han existido en México, desde la época de los aztecas, pasando por la colonia, el México independiente y posterior a éste la Constitución de 1857, hasta llegar a la creación del Artículo 123 en 1917.

A efecto de puntualizar lo antes escrito y ver la evolución que se ha tenido en la regulación de las relaciones laborales, será oportuno precisar lo siguiente.

1. Evolución Histórica de la Ley Federal del Trabajo

La primera época se refiere a los trabajos forzosos entre los aztecas que estuvieron a cargo de los esclavos, los siervos y los tamemes, sujetos éstos últimos que realizaban el transporte de personas y cosas, como animales de carga.

“La esclavitud no tuvo los caracteres de la europea; el esclavo no dejó de concebirse como una persona humana ni como una entidad jurídica; jamás se le concibió como una cosa y no se tuvo la noción del ejercicio del derecho de propiedad sobre el esclavo.”¹

El esclavo podía tener un patrimonio, adquirir bienes, enajenarlos; si bien tenía la obligación de trabajar para el señor, podía también hacerlo en beneficio propio; el hijo del esclavo no nacía esclavo.

¹ CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Segunda edición, Porrúa, México, 1978. p. 17.

Los tamemes o sea los hombres que ejercían la actividad de cargadores, eran la clase más baja del pueblo azteca, la cual estaba carente de manera total de alguno de los derechos laborales que conocemos.

“Independientemente de esos trabajos forzosos, los aztecas imponían a los pueblos sometidos, la obligación de tributar, es decir, para que tú trabajaras tenías que pagar sin que hasta ese momento se ejerciera un derecho al trabajo.”²

El trabajo de la época colonial estuvo sujeto a dos regímenes diferentes, según se tratara del trabajo de la ciudad y de la mano de obra indígena.

En esa época el trabajo de las ciudades se ejecutó por regla general bajo sistemas corporativos. En España, como en toda Europa, prevalecía la forma artesanal de producción; es explicable que al llevarse a cabo la conquista de nuestro territorio, se trasladaran a México las instituciones que se conocían y se practicaban en la península Ibérica. Fue así como se implantó en el país el régimen corporativo.

“Los estatutos de las corporaciones no se hicieron extensivos a la masa indígena, o sea, que se dejó en libertad a los aborígenes para ejercitar la profesión o trabajo que quisieran sin someterse al rigorismo de la corporación. Una sola excepción encontramos y es la relativa a la enseñanza; los únicos que podían establecer escuelas para enseñar, eran los españoles, prohibiéndose la práctica de ese oficio a los indígenas. Cuando éstos practicaban un oficio de los objetos a régimen corporativo y el producto que elaboraban era imperfecto, no eran objeto de sanción

² ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso. La Justicia Laboral. Segunda edición, Sista, México, 2001. p. 67.

alguna, ya que se les dejaba traficar libremente con los artículos que producían.”³

Las ordenanzas de la corporación formaban parte de un cuerpo legislativo que se conoció con el nombre de Ordenanzas de la Ciudad de México, a cuyo tenor se regulaba la vida de toda la ciudad. El régimen corporativo tuvo como en España y como en Europa, la característica de ser una forma de gobierno de la producción y del consumo.

La tercera época, el México Independiente, nace con el Decreto de Don Miguel Hidalgo el 6 de diciembre de 1812, dado en la Ciudad de Guadalajara, por el que abolió la esclavitud.

“Los tributos y las exacciones que pesaban sobre los indios y las bases constitucionales relativas al trabajo y al reparto de las tierras presentadas por el Insurgente Don José María Morelos y Pavón al Congreso de Apatzingán, demuestran en forma indubitable que los autores de la Independencia de México tuvieron una concepción clara del problema social de nuestro país.”⁴

Desgraciadamente ese sentido social se perdió; la pérdida obedeció a la forma en que se consumó nuestra Independencia. Había que arrebatársela de las manos Insurgentes, para que el movimiento se redujera a una desvinculación de España y se conservaran las condiciones sociales que prevalecían en el país.

El movimiento independiente no tuvo el efecto de derogar el régimen corporativo de la Ciudad de México, aunque algunas ordenanzas entraron en desuso, al triunfo de aquél.

³ SANTIAGO VELASCO, Rafael. Justicia del Trabajo. Cuarta edición, Trillas, México, 2000. p. 78.

⁴ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Décima edición, Sista, México, 2001. p. 171.

Las leyes que tuvieron el efecto de poner término al régimen corporativo, fueron las Leyes de Reforma, que consideraron como bienes del clero los que pertenecían a las cofradías y archicofradías, bienes a los que se hizo extensiva la desamortización de bienes de la iglesia.

Las leyes de Indias dejaron de tener vigencia a partir de la Independencia. Se tenía la idea de que la Independencia del país obraría como un remedio eficaz sobre los problemas sociales de México; el régimen de libertad que se instauró con la Independencia no pudo tener esa consecuencia. Por lo tanto, persistieron las prácticas del trabajo forzoso, del peonaje y de la esclavitud.

A medida de que fueron cayendo en la falta de aplicación las ordenanzas, algunas de las actividades, aquéllas que podían considerarse estrechamente relacionadas con las necesidades de la población, fueron objeto de una regulación, la que se llevó a cabo por medio de reglamentos; éstos vinieron a sustituir a las ordenanzas de gremios y podemos citar dos de ellos: los de cómicos y de panaderías y tocinerías. El primero, o sea el de cómicos, reglamentó el despido de los artistas de los teatros en bien del público; determinó que ni el empresario, ni el cómico, podían en un momento dado, privar a los espectadores de la actuación artística de los artistas anunciados.

El segundo o sea el reglamento de tocinerías y panaderías, impuso a los propietarios de esos establecimientos la obligación de proporcionar a los operarios, habitaciones cómodas y ventiladas para vivir; redujo la jornada de trabajo a diez horas diarias, reglamentó los préstamos a los trabajadores reduciendo su monto al importe de ocho días de salario y fijó la responsabilidad de los panaderos en el caso de pérdida del pan elaborado; el trabajador solamente podía responder del valor del artículo cuando se echaba a perder por su culpa.

El Estatuto del Imperio, la Ley que creó la Junta Protectora de las clases menesterosas, la Ley sobre trabajadores, el proyecto para desterrar el uso del fósforo blanco, revelan cómo el Segundo Imperio captó los problemas sociales de México.

“El Estatuto de Imperio, consignó la Libertad del Trabajo. La Ley para la protección de las clases menesterosas, impuso a la Junta que creó la facultad de proponer reglamentos que ordenen el trabajo y fijen la cantidad y modo de retribuirlo la Ley sobre trabajadores de primero de noviembre de mil ochocientos sesenta y cinco, comienza por declarar la Libertad de Trabajo y la Libertad de Comercio en los centros de trabajo; reguló la jornada de trabajo y le fijó una duración desde la salida hasta la puesta del sol con dos horas de descanso para comer; otorgó los descansos de los domingos y días feriados; obligó al pago del salario en moneda; permitió descontar la quinta parte de salario para el pago de las deudas pendientes del trabajador; las deudas son personales del trabajador y no trascienden a su familia.”⁵

Cuando en la finca hubiera más de veinte familias de trabajadores, su dueño tenía la obligación de fundar una escuela para enseñar a leer y escribir a los niños.

2. La Legislación del Trabajo en las Entidades Federativas de 1917 a 1931

De 1917, fecha en que entró en vigor la Carta Magna de Querétaro, a 1931, transcurre un lapso de experimentación jurídica, económica, política y social en el país, a través de diversos ordenamientos legales, para dar el desarrollo y aplicación de las bases contenidas en el

⁵ Ibidem. p. 172.

artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En el texto original, el propio constituyente consideró que cada una de las entidades federativas, a través de sus respectivas legislaturas, y el Congreso de la Unión en lo relativo al Distrito Federal y Territorios, hicieran la reglamentación correspondiente, lo que ocasionó una diversidad de disposiciones, no siempre uniformes, con notables contradicciones entre unas y otras, o de diferente eficacia y alcances prácticos. Los estados de Veracruz y Yucatán lograron las legislaciones más completas, en materia del trabajo cuyo texto, y los problemas suscitados con motivo de su aplicación, integran hasta el momento un valioso antecedente de la posterior legislación federal en esta materia.

“El Congreso de la Unión, no obstante algunos ensayos legislativos, no logró elaborar una reglamentación del precepto constitucional, sino que se limitó a expedir diversos decretos sobre cuestiones particulares y aisladas. Hacia la mitad de la tercera década de este siglo, se advirtió la urgente necesidad de uniformar las normas laborales, y dar intervención jurisdiccional y administrativa al Estado Federal, en materia de trabajo, lo que ocasionó que en 1927 fuera creada y comenzara a funcionar la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para el conocimiento y resolución de conflictos laborales, principalmente de naturaleza colectiva, que afectaban a empresas con establecimientos diseminados por el territorio nacional o cuya importancia ameritaba una solución única y general.”⁶

Una vez reformada la Constitución para hacer facultad exclusiva del legislador federal la reglamentación de las bases contenidas en la Declaración de Derechos del Trabajador, fue presentado al Congreso de la Unión el proyecto Portes Gil, que no fue aprobado. Finalmente, la entonces

⁶ CLIMENT BELTRÁN, Juan. La modernidad laboral. Segunda edición, Esfinge, México, 2001. p. 33.

Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo formuló un proyecto de Ley Federal del Trabajo, que fue ampliamente discutido en las cámaras legisladoras, hasta convertirse en la Ley Federal del Trabajo de 1931, que formó el marco institucional que sirvió de cauce al desarrollo de las actividades productivas del país durante un lapso de treinta y nueve años.

La experiencia obtenida con la aplicación de esta Ley, las reformas y adiciones que se introdujeron en su texto en el transcurso de ese lapso, y la doctrina y jurisprudencia formadas con tal motivo, junto con la participación activa del movimiento obrero organizado, integraron un caudal de realidades, conocimientos y posibilidades que impulsaron al Estado Mexicano para introducir a nuestra vida pública institucional al desarrollo económico y social del país las trascendentales legislaciones laborales del 1 de mayo de 1970 y 1 de mayo de 1980.

“La Ley Federal del Trabajo de 1931, tuvo el propósito de sus autores de ser una reglamentación completa de las bases constitucionales. El legislador alcanzó parcialmente este objetivo, porque algunos de los textos de la Carta Fundamental contenidos en el artículo 123 quedaron inéditos en la ley secundaria, en principio, en virtud de que la situación real del país en la época de entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo de 1931 no permitió establecer bases definitivas o adecuadas para la realización de algunas instituciones importantes. Entre ellas cabe señalar las relativas a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, que fue resuelta mediante la reforma constitucional de 1962 y su consiguiente reglamentación; la instauración de un sistema de seguridad social que no se logra hasta 1943 con la Ley del Seguro Social y la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social; la normatividad, sobre habitación para los trabajadores, comenzó a tener aplicación y desarrollo a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1970 y su funcionamiento, en 1972, con la

creación del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.”⁷

La federalización de las disposiciones del trabajo en México se logró, el 6 de septiembre de 1929, conforme a las reformas a la fracción X del artículo 73 constitucional y al párrafo introductorio del 123, en virtud de las cuales se facultó al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en esa materia, dando fin en esa forma a la anarquía que prevaleció durante doce años.

Puede considerarse que la Ley Federal del Trabajo de 1931 contiene una amplia reglamentación de las bases constitucionales en lo referente al campo general de las relaciones de trabajo, tanto de las relaciones individuales como de las relaciones colectivas, y traduce a la legislación ordinaria la idea matriz del constituyente, que desde 1917 había fijado el contenido mínimo de los derechos del trabajo, considerado como persona, y creó las instituciones adecuadas para el establecimiento y desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo.

De lo anterior se infiere que con la federalización para las disposiciones en materia de trabajo de 1929 y junto a la Ley Federal Laboral de 1931 fueron las primeras manifestaciones que dieron lugar al proteccionismo que hasta la fecha perdura en nuestra Ley Federal del Trabajo el cual, debe desaparecer.

Por otra parte, en casos particulares, como sucedió con el Estado de México, la misma Constitución Política de la entidad establecía las bases para la organización del trabajo.

⁷ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. T.I. Décima novena edición, Porrúa, México, 1999. p. 41.

La proliferación de las disposiciones reglamentarias del 123, expedidas por las entidades federativas duraron de julio de 1917 a enero de 1929.

3. Ley Federal del Trabajo de 1931

En el mes de julio de 1929 se formuló un nuevo proyecto de Código Federal del Trabajo, que se conoce como Proyecto Portes Gil, en honor del entonces presidente en funciones.

Según lo hace notar el doctor Mario de la Cueva, “este proyecto fue redactado por una comisión integrada por los señores Alfredo Iñarritu, Praxedis Balboa y Enrique Delhumeau, sin que hubiera sido aprobado y que indudablemente se inspiró en el proyecto redactado por la Secretaría de Gobernación.

Este proyecto de Código fue remitido para su análisis a distintas organizaciones obreras y patronales. Por lo que respecta a los empresarios, organizaron una Convención de Delegaciones Industriales de la República Mexicana.”⁸

La Convención estuvo integrada por veintiocho Cámaras Nacionales de Comercio de la Industria y la Minería, y por algunas asociaciones patronales, habiéndose publicado el 19 de septiembre de 1929 un amplio estudio sobre el proyecto. Podemos resumir en cinco puntos principales las observaciones al mismo: “1. Libertad de contratación; 2. Derecho de huelga; 3. Integración, funcionamiento y ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; 4. Indemnizaciones y sanciones en general, y 5. Consideraciones generales.”⁹

⁸ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. T. I. Vigésima edición, Porrúa, México, 2000. p. 53.

⁹ *Ibidem*. p. 54.

Como era de esperarse, el sector patronal pugnaba por una absoluta libertad de contratación en materia de trabajo, fundándose en que el artículo cuarto constitucional así lo garantizaba.

Por lo que toca a la integración, funcionamiento y ejecución de los laudos de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, los empresarios proponían facultar al Poder Judicial para designar a los representantes del Estado ante las Juntas de Conciliación.

El texto original del proyecto de Código, en su artículo 460, organizaba en toda la República diez Juntas Centrales Federales de Conciliación y Arbitraje, integradas por un representante del ejecutivo del Estado, Distrito, o Territorio Federal, el cual era nombrado por el Ejecutivo Federal, fungiendo como presidente de cada una de ellas y además, por tres representantes de los patrones y tres de los trabajadores. La Convención, por su parte, proponía que la designación de los representantes del Estado estuviera hecha por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Un último proyecto de Código Federal del Trabajo fue elaborado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactado principalmente por el licenciado Eduardo Suárez y enviado para su aprobación a la Cámara de Diputados el 22 de mayo de 1931.

“La promulgación de la reforma al artículo 73 constitucional decía en la exposición de motivos de dicho proyecto, el ingeniero Pascual Ortiz Rubio titular del ejecutivo, hace inaplazable la expedición de la Ley Federal del Trabajo. Las relaciones entre obreros y patrones se habían continuado regulando con fundamento en las bases establecidas por el Artículo 123, en un conjunto de normas de carácter consuetudinario y en la jurisprudencia de la Suprema Corte de la Nación, reglas un tanto

imprecisas y contradictorias que no podrían suplir indefinidamente a la ley."¹⁰

Era indispensable, pues, que tanto trabajadores como empresarios conocieran de manera inequívoca las normas que debían regir sus relaciones, lo que solamente era posible a través de la ley.

Cualesquiera que sean las desventajas que la norma escrita tenga, en relación con las demás que rigen la vida social, es indiscutiblemente la única que consigue seguridad y certeza a la sociedad, y constituye en sí misma un apreciable bien cultural.

El gobierno, por su origen y por convicción, decía la exposición de motivos, no puede formular una ley que norme la actividad del capital y del trabajo, sino en un sentido ampliamente protector para la clase trabajadora.

El artículo 123 de la Constitución, que se iba a reglamentar, señalaba una dirección determinada, y a la sombra de las bases que en él se consagran, las organizaciones obreras del país había logrado definir y afianzar un conjunto de derechos que el gobierno, emanado de la revolución, no podía desconocer.

El 10 de julio de ese mismo año, las comisiones especiales de la Cámara Baja rindieron su dictamen, y puesto el proyecto a discusión en lo particular, fue aprobado por unanimidad el 4 de agosto de 1931, pasando a la Cámara de Senadores donde igualmente aprobado el 13 de agosto del mismo año, fue enviado al Ejecutivo para su promulgación y publicación.

El Código se encontraba dividido en once títulos:

¹⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 43.

En el primero, intitulado Disposiciones Generales, se definía a las partes del derecho del trabajo; se estatúa el principio de la libertad del trabajo y sus limitaciones legales; se fijaban las reglas generales sobre prestación de servicios y se enumeraban las fuentes del derecho obrero.

En el título relativo al contrato de trabajo, se determinaban las formas usuales de contratación: el contrato individual y el contrato colectivo, estableciéndose la capacidad requerida, la forma de prestar el consentimiento, las estipulaciones obligatorias lícitas y las formas que debían revestir los distintos tipos de contrato. Asimismo, se reglamentaban los efectos del contrato de trabajo, las horas de trabajo, los descansos legales, el salario mínimo, el reglamento interior de trabajo, el trabajo de mujeres y menores, las obligaciones de los patrones, de los trabajadores y las formas de modificación, suspensión o conclusión del contrato de trabajo.

Además, se reglamentaban las formas especiales de trabajo, como el trabajo doméstico, el de mar y vías navegables, el ferrocarrilero, el del campo, el de las pequeñas industrias, el de la industria familiar, el trabajo a domicilio y en forma especial el contrato de aprendizaje.

En este Código se contempla el principio de libertad sindical, garantizado por la Constitución de la República, señalándose que la organización interna de los sindicatos corresponde única y exclusivamente a sus agremiados. Igualmente se estatuyó, de acuerdo con lo preceptuado por el Artículo 123 Constitucional, el derecho de huelga.

Los accidentes del trabajo o enfermedades profesionales se reglamentan tomando como criterio el principio del riesgo profesional. Sin embargo, el Gobierno Federal consideraba en la exposición de motivos la

reglamentación en esta materia como provisional, pues era indispensable el establecimiento del seguro obligatorio.

“Por lo que toca a las autoridades del trabajo, éstas deberían proveer a la solución pacífica de los conflictos entre los factores de la producción. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son consideradas órganos jurisdiccionales federal o local. Las primeras, deberían resolver toda controversia que afecta los intereses de los trabajadores y patrones en las industrias que, por disposición constitucional, quedaran bajo la competencia de las autoridades federales y las segundas para resolver las controversias que se presentaran en relación con las industrias de jurisdicción local.”¹¹

Un título especial trataba el procedimiento ante las Juntas, el cual se procuraba resultara sencillo, rápido y poco oneroso. Se proponía que el procedimiento fuera oral y se señalaban términos perentorios para la decisión de los litigios.

Para la resolución de los conflictos, que versaran sobre el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, se establecían procedimientos especiales, que consistían principalmente en encuestas practicadas por técnicos. La ejecución de los fallos sería rápida y poco costosa.

Para garantizar la correcta aplicación de la ley, se proponía en el proyecto un título que contenía disposiciones relativas a las responsabilidades de los funcionarios encargados de hacerla cumplir, y otro referente a las sanciones en que podían incurrir los patrones cuando no cumplieran con las obligaciones que la misma les imponía.

¹¹ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima edición, Porrúa, México, 1990. p. 309.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 tuvo una larga vida, pues estuvo vigente durante 39 años, sustituyéndola por la Ley que entró en vigor a partir del primero de mayo de 1970.

4. Reformas de 1962 a la Ley Federal del Trabajo

Cuando estuvo en la presidencia de la República Don Adolfo López Mateos, se reformó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, constituyendo uno de los principales avances de las Instituciones y del Derecho Mexicano del Trabajo.

Se crearon, por la reforma, las Comisiones Nacionales de Salario Mínimos y de Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas; además, se separaron en dos capítulos diferentes los preceptos protectores del trabajo de las mujeres y de los menores, tratados desde el Constituyente de 1917 como un mismo problema.

La edad de los menores para poder trabajar se elevó de los 12 a los 14 años, con la necesidad de obtener un certificado médico que acreditara su aptitud para el trabajo y un permiso otorgado por las autoridades administrativas del Trabajo y de la Previsión Social.

5. La Ley Federal del Trabajo de 1970 y sus reformas

En relación con la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931 y la Ley Federal del Trabajo de 1970, siendo Presidente el Lic. Gustavo Díaz Ordaz, se llevó a cabo un cambio radical del marco jurídico; el cual afectó en gran medida los cambios sociales y económicos que se dieron sobre todo a favor de la clase trabajadora, como por ejemplo, la prestación

del aguinaldo que vino a elevar el poder adquisitivo de los trabajadores durante los meses de diciembre y enero.

Entre las innovaciones más relevantes de la Ley de 1970, en relación a la de 1931, se considera necesario señalar lo siguiente:

“Se pasa del contrato libre al contrato dirigido y la función tutelar de la Ley se sobrepone incluso a la voluntad del sujeto tutelado con los llamados derechos irrenunciables a favor de los trabajadores.

En la nueva ley se pretende crear un plano regulador de igualdad teórica que contrarreste al plano efectivo del hombre real en desigualdad práctica ante a vida, a fin de coadyuvar a la realización efectiva de la justicia social.

Por otra parte, la Ley de 1970 establece un nuevo concepto de trabajador, al señalar que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”¹²

Es importante señalar también que en esta ley se define lo que debe entenderse por trabajador de confianza y al mismo tiempo se señalan los conceptos de patrón e intermediario.

Unos de los logros más relevantes es la independencia del Derecho del Trabajo del Derecho Común. También es importante señalar que en esta ley la relación de trabajo, por regla general, tendrá su origen en el contrato de trabajo.

Al analizar las relaciones individuales de trabajo, señala la importancia que en éstas ejerce la influencia de los convenios colectivos.

¹² ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso. La justicia laboral. Op. cit. p. 85.

A pesar de que se establece como norma general que la duración máxima de la jornada de trabajo no será mayor de 8 horas, para el caso excepcional de que ésta sea rebasada estipula claramente su reglamentación. Respecto a los días de descanso obligatorio, la nueva ley crea la obligación para el patrón de pagar salario triples, en el caso de que el trabajador preste sus servicios en los días de descanso semanal o días festivos.

Respecto al salario, la nueva ley considera que éste será integrado con la cantidad en efectivo que reciba el trabajador y con el conjunto de todas las prestaciones otorgadas al mismo, es importante señalar también que se establecen normas protectoras y privilegios a favor del salario de los trabajadores.

La nueva ley también adiciona importantes reformas a favor de los trabajadores con relación a la participación de los mismos en las utilidades de las empresas.

No hay que olvidar que al crearse la Ley de 1970, se marcaron los primeros pasos para lograr la construcción de casas habitación de fácil adquisición para los trabajadores.

Otro aspecto digno de mención, es el establecimiento de los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, en función de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, así como el otorgamiento de garantías para aquellos trabajadores que lleven a cabo inventos o descubrimientos dentro de su jornada de trabajo.

Otro de los avances obtenidos, lo constituye el establecimiento de las prestaciones de aguinaldo, prima dominical, vacaciones progresivas y prima de vacaciones.

Con relación a la regulación que la ley hace para el trabajo de mujeres y menores, se establecieron nuevas normas a efecto de proteger a la mujer durante el período de la gestación y a los menores, quienes constituirán el México de mañana.

“En la ley del 70, se lleva a cabo una clara reglamentación de los trabajos que por sus características, se consideran como especiales tales como: los trabajadores de confianza, el trabajo de las tripulaciones de los buques, el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, el trabajo ferrocarrilero, el trabajo de autotransportes, el trabajo de carga y estiba de los puertos, los trabajadores de campo, los agentes de comercio, los deportistas profesionales, los trabajadores actores, los trabajadores a domicilio, los trabajadores domésticos y los trabajadores de hoteles, restaurantes y bares.”¹³

Al establecer las relaciones colectivas, la nueva ley norma la libertad de coalición, respeta los principios normativos en materia de sindicatos, federaciones y confederaciones y con respecto al contrato colectivo de trabajo, crea la obligación para el patrón de celebrarlo con el sindicato cuando éste último así lo solicite. Por otra parte complementa los principios normativos relacionados con el Contrato-Ley a efecto de darle la vitalidad necesaria al sistema de convenciones de trabajadores y de patrones.

En la nueva ley se establecen también los lineamientos para elaborar los reglamentos interiores de trabajo, modificar las condiciones generales de trabajo, realizar la suspensión colectiva de los efectos de las relaciones de trabajo a la terminación colectiva de éstas. Al igual que en la

¹³ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 338.

Ley de 1931, se establece y regula claramente el derecho de los trabajadores a la huelga.

Respecto a los riesgos de trabajo, la Ley de 1970, da un viraje y crea un nuevo capítulo basado en la teoría de riesgo de la empresa, a través de la cual se obliga al patrón al pago de determinadas prestaciones e indemnizaciones para aquellos trabajadores que hayan sido víctimas de un riesgo.

“Por lo que se refiere a la administración pública del trabajo la nueva ley establece modificaciones de gran importancia y delimita quiénes son las autoridades del trabajo, señalándoles a la vez el ámbito de su competencia marcando claramente la jurisdicción tanto de las autoridades federales, como de las locales. Por otra parte, esta ley crea un nuevo sistema de organización y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y de las de Conciliación y Arbitraje y establece nuevos requisitos para el personal jurídico de las Juntas y para los representantes obreros y patronales.”¹⁴

Con respecto al Derecho Procesal del Trabajo, se amplían los términos en materia de prescripción, se señalan nuevas normas procesales generales, de competencia y respecto a las recusaciones y excusas se establece un sistema normativo especial.

También se crea un cuerpo normativo para regular el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, entre cuyas características está la de darle al proceso una doble función: la de conciliación y la de arbitraje. Además, se crea un nuevo procedimiento llamado especial y otro para la tramitación y resolución de los conflictos

¹⁴ *Ibidem*, p. 339.

colectivos. En materia de recursos, providencias cautelares, tercerías, procedimientos de ejecución y de embargo, así como de remates se otorgan nuevos sistemas procesales.

Con relación al rubro de responsabilidades y sanciones de trabajadores y patrones, se establecen penalidades de mayor importancia para el caso de incumplimiento de la ley.

6. Reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo

Siendo titular del Poder Ejecutivo Federal, José López Portillo, con fecha 18 de diciembre de 1979, presenta a la consideración de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, el proyecto de decreto que modificaría los títulos decimocuarto, decimoquinto y decimosexto de la Ley Federal del Trabajo, derogando además las disposiciones previas.

Una vez aprobado por la Cámara de origen el decreto de reformas, pasó a la Cámara de Senadores, quien votó en sentido afirmativo la propuesta presidencial, para publicarse en el Diario Oficial de la Federación y entra en vigor el 1 de mayo de 1980.

Con las reformas a la ley se concentra en una sola audiencia las tres etapas fundamentales del proceso laboral: la conciliación a la que se le da importancia especial; la etapa de demanda y excepciones y, la de ofrecimiento y admisión de pruebas.

“Es así como a diez años de distancia de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1970, ésta se vio fortalecida por un valioso bagaje de experiencias de distinguidos abogados cuya capacidad y conocimientos en la materia encontraron eco en el Poder Ejecutivo Federal

al enviar éste al Congreso de la Unión una iniciativa de ley proponiendo sustanciales reformas procesales a la legislación laboral, y adiciones que trajeron como consecuencia el ajuste de una veintena de artículos del total de 325 insertos que aparecen publicados en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, con vigencia, a partir del 1 de mayo del mismo año."¹⁵

Los comentarios que se le darán a los temas de las reformas y adiciones procesales se encuentran dentro de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis, de la Ley Federal del Trabajo, distribuidos en varios capítulos y secciones, integrando en su totalidad 34 temas específicos.

Cada uno de ellos es importante en sí mismo, independientemente de su mayor o menor novedad o del interés, ciertamente subjetivo, que despierte.

Se agregó el principio de la suplencia de la queja que consiste en que la Junta puede subsanar en el juicio los elementos o defectos que cometió la parte débil en el juicio (el trabajador) al interponer una demanda, o para evitarle que se le aplique la caducidad por falta de promoción para impulsar el procedimiento.

Las facilidades otorgadas a las autoridades laborales en las reformas al procedimiento laboral están encaminadas a llevar a cabo la celeridad en la secuela del procedimiento, no entorpeciendo cuando surjan deficiencias de las partes y evitar el retraso de éste, porque incluye además disposiciones que tienden a una protección efectiva en el ejercicio de los derechos del trabajador.

¹⁵ TORRES JARA, Ma. Teresa. Comentarios sobre las Reformas a la Ley Federal del Trabajo. Cuarta edición, Trillas, México, 1993. p. 216.

CAPÍTULO II

LA MODERNIDAD LABORAL Y EL DERECHO DEL TRABAJO

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

El Título Sexto, del Trabajo y la Previsión Social y básicamente el artículo 123, junto con las disposiciones agrarias, significaron los elementos primordiales para distinguir la Constitución de 1917 de su antecesora liberal de 1857.

Al paso de los años, las instituciones principales del derecho del trabajo se desarrollaron y fueron consolidándose en nuestro país: el sindicalismo, la contratación colectiva, el contrato ley, el derecho de huelga, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, entre otras.

Con el transcurso del tiempo también se cimentaron derechos básicos de los trabajadores: la jornada máxima, los salarios mínimos, las medidas de protección al salario, la estabilidad en el empleo, la protección contra los riesgos de trabajo, la participación en las utilidades de las empresas, la capacitación y adiestramiento, por citar algunas; sin embargo, en el ocaso del milenio no son pocas las voces que reclaman un replantamiento del orden jurídico laboral, por considerar que ya no responde a los reclamos de la época actual y específicamente por estimar que no se cumplen los postulados de justicia del trabajo. Tampoco son escasos los que han visto con profunda preocupación las presiones por modificar la legislación del trabajo.

En el presente capítulo, se pretende analizar la importancia de llevar a la práctica otro principio fundamental del derecho del trabajo, la

coordinación técnica de capacitación y adiestramiento, sin la cual las empresas no podrán afrontar los retos de la modernidad laboral en el Derecho del Trabajo.

En estos tiempos de modernidad, donde surge de manera espontánea la idea de cambios en la Ley Laboral, debemos tomar en cuenta que el proteccionismo de la Ley Federal del Trabajo es ya obsoleto y se requiere de una nueva cultura en el trabajo. Para precisar mejor nuestro tema, será oportuno señalar lo siguiente.

1. La flexibilidad laboral, la automatización industrial y el Derecho del Trabajo

Los cambios preconizados para la modernidad en el Derecho del Trabajo consisten principalmente en sustituir las formas típicas de la relación laboral, basadas en el contrato por tiempo indeterminado y como consecuencia la estabilidad en el empleo; así como la protección contra el despido injustificado.

En algunos casos se llega al trabajo por cuenta propia, así como tipos intermedios de trabajo semindependiente, o paralaborales a una tendencia más amplia todavía en formas de colaboración externa como la subcontratación, el trabajo exterior o a domicilio, y los métodos de suministro o de servicios en el momento preciso. "Es decir, fragmentar y diluir la responsabilidad de los empresarios, mediante formas de contratación precaria, en detrimento del Derecho del Trabajo como uno de los derechos humanos, que implica un retroceso a épocas anteriores a la Encíclica *Rerum Novarum* de León XIII, que rechazaba el que pudiera considerarse al trabajo como mercancía."¹⁶

¹⁶ TORRES GALLEGO, Emilio. *Reforma Laboral*. Segunda edición, Tecnos, España, 1999. p. 21.

Esa tendencia flexibilizadora se manifiesta en varias modalidades:

- a) La flexibilidad numérica. Reside en la facultad del empresario para modificar el volumen de su personal, que implica también atenuar o eliminar la protección contra el despido.

“La protección del empleo explica el profesor Treu, y en particular la reglamentación de los despidos, ha sido objeto de grandes discusiones. Se han contrapuesto los sistemas europeos de relaciones de trabajo, que establecen todos ellos cierta forma de protección institucionalizada contra el despido, tanto en la legislación como en los convenios colectivos, a los modelos extremos, propios de los Estados Unidos, caracterizados tradicionalmente por la libertad de despido (Grenig, 1991), y del Japón, notorio por su práctica del empleo vitalicio, al menos en el caso del núcleo central del personal estable (Derecksen, 1989).”¹⁷

- b) La mano de obra periférica, anteriormente mencionada.
- c) La flexibilidad del tiempo de trabajo, disminuyendo las restricciones para el trabajo parcial, sobre el número de horas de trabajo diarias y semanales, la abolición o mitigación de las restricciones de trabajo nocturno y de periodos de descanso obligatorios. A su vez, se han promulgado leyes que propenden a la jubilación anticipada o escalonada.
- d) “La flexibilidad funcional que atañe a la organización interna del personal por parte de la empresa; de manera que se amplía la gama de tareas atribuibles al trabajador y se

¹⁷ Cit. por CLIMENT BELTRÁN, Juan. Op. cit. p. 16.

aumenta la movilización interna de los mismos. Estas medidas se justifican para evitar la proliferación de empleados innecesarios, a fin de que con los mismos empleados se puedan desarrollar diversos servicios. El inconveniente estriba en que pueda tomarse como pretexto para despedir a un trabajador, alegando su negativa a la prestación de servicios compatibles con los señalados en el contrato; y queda expuesto a la dificultad de probar la incompatibilidad.”¹⁸

- e) La flexibilidad salarial. Una de sus modalidades, la expresa el profesor Tiziano Treu al decir: “Se ha dedicado gran atención a la necesidad de dar una mayor flexibilidad a los salarios, en el sentido de que están más estrechamente relacionados con varios indicadores del rendimiento del trabajador y de la organización. También en este caso, la iniciativa se ha debido principalmente a los empleadores, como oportunidad de reducir la parte de la masa salarial que no se basa en los méritos o el rendimiento.”¹⁹

De lo anterior se advierte una fuerte tendencia a la flexibilidad mencionada, por lo que debe darse gran importancia a la capacitación del personal empleado, tendiente a elevar calidad del trabajo; pero también en el plano colectivo acrecentar la cooperación en las relaciones de los representantes de los trabajadores y de los empresarios.

Ahora bien, respecto a la automatización industrial y el derecho del trabajo, podemos decir que el mundo del trabajador asalariado e inclusive del trabajador independiente se siente amenazado por la invasión

¹⁸ Ibidem. p. 17.

¹⁹ VIDAL CARVANA, Gonzalo. El cambio laboral en la década de los 90's. Tercera edición, Espasa Calpe, España, 1999. p. 27.

de la revolución tecnológica, en la que la automatización industrial desplaza la mano de obra, y provoca el desempleo.

Sin embargo, Pierre Naville en su libro *¿Hacia el automatismo social?* en el que analiza los problemas del trabajo y de la automatización, señala “que ésta ha sido objeto de una mala propaganda. El libro apareció en su primera edición en francés en 1963 y en el Prefacio a la nueva edición española, de abril de 1980, considera que si bien los procesos de automatización están en marcha en el mundo entero, el problema social fundamental en la actualidad consiste en adaptar esos principios a la libertad que es indispensable para la vida de los seres humanos.”²⁰

Estas expresiones llevan a plantear la disyuntiva de si la automatización industrial conduce al desplazamiento del hombre por la máquina, a la invalidación del Derecho del Trabajo y al decaimiento de la libertad, o si hay un horizonte de compatibilidad de la automatización con el trabajo humano y las libertades humanas.

Podemos advertir que en el proceso de automatización se proyecta una diferenciación en el campo de la tecnología, que permite abrir espacios en el ámbito de la creación humana. Estimamos que no es cierto que la automatización signifique necesariamente un progresivo sometimiento del hombre a la máquina. Entendemos que el proceso de automatización implica, también una separación entre lo que es propio de la máquina y lo que es privativo de la condición humana. “Es precisamente, esta libertad reconquistada sobre la máquina la que en adelante debe permitir una remodelación de las relaciones sociales. Cuando más se extiende y se refina la automatización, más debe dar a los

²⁰ NAVILLE, Pietre. Hacia el automatismo social. Segunda edición, Fondo de Cultura Económica, México, 2000. p. 217.

hombres una disponibilidad, una capacidad de elección que corresponda a su naturaleza misma."²¹

Pietre Naville hace una dramática llamada de atención hacia la movilización o reactivación económica de los países en desarrollo, como una gran reserva de una economía globalizada. "Señala que el Institut National Démographique ha estimado que en el año dos mil la población activa mundial se habrá duplicado con creces desde 1950, alcanzando la cifra de 2545 millones en una población total de 6257 millones. Los miles de millones de trabajadores disponibles requieren una dedicación de los países industrializados hacia los territorios poco industrializados, para revitalizar la economía mundial, evitando de esta suerte conflictos a escala internacional de dimensiones imprevisibles."²²

Coincidimos con algunos investigadores sobre el proceso irreversible de la automatización industrial, pero a diferencia de otros considera que este proceso no es ilimitado ni conduce necesariamente a excluir la libertad de creación humana en el desarrollo económico y social. Admite ser cierto que los que invierten en la modernización tecnológica no lo hacen con una finalidad altruista sino con miras egoístas de obtener un mayor beneficio; no se propone hacer el trabajo menos penoso para los obreros y empleados, sino con el objetivo de aumentar el rendimiento y obtener la plusvalía. Ciertamente que consiguen elevar la productividad con la automatización y ocasionan de inmediato un desplazamiento de la mano de obra, pero esto no le hace augurar el reinado de la máquina en un desierto deshumanizado. "Sólo el trabajo humano crea, porque sólo él es autodeterminado, vivo, y porque en definitiva es un acto de la conciencia libre."²³

²¹ VIDAL CARVANA, Gonzalo. Op. cit. p. 28.

²² Ibidem. p. 218.

²³ Ibidem. p. 219.

Por lo anterior, consideramos que la automatización no puede llevar a la paralización de las actividades económicas y sociales, sino que tienen que conducir a una asociación de los hombres y de las cosas, esto es, de la maquinaria industrial, en una marcha común, donde el progreso técnico no será la única categoría absorbente del progreso social, pues en este confluyen los descubrimientos científicos por una parte y la evolución de las relaciones sociales por la otra.

En consecuencia, creemos que el avance que se puede tener de la automatización es más confortable que temible, porque éste camino no es forzosamente el de la sumisión a imperativos técnicos y científicos en que se perdería el sentido de la autonomía, libertad y la solidaridad de las personas. Todo lo contrario, el espíritu de la técnica moderna, con tal que se le brinde la posibilidad pacífica de desplegarse, es el de una disponibilidad más grande del hombre en la naturaleza y en la sociedad.

Por su parte, Paul Hawken, en una sugestiva obra **La economía que viene**, “advierte una tendencia a la implantación de nuevas fórmulas de la economía social, las cuales se apartan de los sistemas económicos tradicionales que han ocasionado las cíclicas crisis financieras.”²⁴

Además Paul Hawken señala “que la economía nos está tratando de enseñar desde 1973 (en que se produjo la crisis económica de repercusiones mundiales, causada por el alza de los precios del petróleo), que el modelo anterior a la crisis petrolífera ha caducado y que hay que ir pensando en reemplazarlo por otro modelo diferente. Agrega que hay que acortar la enorme distancia en los niveles de vida de los países desarrollados y los países en vía de desarrollo, si se quiere lograr un sano equilibrio internacional, pues en sólo seis meses, un ciudadano

²⁴ HAWKEN, Paul. La economía que viene. Tercera edición, Fondo de Cultura Económica, México, 2000. p. 171.

norteamericano consume tanta energía como un ciudadano de un país subdesarrollado en toda su vida; y esto es un ejemplo de las exageraciones a que puede conducir una economía de consumo."²⁵

De lo anterior se desprende y se colige que entre los avances tecnológicos o automatización, debe haber un equilibrio entre la capacitación y adiestramiento para que el trabajador goce de los avances tecnológicos y se sirva de ellos.

2. La productividad en el Derecho del Trabajo

Los conceptos de productividad, calidad y competitividad van unidos en la modernización industrial para lograr un crecimiento en el desarrollo económico, a la vez que un mejoramiento en las condiciones laborales de los trabajadores.

"La productividad significa no sólo un aumento del volumen de producción, sino la eficiencia del producto para satisfacer las necesidades del destinatario, lo que lleva implícita la calidad del mismo, de manera que en función del cliente la productividad y la calidad son una misma cosa. De ahí que el control de calidad o sea, la garantía de la excelencia del producto, es esencial para la productividad."²⁶

Por otra parte, pueden haber dos direcciones en el concepto de la productividad: una que atiende a los cambios tecnológicos como instrumentos de un sistema mecanizado que conduce a una industria automatizada, la cual permite el ahorro de la mano de obra. Otra que se apoya en el capital humano para elevar la productividad, lo que representa incentivos para los trabajadores, considerados como factor permanente en

²⁵ Ibidem. p. 172.

²⁶ DURAND LÓPEZ, Federico. La productividad y la empresa. Cuarta edición, Trillas, México, 2001. p. 87.

el incremento y depuración de la productividad. Esta última se apoya en elevar la capacitación de la fuerza laboral, mejorando su eficiencia para adecuarla a los cambios tecnológicos.

Un distinguido investigador de la Oficina Internacional del Trabajo, quien mantuvo contactos e informaciones con especialistas en este campo, Joseph Prokopenko plasmó en su libro **La gestión de la productividad** (Ginebra 1989), un compendio de orientaciones teórico-prácticas sobre esta materia. Comienza por plantear una interrogante: “¿Qué es la productividad?; y después destaca su importancia y función. Considera que la productividad se define como el uso eficiente de recursos trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información en la producción de diversos bienes y servicios.”²⁷

De esta definición se desprende un concepto integral de la productividad, que no se obtiene con alguno de esos elementos parcializados, sino con el conjunto de los mismos. Por ello, expresa que “el concepto básico es siempre la relación entre la cantidad y calidad de bienes o servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados para producirlos.”²⁸ Puede ponerse unas veces el acento en el mejoramiento de la administración, otras en los recursos técnicos, o bien en la intensidad y calidad del trabajo; pero ninguno de estos factores aisladamente es un indicador satisfactorio de la productividad.

En cuanto a la importancia y función de la productividad, podemos decir que no sería excesivo afirmar que es la única fuente mundial importante de un crecimiento económico, un progreso social y un mejor nivel de vida reales.

²⁷ Ibidem. p. 88.

²⁸ Ibidem. p. 89.

Por ello, la productividad es un indicador del grado de competitividad industrial de un país, pudiendo decirse que esa competitividad no puede basarse en una mano de obra barata sino en la calidad de la producción. Una mayor productividad así entendida, implica no solamente un crecimiento económico sino también un desarrollo equilibrado que destierre la pobreza y la injusticia social.

El investigador Prokopenko considera “que los factores del mejoramiento de la productividad residen en el aprovechamiento o utilización de los tres elementos principales que se relacionan con ella, a saber:

- a) El puesto de trabajo.
- b) Los recursos;
- c) El medio ambiente.”²⁹

En cuanto a los factores internos de la productividad de la empresa, destaca principalmente la tecnología y el personal. Estima que la innovación tecnológica constituye un factor impulsor de la productividad, pues se puede lograr un mayor volumen de bienes y servicios aunado con un mejoramiento de la calidad, mediante una mayor automatización tecnológica de la información.

En cuanto al personal, dice que todas las personas que trabajan en una empresa confluyen en el desarrollo y eficiencia de la misma, como trabajadores, ingenieros, gerentes, empresarios y directivos sindicales, agrupados bajo un doble aspecto: dedicación y eficacia.

La dedicación atañe a que el buen operario no se califica únicamente por su capacidad, sino por su voluntad para trabajar. (De ahí

²⁹ Cit. por CLIMENT BELTRÁN, Juan. Op. cit. p. 19.

que el artículo 134 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo en México establece como obligación de los trabajadores: "Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos."

Acerca de la eficacia se puede decir que ésta descansa en una buena administración, que tenga en cuenta no sólo el aspecto gerencial sino el aprovechamiento de todos los recursos humanos. En este sentido el mejoramiento de la productividad conlleva actualmente la vinculación con un proceso de cambio.

Por tanto, para mejorar la productividad es necesario dominar el cambio; esto significa motivar, inducir y generar el cambio. Conviene planificar y coordinar la escala y la velocidad del cambio en todos los elementos principales de la organización, con inclusión de la estructura personal, las actitudes y los valores de la mano de obra, los conocimientos técnicos y teóricos, la tecnología y el equipo, los productos y los mercados. Esos cambios promueven actitudes positivas y conocimientos generales de la organización que favorecerán el mejoramiento de la productividad, así como el cambio tecnológico.

La aportación de los trabajadores en el mejoramiento de la productividad, requiere incentivar a los mismos con una participación adecuada en los resultados. Existe una variedad de planes de remuneración en función de los resultados, aplicables a los grupos o a los individuos.

"En México, entre otros casos, se han establecido los bonos de productividad para el personal del INFONAVIT, en un Reglamento de 18 de diciembre de 1992, cuyo artículo 7º indica: La cantidad que se otorgue al

trabajador por concepto de bono anual de productividad colectivo, no forma parte integrante del salario.”³⁰

Joseph Prokopenko estudia el factor de la calidad como elemento esencial para el mejoramiento de la productividad. La calidad según la define, “es la suma de rasgos y características de un producto o servicio que guardan relación con su capacidad para satisfacer una necesidad dada.”³¹

Menciona que “en el Japón se ha dado un notable impulso al mejoramiento de la calidad gracias a un nuevo método implantado para promover la motivación y participación de todo el personal de la empresa, el cual consiste en lo que denominan círculos de calidad, que se han extendido a numerosos países tanto industrializados como en desarrollo.”³² Este método se basa en las reuniones periódicas de grupos voluntarios de una empresa determinada, para analizar los problemas reales o supuestos, sugerir soluciones a la Dirección o poner ellos mismos en práctica esos procedimientos. Estos círculos de calidad atañen a todo el contexto de la organización de la empresa. Por ejemplo, la calidad de la dirección y la organización en el trabajo; la productividad, la estimación de los clientes, la fiabilidad el valor por el dinero, el servicio y el apoyo posventa, la información al cliente y la capacitación, la facilidad de mantenimiento, la velocidad del servicio, así como la imagen de la organización y la confianza que tiene el cliente en ella.

Un destacado exponente de la modalidad japonesa, el doctor Kaoru Ishikawa, en su monografía “¿Qué es el control total de calidad?,

³⁰ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. T. I. Cuarta edición, Porrúa, México, 2000. p. 189.

³¹ Cit. por CLIMENT BELTRÁN, Juan. Op. cit. p. 76.

³² *Ibidem*. p. 77.

dice que implica una revolución conceptual. Y plantea una perspectiva en los objetivos de la empresa, sobre la base de buscar primero la calidad, con lo cual sobrevendrá el incremento de las utilidades, pues si se antepone a la calidad la obtención inmediata de utilidades redundará en detrimento del buen funcionamiento de la empresa, ya que perderá competitividad tanto en el plano nacional como en el internacional.”³³

De lo anterior se puede colegir que es importante que en las empresas, estén conjuntados en lo que a calidad y productividad se refiere, por que esto trae aparejada la competitividad en todos los mercados, es decir, el trabajador mexicano y patrón deben vigilar más éstos principios y objetivos que la defensa de sus ya de por sí protegidos “derechos del trabajador”, porque si hay calidad, efectividad, productividad y competitividad, lo demás viene como consecuencia.

3. La protección contra el despido

La protección contra el despido injustificado constituye una de las garantías constitucionales y legales inherentes al derecho del trabajo tradicional. Inclusive se llegó a hablar en la doctrina francesa del derecho a la propiedad del empleo, como una inserción de la aportación laboral en el patrimonio de la empresa, puesto que contribuye al desarrollo económico de la misma. Sin embargo, el principio de la estabilidad en el empleo aún en países como México, donde el admirable tesón del maestro Mario de la Cueva logró implantar en la Ley Federal del Trabajo de 1970, ha operado con dificultades, convirtiéndose frecuentemente en una estabilidad indirecta mediante un incremento de la indemnización por despido, a fin de que el trabajador se avenga a dar por terminada la

³³ MONTOYA MELGAR, Alfredo. El cambio laboral en la década de los 90's. Segunda edición, Espasa Calpe, España, 1999. p. 86.

relación de trabajo, para evitar una situación conflictiva dentro de la empresa.

En este marco es ilustrativa la experiencia japonesa que, no obstante figurar en la avanzada mundial en la tecnología y el desarrollo económico, mantiene una orientación, un objetivo y finalidades, basados en asociar el éxito de la empresa al bienestar de sus trabajadores.

Ciertamente que en las relaciones laborales hay peculiaridades del estilo de vida del Japón que no son transferibles a otros países, aunque también puede trascender la ejemplaridad de algunas de ellas; pero además se advierten soluciones para confrontar problemas similares a los de los países occidentales, con fórmulas análogas a las de los mismos, e introducen aspectos y matices que atemperan el desempleo, procurando evitar o aminorar el desamparo de los trabajadores.

El investigador Johannes Schregle publicó en la Revista Internacional del Trabajo (1993/4), un acucioso ensayo, "La protección contra el despido en Japón, que ofrece importantes enseñanzas. Señala la tendencia de algunas empresas del Japón en los diversos sectores económicos, que a semejanza de las occidentales se disponen a reducir sus costos y también la fuerza de trabajo. Esta reducción de la fuerza laboral, le induce a plantear las interrogantes de si tales medidas son compatibles con el sistema de empleo vitalicio, y cómo actúan las empresas del Japón para resolver los problemas de exceso de personal."³⁴ En este estudio analiza en primer término el marco jurídico dentro del cual se aplica la protección contra el despido en el Japón, y después el concepto de empleo vitalicio. Luego compara la situación de los trabajadores empleados en forma vitalicia, que comprenden 30% de los contratados con la de las otras

³⁴ SCHREGLE, Johannes. Revista Internacional del trabajo. Vol. 2. Publicación quincenal. Junio, 1º al 15 N°. 176, España, 1990. p. 21.

categorías laborales. Y en el cuarto aspecto examina el tratamiento que se da a los problemas del personal excedente.

“En el primer punto, se observa que el sistema de empleo vitalicio se apoya más en la regulación jurídica y en la práctica laboral. Se hace notar que en Japón no existe una legislación laboral específica, y hay una renuencia a ventilar ante los tribunales los conflictos de trabajo, lo que ejemplifica con la información del tratadista japonés Tadashi Hanami en el sentido de que durante el año de 1986 se presentaron a los tribunales civiles del Japón 2,172 demandas laborales, mientras que en la ex República Federal de Alemania, que contaba en aquella época aproximadamente la mitad de la población del Japón, se había presentado 502 050 casos en 1984, la gran mayoría concernientes a terminación del empleo.”³⁵

Guillermo Floris Margadant en su libro **El derecho japonés actual** (1993) dedica un capítulo al Derecho Laboral, donde coincide con las apreciaciones del investigador Schregle, al señalar que “en las empresas grandes y medianas existe un grado de solidaridad entre patrones y trabajadores que es inusual en Occidente. Subraya que hay un diálogo frecuente entre la gerencia y los sindicatos; y señala que además del Código Civil cuyas normas son aplicables también en materia laboral, hay cuatro leyes laborales, cada una de ellas acompañada de otras leyes que denomina anciliares (del latín ancilla, sirvienta), relacionada con ellas, y reglamentos.”³⁶

La Ley sobre normas laborales contiene una serie de garantías mínimas para los trabajadores, parecidas a las de la Ley Federal del Trabajo mexicana, en cuanto a la jornada máxima laboral, descansos y

³⁵ *Ibidem*. p. 22.

³⁶ FLORIS MARGADANT, Guillermo. El Derecho Japonés actual. Cuarta edición, Esfinge, México, 1990. p. 231.

vacaciones, duración de la relación de trabajo, donde el patrón está obligado a cumplir el término pactado, pero el trabajador no en lo que exceda de un año (al igual que el artículo 5º de la Constitución Mexicana de 1970).

Las empresas tienen por costumbre pagar dos veces por año, semestralmente una gratificación proporcional a las utilidades obtenidas, que es equivalente, aunque algo más flexible, a la participación de las utilidades en México.

Respecto a la Ley sobre sindicatos, operan en la práctica los sindicatos de empresa que constituyen un 90% del total de los mismos.

No existe una separación rígida entre el sindicato como órgano representativo de los trabajadores, y la gerencia empresarial; pues varias veces al año los gerentes y los líderes sindicales se reúnen para examinar la evolución de la empresa. Aunque estos contactos entrañan el peligro de que puedan ser considerados sindicatos blancos, la línea divisoria reside en la integridad del comportamiento de los líderes sindicales, pues deben mantener su autonomía sin incurrir en docilidad hacia la gerencia, y desarrollando sus actividades sindicales en su tiempo libre y no en sus horas de trabajo al servicio de la empresa.

Es lícito el principio de que la empresa emplee únicamente a miembros del sindicato que suscribió el contrato colectivo, equivalente a la cláusula de exclusión de ingreso mexicana, como sistema de exclusividad; los sindicatos pueden someter a examen de aptitud para el ingreso, pero no podrán rechazar a los aspirantes por razones ideológicas o personales. No pueden ser miembros del sindicato los trabajadores eventuales ni los de tiempo parcial, pero sí los empleados de oficina.

Entre otros medios de acción de los sindicatos, pueden emplear la huelga, que a diferencia de lo que sucede en México, no paraliza las actividades de la empresa. Algunas decisiones judiciales equiparan la huelga a una fuerza mayor.

Curiosamente existen las llamadas huelgas simbólicas, en las que los trabajadores siguen desempeñando sus labores normales pero ostentan unas cintas ciñendo la cabeza, para indicar que aunque siguen laborando mantienen una actitud de protesta contra la empresa, y teniendo en cuenta la cultura japonesa, (la vergüenza o sea el peso de la crítica moral, orilla al patrón a llegar a un acuerdo con el sindicato).

En el Japón, según Schregle, “el empleo vitalicio se manifiesta en que las empresas durante la primavera contratan a nuevos trabajadores, y éstos después de un periodo de prueba se convierten en trabajadores permanentes, de manera que su permanencia en la empresa se prolongue hasta la edad de la jubilación. Estos trabajadores fijos cuentan con una serie de prestaciones adicionales al salario y ascensos periódicos, por lo que la antigüedad constituye un factor de mejoramiento en las condiciones de trabajo, más sin caer en la rutina, porque están sometidos a una capacitación continua por la empresa que reciben no como una disciplina impuesta, sino como un estímulo personal unido al crecimiento de la empresa, el cual consideran como propio.”³⁷

Recíprocamente hay del lado de la empresa una actitud hacia los trabajadores, considerándolos parte del destino empresarial, como una misma familia; y se han dado casos de gerentes que han preferido renunciar antes que tomar la determinación de despedir a un grupo de trabajadores.

³⁷ *Ibidem.* p. 232.

Este concepto del empleo vitalicio ha sido considerado por algunos observadores extranjeros como característico del Japón, pero especialistas japoneses creen que en este sistema están implicados rasgos típicos del Japón y también principios del racionalismo europeo, inclusive predominando éstos como razones objetivas para la buena marcha de la empresa.

Menciona el investigador Schregle que “después de la Segunda Guerra Mundial, el empleo vitalicio junto a los principios de ascenso e incremento salarial por antigüedad, fueron implantados temporalmente en las empresas japonesas, como fórmulas satisfactorias para el desarrollo de las mismas después de haber atravesado periodos de violencia conflictiva laboral con casos de estallamientos de huelgas entre 1947 a 1953.”³⁸ Esta modalidad estuvo también relacionada con el fomento de la productividad, que incentivó a la industria japonesa en el decenio de 1970, con motivo de haber llegado a un acuerdo entre las organizaciones empresariales y las de los trabajadores, en el que consagraron tres principios en materia de productividad: “La conservación de la estabilidad del empleo, las consultas entre empleados y trabajadores, y la distribución equitativa de los frutos del incremento de la productividad.”³⁹

A esos principios vendría a enlazarse el énfasis en la calidad como elemento esencial de la productividad, que se depuraría a través de los círculos de calidad, en fórmulas modélicas de participación de todos los sectores de la empresa; empleados, técnicos y directores, participan en reuniones periódicas para criticar y proponer los procedimientos de trabajo con un sentido comunitario.

En cuanto a los trabajadores no permanentes en el Japón, las decisiones judiciales han tendido a asegurar el empleo, en el sentido de

³⁸ SCHERGLE, Johannes. Op. cit. p. 127.

³⁹ Ibidem. p. 128.

que, cuando sus contratos son objeto de repetidas renovaciones se convierten en la práctica en contratos por tiempo indefinido, y sólo pueden ser despedidos por causa justificada.

Acerca de las medidas de personal, en el Japón existen prácticas que atemperan el daño causado por la separación de los trabajadores; como gratificaciones especiales, prestaciones de desempleo, suplementos de jubilación cuando ésta es anticipada, o bien, capacitarlos para una recalificación que les ayude a encontrar otro empleo. También los acuerdos entre las empresas y los sindicatos, condicionando la implantación de nueva tecnología que no ocasionará despidos de los trabajadores afiliados a los mismos.

Asimismo, destacan dos medidas típicamente japonesas, que son inconcebibles en otros países. “La primera consiste en que cuando las empresas advierten la declinación de las operaciones comerciales, acostumbran a reducir el sueldo de los directivos y suspenden el pago de los dividendos correspondientes a ellos, como iniciativa solidaria para proteger los empleos de los trabajadores. A su vez, se reducen los emolumentos de los mandos intermedios y las gratificaciones semestrales que perciben todos los trabajadores.

Otras medidas consisten en el traslado de trabajadores dentro de la empresa a filiales de la misma, adaptándolos a puestos que implican actividades diferentes a las que desempeñaban.”⁴⁰ Los japoneses saben que el empleo vitalicio es parte integrante de su sistema de relaciones laborales, y que cualquier modificación equivaldría a transformarlo en su totalidad.

⁴⁰ *Ibidem.* p. 137.

4. El Estado y la Justicia Social

En las relaciones de trabajo modernas puede cambiar la estrategia, los términos del debate pueden ser modificados, puede variar la posición de los factores de la producción en el universo laboral, ese es el follaje. Lo que no se puede olvidar ni negar, es la historia que da sustento a las instituciones, ese es el tronco y las raíces.

En plena Revolución Mexicana, el Gobierno de la República y los trabajadores fundieron sus anhelos y sellaron una histórica alianza, suscribiendo el Pacto de la Casa del Obrero Mundial. El sitio: el Puerto de Veracruz; la fecha: el 17 de febrero de 1915. Gobierno y trabajadores unidos en la causa de la Revolución mexicana y en sus aspiraciones de justicia social. Ese compromiso ha sido refrendado muchas veces, con la palabra y con la acción.

En el México de principios de siglo XX prevalecía una concepción rígida e inmutable acerca de la estructura de la Constitución, basada en la doctrina liberal individualista, que prefería sacrificar al trabajador antes que salirse un ápice de los moldes tradicionales. En 1917, los añejos esquemas constitucionales se desmoronaron y fue alumbrado el nuevo constitucionalismo social. México mostró al mundo su sentido humanista y su inconfundible vocación social. El tránsito social de México es germen de identidad nacional.

El rasgo más importante de todos los que configuran al derecho mexicano del trabajo, es su carácter protector de la clase trabajadora. De esta naturaleza protectora están impregnados los principios, las instituciones y las normas de derecho individual, colectivo y procesal del trabajo: jornada máxima, salario mínimo, participación en las utilidades, libertad sindical, negociación colectiva, huelga, suplencia de la deficiencia

de la demanda del trabajador, carga de la prueba al patrón, búsqueda del equilibrio y justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, no-consideración del trabajo como objeto de comercio, interpretación más favorable al trabajador en caso de duda, etc.

Para algunos autores, como Hugo Ítalo Morales Saldaña que, “se opone resueltamente a las tendencias deshumanizadoras, que quieren ver en el Derecho del Trabajo una simple suma de conceptos económicos aplicables al hombre que desarrolla una actividad. Y destaca el valor del trabajo humano como fuerza creadora en la vida económica y social.

Rechaza la opinión de quienes anticipan que la actividad de los trabajadores será sustituida por los hombres del saber; que el intelectual, el genio, será el protagonista del futuro.”⁴¹

En otras palabras podemos decir, que el hombre como persona física, integra la parte pluralizada del factor trabajo; es decir, el trabajador como sujeto natural viene a ser el objeto de nuestro estudio; sin él, no existe el trabajo; sin él, no es posible suponer combinación alguna entre capital y materias primas, puesto que no existe posibilidad de transformación ni aplicación de intelecto para mejorarla y obtener mayores beneficios; la sustitución del trabajo manual por máquinas, constituye una confirmación de este acierto.

Debemos recordar que la modernización tecnológica crea a mejores trabajadores ante la inminente necesidad de conocer el funcionamiento cada día más complicado de la máquina; los pilotos aviadores de principios de siglo, no se comparan en conocimientos a los

⁴¹ Cit. Por. CLIMENT BELTRÁN, Juan. Op. cit. p. 44.

actuales, no obstante que ambos simplemente operaban a una máquina voladora.

Por ello, en todas las épocas innovadoras se ha creído que las máquinas pueden sustituir al hombre, ocasionando el impacto inicial del desempleo; pero después se ha requerido la aportación de trabajadores calificados para asumir las nuevas responsabilidades inherentes al cambio tecnológico, obteniendo correlativamente un mejoramiento en su nivel de vida.

Subrayamos que en México se consagraron por primera vez en el mundo los derechos fundamentales de los trabajadores, en el artículo 123 de la Constitución de 1917, anticipándose a los derechos sociales inspirados en las ideas de Radbruch; los cuales se implantaron en México con una originalidad nacionalista de justicia social legislada.

De lo antes expuesto, podemos señalar que diferimos de lo anotado por Hugo Ítalo Morales, y consideramos que el Derecho del Trabajo, pese a las características especiales de esta época, puede continuar su proceso expansivo, inherente a su trayectoria histórica, en tres direcciones:

- a) La primera son los trabajadores del Estado.
- b) La segunda son los trabajadores que están vinculados por un lazo de subordinación y que para la Ley Laboral están catalogados como trabajadores.
- c) La tercera son los trabajadores informales. Éste es un paso todavía más difícil no sólo por la gran variedad de situaciones muy diferentes, sino también por la resistencia psicológica que ofrecen quienes han optado por esta forma de marginalidad social.

Consideramos que con lo anterior los ya consagrados principios del derecho del trabajo, deben también tener la aplicación suficiente a efecto de que los trabajadores y patrones logren los primeros, proteger y alcanzar sus mejores niveles de vida y los segundos, una mayor productividad y calidad en sus empresas.

En este sentido, creemos que deben transmitirse tres ideas centrales:

1. La relatividad de la influencia del factor laboral en la elaboración de los costos económicos. Se pretende exagerar la importancia del régimen salarial o de los aumentos salariales y ellos tienen una significación muy reducida en las cifras de la macro-economía.
2. La maleabilidad del Derecho del Trabajo que a través de sus diversas fuentes puede buscar soluciones que interfieran lo menos negativamente que sea posible en los problemas económicos. El Derecho del Trabajo siempre ha sido amplio y flexible en múltiples aspectos.
3. La defensa firme en ciertos valores sobre los cuales hace cuestión y que pueden resumirse en la frase el trabajo no es una mercancía. No es que el trabajo humano no pueda regirse por las leyes de la oferta y la demanda, sino que no debe regirse por ellas.

Hay ciertos límites que no se pueden trasponer, que son valores incorporados al acervo moral e intelectual de la humanidad y que están al margen de las contingencias económicas.

Cabe advertir que su observación acerca de que el régimen salarial y los aumentos salariales tienen una incidencia muy reducida en las

cifras de la macro economía, lo que creemos puede hacerse extensivo a la mayoría de las empresas, desvanece el pretexto utilizado para oponerse al mejoramiento salarial de los trabajadores.

Asimismo, hay que resaltar la primacía que atribuye a los valores que constituyen un patrimonio moral y cultural de la humanidad, los cuales no pueden transgredirse ni involucrarse en las contingencias económicas.

5. El nuevo Derecho del Trabajo. Los cambios tecnológicos y los inversionistas

Como sabemos, la normatividad laboral obedece a una doble exigencia en la regulación de las relaciones sociales: Coadyuvar al desarrollo de la economía y garantizar el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores.

Estimamos que de esta duplicidad en los fines que asigna al Derecho del Trabajo, se desprende una interrelación entre la economía y el propio Derecho Laboral, que a partir de la primera Revolución Industrial, se caracterizó por un movimiento ascendente en las reivindicaciones obreras; en tanto que la crisis económica actual, ha restringido esa tendencia.

“La flexibilidad no es un concepto jurídico, es un concepto de extracción eminentemente económica y de utilización en el ámbito de la política del Derecho del Trabajo en los recientes procesos de reforma (para señalar los objetivos que deben ser perseguidos con las medidas laborales). Es una noción imprecisa. En un sentido amplio es un concepto que remite al conjunto de respuestas que se exigen a la fuerza de trabajo ante los cambios producidos en el ambiente económico y en los mercados de productos. Este concepto refleja en sí una realidad connatural a las

formaciones sociales del capitalismo, a saber: La subordinación dinámica y permanente de la fuerza de trabajo a las exigencias del capital. Es, por último, una noción que condensa un plan de supervivencia táctica vinculado a la recesión, no una estrategia permanente que suponga necesariamente una ruptura definitiva del modelo de mercado y de organización de la empresa."⁴²

Los estragos de los cambios tecnológicos, en detrimento de la protección al trabajo y de los derechos humanos de los trabajadores, han provocado significativas reacciones contrarias.

Históricamente, los cambios tecnológicos, principalmente en la Revolución Industrial de fines del siglo XIX-1886 y principios del XX-1903, con la introducción del maquinismo y la proletarización de los trabajadores, representaron en definitiva una reducción de la jornada laboral, que era de doce horas diarias como mínimo, a las ocho horas como máximo, reportando un mejor salario y mayor tiempo libre. Sin embargo, los cambios tecnológicos actuales han provocado el desempleo, con un doble efecto depresivo, la carencia de ingreso para la subsistencia familiar y el no saber qué hacer con las horas libres. Este problema lo acusaban dramáticamente los estudiantes parisinos en manifestaciones tumultuarias de protesta, al quejarse de que carecían de ocupación, y por ello no tenían un destino en la vida.

Ortega y Gasset "apuntaba con su sagaz anticipación de los problemas, el grave inconveniente del ocio sin una finalidad creadora. Advirtió el peligro de que la técnica iba reduciendo las horas de trabajo, pero si no se le daba un sentido al tiempo libre, el ocio era contraproducente."⁴³

⁴² CLIMENT BELTRÁN, Juan. Op. cit. p. 23.

⁴³ ORTEGA Y GASSET, José. Meditación técnica. Segunda edición, T. III. Espasa-Calpe, España, 1993. p. 171.

En su meditación de la técnica, la presenta como un procedimiento para ahorrar el esfuerzo humano en el dominio de la naturaleza, jerarquizando tres objetivos en los actos técnicos.

1. "Asegurar la satisfacción de las necesidades elementales;
2. Lograr esa satisfacción con el mínimo de esfuerzo; y
3. Crear posibilidades nuevas, inventadas, produciendo objetos que sobrepasan la naturaleza del hombre, como la navegación, la aviación, el telégrafo o la radiocomunicación."⁴⁴

Ahora bien, en la evolución de la técnica, hay una frase en que predomina la artesanía, el maestro se ufana de elaborar con sus propias manos la obra. Pero cuando se introduce la máquina, ésta se desprende del hombre, y ya no es el utensilio que lo auxilia, sino al revés, el hombre se convierte en auxiliar de la máquina. La máquina escinde a los productores, y la actividad artesanal deriva a la separación entre el obrero, o sea el trabajador no calificado, y la categoría del ingeniero, que es el técnico, el que dirige el manejo de la máquina.

De igual forma consideramos que a pesar del desplazamiento de la mano de obra que ocasionan los cambios tecnológicos, puede vislumbrarse una sustitución de actividades compensatorias, en nuevos campos para el empleo, generados por los cambios tecnológicos, al decir:

"Considerada la variedad de las grandes innovaciones hoy en movimiento biotecnologías, nuevos materiales, fibras ópticas, electrónica en sus múltiples componentes, muchas de las cuales dan origen a nuevos bienes y servicio de consumo, es posible que en los años que nos separan del final del siglo tenga lugar, aunque en medio de fluctuaciones, una

⁴⁴ Ibidem. p. 172.

expansión relativamente sostenida no sólo de la producción sino también, y naturalmente a la velocidad más baja, del empleo.”

El nuevo Derecho del Trabajo debe dejar de ser proteccionista del trabajador y tratar por medio de su regulación jurídica de incentivar la economía para así atraer a los inversionistas, por ejemplo que la Ley Laboral ya no sea tan magnánima al liquidar a un trabajador con poco tiempo de trabajo y asimismo, no poner obstáculos innecesarios para abrir una empresa, simple y sencillamente el trabajador se dedique a trabajar, las autoridades laborales a impartir justicia y sancionar las injusticias y los patrones o inversionistas puedan tener un campo de libre acceso en la economía y productividad mundial.

CAPÍTULO III

ELEMENTOS DE CONVICCIÓN JURÍDICA, POLÍTICA Y SOCIAL PARA MODIFICAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Nos referiremos primordialmente al problema de la productividad enmarcada en el Derecho del Trabajo, desde el punto de vista de los cambios que requiere la modernidad en las relaciones laborales, entre las empresas y sus trabajadores, y la presencia de los sindicatos.

El Derecho del Trabajo surge como consecuencia de la Revolución Industrial y el maquinismo, que masificó a trabajadores, a quienes imponían omnímodamente las condiciones de trabajo de los patrones, lo que provocó la explotación de los trabajadores, y la necesidad de éstos de organizarse en asociaciones para enfrentar la fuerza del número al poder del capital; generando así la lucha de clases, tipificada en el Manifiesto Comunista de febrero de 1848. “La Revolución Soviética de 1917, orientada bajo el marxismo leninismo, tuvo por lema la destrucción del capitalismo para instaurar la dictadura del proletariado. Propugnó la lucha de clases, al considerar que en el régimen capitalista, el Estado era un instrumento de la clase burguesa, y mediante la lucha de clases, se obligaría, a través de la dictadura del proletariado, a implantar el socialismo como régimen mayoritario de la clase trabajadora.”⁴⁵

Al haberse derrumbado el mito de la dictadura del proletariado, subsiste la interrogante de cuál será la tendencia ideológica en los países de la Europa con nuevas perspectivas para los trabajadores.

Esto nos lleva a una consecuencia singular: el Estado de Derecho, para ser fiel a sus postulados, tendrá que incorporar la gran

⁴⁵ CHARIS GÓMEZ, Roberto. Reflexiones Jurídico Laborales. Cuarta edición, Porrúa, México, 2001. p. 146

tradición cultural que significa el Derecho mismo; con un aditamento esencial, las garantías jurídicas por sí solas no han sido suficientes para implantar una democracia efectiva. Entonces cabe esperar que surja una democracia tendiente a hacer realidad los Derechos Humanos, situándose entre ellos, los derechos de los trabajadores.

“En su conjunto la productividad del saber va a ser cada vez más el factor determinante en la posición competitiva de un país, una industria, una empresa. Respecto al saber, ningún país, ninguna industria, ninguna empresa tiene ventajas o desventajas naturales. La única ventaja que puede tener es respecto a cuánto obtiene del saber disponible para todos. Lo único que importará cada vez más en la economía nacional e internacional serán los resultados que consigna en productividad del saber.”⁴⁶

Analizamos las tendencias de la historia de la civilización, distinguiéndose fundamentalmente dos concepciones: una, que reside en una ascensión lineal hacia el progreso. Frente a esa concepción optimista aparece la opinión pesimista, para quien a semejanza de los organismos individuales, las civilizaciones tienen los ciclos de nacimiento de infancia, madurez, vejez y muerte.

La teoría marxista también se basaba fundamentalmente en el progreso, aunque no del progreso lineal, sino que a consecuencia de los conflictos sociales, en los cuales la clase subordinada derriba a la clase dominante, con la revolución proletaria la victoria del proletariado sobre la burguesía daría nacimiento a una sociedad sin clases.

En cuanto al condicionamiento del Derecho del Trabajo por la economía, ocasionada por las exigencias de la competitividad, estimamos

⁴⁶ CARPIZO, Jorge. Derecho Constitucional Mexicano. Tercera edición, UNAM, México, 1998. p. 216.

acertados los señalamientos de José Luis Monereo Pérez, al advertir “la necesidad de que el Derecho del Trabajo coadyuve a enfrentar los problemas económicos, políticos y sociales de la moderna sociedad industrial, por lo que la complejidad de las nuevas relaciones entre el Derecho del Trabajo y la economía, no solo hace aconsejable el estudio interdisciplinario de los grandes problemas laborales de nuestro tiempo, sino que más aún lo hacen ineludible.”⁴⁷

Las nuevas situaciones no comprendidas en la legislación, pueden encontrar una regulación surgida de los propios interlocutores sociales, mediante la contratación colectiva.

En el mundo actual ha habido una serie de decisiones como la apertura de las fronteras y la instauración de grandes mercados, con la aceptación del riesgo del desempleo que resultaría de ambos. Lo que cambió, de pronto, hacia la mitad de los sesenta, es el lenguaje: el trabajo cuesta demasiado, la seguridad social es demasiado onerosa. Y en todos los países hacen su aparición ciertas palabras: flexibilidad, desregulación o desreglamentación, con sentidos que siguen siendo vagos. En realidad, más que crisis, lo que ha habido es un vuelco voluntario de políticas.

La interferencia de las empresas transnacionales en la rectoría de los Estados y en las economías nacionales; advierte que la globalización puede conducir a una confrontación entre el orden constitucional de los Estados y la ingerencia de políticas económicas extranjeras.

Ante ello, creemos que el autor antes citado propugna un fortalecimiento de la Constitución y del Estado, al decir:

⁴⁷ MONEREO PÉREZ, José Luis. Derecho del Trabajo. Séptima edición, Trillas, México, 2001. p. 201.

“Lo que está en juego entonces, es la generación de visiones sobre la realidad y el futuro con capacidad real de atraer e inspirar de nuevo los sentimientos nacionales y populares más actuales. Aquellos sentimientos que se hayan probado dispuestos a renovar el Estado y que busquen un ejercicio de la soberanía destinado a realizar negociaciones internacionales capaces de regular y modular los poderes transnacionales, propios de la globalización pero que amenazan el orden y la convivencia de las naciones.”⁴⁸

Asimismo, aflora el problema lacerante de la población marginada, la subclase, los desahuciados, los sumergidos en la pobreza, cuya única esperanza reside en que la mundialización de la economía vaya acompañada de la responsabilidad social.

1. El Derecho laboral ante la globalización

La Organización Internacional del Trabajo ofrece una expectativa del mundo del trabajo y consiguientemente del Derecho Laboral no muy grata, ante la mundialización de la economía; los cambios tecnológicos que implican una nueva Revolución Industrial; la desigualdad entre los países que encabezan el poder económico y los países en vía de desarrollo; el debilitamiento de los Estados para confrontar los mecanismos impositivos de las empresas multinacionales; el desempleo y el empleo precario; la marginación y la pobreza, junto a las presiones demográficas de las nuevas generaciones que carecen de un lugar en la vida.

A principios del decenio 1990 estaban en actividad treinta y siete mil empresas multinacionales (no financieras), en contraste con el

⁴⁸ MONEREO PÉREZ, José Luis. Op. Cit. p. 139.

número de esas empresas registradas hace 20 años, tan solo siete mil. “En su conjunto las empresas multinacionales controlan el tercio aproximadamente, de los haberes productivos del sector privado del mundo entero.”⁴⁹

A su vez, se produce el fenómeno de la formación de entidades regionales que se proponen suprimir las barreras comerciales y crear amplias zonas de libre comercio. De éstas cabe destacar la Comunidad Económica Europea, que mediante la creación de un mercado único tiende a una más completa Unión Europea. En América el Tratado de Libre Comercio, suscrito por Canadá, Estados Unidos y México.

Los poderosos factores económicos transnacionales, desdibujan el concepto tradicional de la Nación-Estado, y llevan a provocar incertidumbre en los interlocutores económicos para la regulación de las relaciones de trabajo entre los factores de la producción, acerca de si los empleadores tienen un control efectivo para adoptar compromisos, o si están mediatizados por factores extranacionales.

Ante esas circunstancias se plantea el Director Michel Hansenne de la OIT la interrogante de si es posible establecer una reglamentación mundial del trabajo, esto es, un Código Mundial del Trabajo, cuyas normas sean acatadas y aplicadas por preservar los derechos de los trabajadores.

Al respecto, alude a la cuestión de la Cláusula Social, para que se respeten en el contexto de la interrelación económica, financiera e internacional, las garantías laborales.

“El señor Michel Hansenne plantea un problema importantísimo al señalar que es insuficiente en la actualidad el ámbito de competencia de

⁴⁹ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. T. I. Op. cit. p. 266.

la OIT limitada a la formulación de convenios para reglamentar las relaciones de trabajo, sino que debe incidir en los nuevos procesos de la economía mundial, para tratar de frenar el empobrecimiento cada vez mayor de ciertas partes del mundo y de determinados grupos sociales.”⁵⁰

En tal sentido, cabe mencionar el dato citado por Lloy G. Reynolds en la obra *Economía Laboral y relaciones de trabajo*, al indicar: “El predominio de las relaciones patrón-empleado se asocia al surgimiento de la industria moderna y de las grandes unidades productivas, limitado todavía a ciertas regiones del mundo. La mayor parte de la población del mundo se encuentra todavía en la era preindustrial. En la mayoría de los países de Asia, África y América Latina, la mitad o más de la mitad de la fuerza de trabajo está empleada en la agricultura. El resto está constituido, sobre todo, por pequeños comerciantes, trabajadores de servicios o artesanos independientes. Sólo una pequeña fracción de la población trabaja en fábricas y otras empresas modernas.”⁵¹

Advierte el Director de la Organización Internacional del Trabajo “en su Informe que en los últimos años no sólo han persistido las desigualdades entre los países sino que se han ampliado. Entre 1969 y 1989 expresa, los países donde se encuentra el 20% más rico de la población mundial aumentaron su participación en el Producto Nacional Bruto internacional de 70.2% a 82.7%.”⁵²

En nuestra opinión, los países industrializados tampoco están exentos de las desigualdades sociales y de la pobreza; y también sufren el problema del desempleo, que debido a la recesión económica alcanzó en

⁵⁰ HANSENNE, Michel. *La organización internacional del trabajo*. Cuarta edición, Sista, Trad. de José Medina, México, 2000. p. 176.

⁵¹ *Ibidem*. p. 178.

⁵² HANSENNE, Michel. *Op. Cit.* p. 278.

Europa en 1993 un número de 35 millones de desempleados. Esta situación conlleva una tendencia entre la propia clase trabajadora a la polarización entre la categoría de los empleados o trabajadores altamente calificados y los trabajadores poco calificados, quienes se encuentran expuestos a la marginación, si no se toman medidas para capacitarlos a fin de que puedan incorporarse a los cambios tecnológicos:

El cambio tecnológico es indispensable para el desarrollo y el bienestar de la humanidad. Altera, desplaza e incluso elimina empleos. Devalúa las aptitudes técnicas tradicionales y crea la necesidad de nuevas capacidades. Impugna las actuales estructuras de organización y no deja a nadie a salvo de sus consecuencias. Ante la complejidad del panorama mundial, de acuerdo con Michel Hansenne, se plantea el reto que debe afrontar la Organización Internacional del Trabajo:

“¿Hay nuevas fuentes de empleo que explotar? O bien, ¿debemos modificar radicalmente nuestra manera de pensar acerca de los problemas del empleo y del trabajo? hay que adaptarse a los profundos cambios que se han producido en el mundo laboral con motivo de los adelantos técnicos, que requieren mayores calificaciones para desempeñar algunos empleos, así como también deberán revisarse los modelos de empleo predominantes y las medidas que tradicionalmente se han venido aplicando para luchar contra el desempleo; pues ya no será posible basarse exclusivamente en el empleo regular con dedicación exclusiva y asalariada.

Si bien, estima que estos cambios no pueden descartar la vigencia de los grandes principios que han defendido la Organización Internacional del Trabajo, como los derechos fundamentales de los trabajadores y el tripartismo.”⁵³

⁵³ TELLO, Carlos. La Política Económica en México. Segunda edición, Siglo XXI, México, 1999. p. 216.

Carlos Tello apunta que “la mundialización de la economía y la aceleración del progreso técnico, han generado nuevas formas de vulnerabilidad social, en virtud del poder creciente de las empresas multinacionales y de la afluencia de las corrientes financieras junto a las inversiones extranjeras, que debilitan los regímenes nacionales de protección social, lo cual repercute también en el debilitamiento de los sindicatos nacionales e internaciones para intervenir en la negociación colectiva.

Señala otro peligro derivado de la mundialización de la economía, al haber ensanchado la distancia entre los países ricos y los pobres; así como las diferencias que ocasionan los cambios tecnológicos entre los ingresos de los trabajadores calificados y los demás trabajadores.”⁵⁴

Estimamos que para afrontar las nuevas manifestaciones de la vulnerabilidad social en el mundo del trabajo, tiene especial importancia la inserción de las cláusulas sociales en los acuerdos nacionales e internacionales, y la reglamentación social de la economía mundial de manera que se extiendan los beneficios del desarrollo económico también a aquellos sectores marginados, los cuales deben incluirse como nuevos interlocutores sociales para no dejarlos abandonados en la pobreza. Y, a menos que se descubra algún milagroso sistema económico capaz de garantizar automática y simultáneamente el crecimiento y la equidad, deberemos seguir luchando sin tregua por la justicia social.

“Menciona Michel Hansenne los datos impresionantes de que el 30% de la mano de obra mundial está desempleada; más de 120 millones consta en el registro explica como desempleados, y alrededor de 700

⁵⁴ Ibidem. p. 217.

millones está subempleados. Por ello estima que la mundialización de la economía conduce al ocaso de la Nación-Estado, pues no es probable resolver los problemas laborales y de empleo tan solo en el plano nacional. Invoca la Declaración de Filadelfia de 1944 que faculta a la Organización Internacional del Trabajo para examinar y considerar, teniendo el objetivo fundamental de la justicia social, cualquier programa o medida económica y financiera.”⁵⁵

Concluimos que será difícil fomentar la justicia social si no encontramos muy pronto formas idóneas de regularización de la economía mundial.

Como sabemos, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 17, establece el principio fundamental de que toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial.

También se señaló que en los tribunales de trabajo, como en muchos otros tribunales del país difícilmente los procedimientos se llevan a cabo dentro de los plazos establecidos en los códigos y las leyes que los rigen.

La lentitud en el trámite y la resolución tardía de los asuntos ocasiona que en el caso de trabajadores que teniendo derecho al pago de una indemnización o a ser reinstalados en su trabajo afronten severos problemas de subsistencia, y por lo que toca a los patrones, que afronten el riesgo de una condena por salarios caídos que puede resultar de un monto sumamente cuantioso.

⁵⁵ Cit. por TELLO, Carlos. Op. cit. p. 220.

Hablar de rezagos en los tribunales resulta ya un lugar común y una crítica recurrente. Una de las causas generadoras de este problema se encuentra en el crecimiento del volumen de asuntos que se tramitan, que en la actualidad ha superado la capacidad administrativa de cada tribunal para atenderlos con eficacia. Sin embargo, paradójicamente, existe otro tipo de recursos administrativos que están subutilizados y que pueden constituir un elemento fundamental para la solución de este problema y contribuir de manera importante al fortalecimiento de la impartición de la justicia del trabajo.

Es decir, se trata de modernizar, los métodos de trabajo para resolver viejos problemas y avanzar en los albores del siglo XXI, hacia una nueva forma de impartición de la justicia, con apoyo de los recursos informáticos, utilizando las computadoras con que ya cuentan muchos órganos de impartición de justicia, no solamente como procesadores de textos, sino aprovechando las infinitas posibilidades que otorgan.

Existe un avance muy importante a la fecha en los trabajos inherentes a la informática jurídica, que suponen la oportunidad de automatizar la información jurídica y abatir tiempos en su manejo.

“La persistencia del desempleo en distintos niveles, tiene como trasfondo dos grandes motivos de preocupación:

- a) La mundialización cada vez mayor de las economías nacionales, que agravará una situación ya de por sí mala; y
- b) Los rápidos progresos técnicos, que están trayendo un crecimiento que no crea empleos, y anuncian el entierro de las esperanzas de lograr el pleno empleo.”⁵⁶

⁵⁶ LASTRA LASTRA, José Manuel. El Derecho Sindical. Tercera edición, Porrúa, México, 1999. p. 191.

A su vez, hacemos una observación significativa, al negar que la mundialización sea una fuerza supranacional insuperable, que haya mermado considerablemente la autonomía de la política nacional; lo que estimamos que contribuye a fortalecer la función de los Estados para preservar las garantías laborales esenciales en el ordenamiento de cada país frente a quienes sostienen que el Estado-Nación se desdibuja ante el poder económico expansivo de las empresas transnacionales.

Son infundados los temores de que los rápidos progresos técnicos que permiten el desarrollo económico sin creación de empleo por el ahorro de mano de obra, junto a los cambios revolucionarios de la organización del trabajo, hayan dejado anticuado el principio de estabilidad en el empleo; y aduce este razonamiento:

“La tesis de la desaparición del trabajo se basa en extrapolaciones gratuitas de ciertos casos espectaculares de reducción de plantillas, y pasa por alto la creación en otros puntos de la economía de puestos de trabajo compensatorios. En realidad, el coeficiente de empleo correspondiente al crecimiento no ha experimentado una mengua generalizada, pese al auge del desempleo, el cual se ha debido al descenso de las tasas de crecimiento, más que a un esbozo de crecimiento sin nuevos empleos. Análogamente, si bien han progresado en cierta medida el trabajo por cuenta propia, el de dedicación parcial y otras formas de empleo distintas de las clásicas, esto no ha supuesto la desaparición de los puestos de trabajo estables.”⁵⁷

Los países industrializados deben cubrir tres requisitos fundamentales para incrementar el empleo:

⁵⁷ *Ibidem*, p. 197.

“Invertir el declive tendencial de las tasas de crecimiento de los veinte años últimos, lo cual es necesario a la vez para acelerar el ritmo de creación de empleos y para dar marcha atrás a la tendencia a una mayor desigualdad salarial.

La reducción del desempleo presupone el establecimiento de dispositivos que moderen la inflación salarial.

Perfeccionar la formulación y la aplicación de la política laboral.

Este punto ofrece un interés especial, pues contiene propuestas para estimular el empleo así como atenuar los efectos del desempleo:

Reformar el sistema de prestaciones de desempleo, incluidas la expansión y mejora de los programas de transferencia de prestaciones, la subvención de los empleos de salario bajo y la concesión de deducciones del impuesto sobre la nómina en relación con la contratación de personas que llevan mucho tiempo desempleadas; corregir las deficiencias del mercado que causan un déficit de formación; y organizar unos programas de formación destinados a las categorías laborales menos favorecidas.”⁵⁸

Estimamos que el autor Climent Beltrán adopta una posición contraria a la flexibilidad laboral que se basa en disminuir los derechos de los trabajadores ante los empresarios, y conduce a la precarización del empleo; al expresar que la experiencia nos dice que la legislación laboral aporta casi siempre un mínimo de seguridad del empleo y de protección social, y ello de un modo relativamente uniforme en todos los países. No impone, pues, una rigidez excesiva, no coarta gravemente la contratación de mano de obra y no influye demasiado en la competitividad internacional relativa de los países en desarrollo. También los salarios y el empleo han sido muy sensibles a la evolución de las condiciones macroeconómicas. A

⁵⁸ CLIMENT BELTRÁN, Juan. Op. cit. p. 128.

este respecto, conviene tener muy presente el cometido positivo de la reglamentación del mercado de trabajo en lo referente a promover el aumento de la productividad y a proteger a los trabajadores vulnerables en el mercado de trabajo.

2. El Paternalismo Gubernamental

Como sabemos, hay un principio general que indica que las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. Esta es la premisa básica que debe prevalecer en la revisión y diseño del marco jurídico laboral para el nuevo milenio.

En este sentido, debe resaltarse la primera función que corresponde a la junta y que es, precisamente, la conciliación. Así, la fórmula idónea, ágil, eficaz y práctica para resolver las diferencias entre los trabajadores y patrones es conciliando sus intereses para evitar de esta forma alterar la armonía social o frenar la actividad productiva en el país. Desde luego, la conciliación supone necesariamente la participación directa e inmediata de las partes involucradas.

Estimamos que a dos 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.

Tanto en lo relativo a sus instituciones individuales como colectivas y procesales, resalta la necesidad de sus reformas, destacando entre otras, la referente a la vivienda para los trabajadores, que la Ley

actual regula en forma insuficiente e imprecisa, a fin de hacerla más efectiva, equitativa y oportuna en beneficio de los trabajadores; la exención de impuestos a algunas prestaciones laborales, como el aguinaldo, las horas extras y el reparto de utilidades; la cláusula de exclusión por expulsión, que se establece en los contratos colectivos de trabajo, a fin de hacerla congruente es necesario que no se le prive al trabajador de su derecho de permanencia en el trabajo; las reelecciones sin límites de los líderes patronales y obreros en sus cargos sindicales y de dirección en los organismos de clase; el derecho a la jubilación de los trabajadores al llegar a determinada edad y antigüedad en la empresa; a prohibición expresa al patrón de despedir a sus trabajadoras por motivo de embarazo; la regulación y protección, dada la importancia que su trabajo representa, de los trabajadores del campo, los que se encuentran en la actualidad en un inexplicable olvido y desatención por parte de la vigente codificación del trabajo, la que sin regateos, debe reconocerle al trabajador del campo su imprescindible y trascendente trabajo y la utilidad e importancia que representa para nuestro país y para todos los mexicanos, ya que fundamentalmente su alimentación proviene del campo.

Las reformas señaladas, son sólo algunas de las múltiples modificaciones que reclama la vigente Ley Federal del Trabajo.

En relación a las intenciones y propósitos de elaboración de una nueva Ley Federal del Trabajo que se iniciaron a principios de 1989, los sectores patronal y obrero manifestaron sus puntos de vista y propusieron, entre otras, las siguientes modificaciones a la vigente Ley Federal del Trabajo:

El Sector Patronal:

1. "Mayor responsabilidad en cuanto a derechos y obligaciones de las partes que intervienen en la relación laboral, sin incurrir en paternalismo.

2. Cambiar de cultura en todos los niveles, adecuando el proceso productivo a las reglas del comercio y la competencia internacional; procurando que en la administración de las relaciones laborales la intervención gubernamental sea mínima.
3. Que la Ley Laboral considere que la mayor parte de las empresas son pequeñas y medianas y reconozca por tanto, que el régimen jurídico debe estar acorde a las posibilidades del generador de fuentes de trabajo.
4. Simplificar al máximo la Ley y flexibilizándola. Hacer más flexible el término de la jornada diaria que permita reducirla y ampliarla por convenio entre las partes. Establecer la utilización de trabajadores en actividades múltiples independientemente del puesto asignado. Mantener la jornada semanal de 48 horas.
5. Permitir que las partes establezcan libremente la duración de los contratos individuales de trabajo. Flexibilizar los contratos de trabajo por tiempo determinado.
6. Que las capacidades y habilidades de los trabajadores demuestren al iniciar sus contrataciones. Se flexibilice el principio de la estabilidad en el empleo.
7. Reducir a 2 faltas injustificadas en el período de 30 días para rescindir la relación laboral. Modificar los sistemas de indemnización haciéndolos congruentes con la capacidad de las empresas. Establecer modalidades para el pago al IMSS e INFONAVIT de acuerdo con la capacidad de las empresas.
8. Reducir los días festivos. Establecer la capacitación no sólo como obligación patronal, sino obrera. Eliminar el escalafón ciego y que los ascensos se otorguen en base a la capacidad y aptitudes. Crear las Comisiones de Productividad y Laboriosidad del Trabajador y suprimir los llamados puentes.
9. Establecer un principio de remuneración en base al trabajo efectivamente realizado, mediante el concepto de salario por hora.

Propiciar el reparto de utilidades en base a la productividad de cada trabajador. Relacionar el pago del salario a la productividad, antigüedad, resultados, asistencia y calidad mostrada por el trabajador. Eliminar los impuestos aplicables a las vacaciones, reparto de utilidades, aguinaldo y tiempo extra.

10. Permitir a las empresas que puedan establecer sus propios programas habitacionales. Revitalizar los principios de igualdad procesal de las partes en los conflictos laborales. Aplicar sanciones a sindicatos de trabajadores y empresarios que incurran en demandas improcedentes y en huelgas y paros contrarios a la ley. En el caso de inasistencia del demandado en la audiencia inicial se le tenga por contestada la demanda en sentido negativo. Eliminar las huelgas por solidaridad. Practicar las notificaciones de emplazamiento sólo en días y horas hábiles. Eliminar la cláusula de exclusión y la sindicalización obligatoria. Establecer que la voluntad mayoritaria de los trabajadores en cualquier estado del procedimientos de huelga, lo dé por concluido, así como revisar los objetivos de huelgas y señalar de oficio el recuento.”⁵⁹

“El sector obrero:

1. Que se otorguen a los trabajadores un período anual de vacaciones mínimo de 15 días con pago doble de salario.
2. Que se establezca un aguinaldo mínimo de 30 días, para todos los trabajadores.
3. Que los salarios puedan ser aumentados cada mes en un porcentaje congruente con la inflación.
4. Que se establezca un seguro de vida para cada trabajador de \$20'000.000 y los patrones paguen las cuotas obreras al Seguro Social.

⁵⁹ Congreso del Trabajo. Exposición de Motivos para la modificación de la Ley Federal del Trabajo. Revista Semanal. 14-22 de febrero Vol. II. México, 1999. p. 4.

5. La creación de un Fondo de Ahorro a través del Banco Obrero.
6. Que se establezca la semana de 40 horas. Que se señale un financiamiento de tienda sindicales por parte de las empresas, con precios menores a los que existan en los mercados. Que se solucione de una vez el problema del transporte de los trabajadores a su empleo.
7. Que los trabajadores conozcan y participen en los planes de producción y productividad de las empresas. Que el INFONAVIT sea una institución sólo bipartita y no tripartita y que la aportación al mismo por parte de los patrones sea del 10 por ciento y no del cinco por ciento.
8. Se establezcan mejores condiciones ambientales y de confort para evitar accidentes y enfermedades profesionales. Creación de un Instituto de Medicina del Trabajo. Que se establezcan salarios remunerados y no mínimos.
9. Que se suprima de la Ley la figura jurídica de la requisita a que se refiere la Ley de Vías Generales de Comunicación. Que se eleve el importe de pago por concepto de reparto de utilidades y se federalicen todos los tribunales de trabajo; y
10. Que se establezca en la Ley del Seguro Social un seguro nacional del desempleo a favor del trabajador que pierda su trabajo. Que se reestructure la institución de la prima de antigüedad y se establezca un sistema efectivo regulador de precios, especialmente de los productos que constituyen la canasta básica.⁶⁰

Por otra parte, debemos señalar en lo relativo a la legislación laboral actual, su aplicación y cumplimiento en el ámbito nacional lo declarado por el señor Presidente de la República, Licenciado Carlos Salinas de Gortari, el primero de noviembre de 1991, en su tercer informe de gobierno, el que se concretó a expresar textualmente:

⁶⁰ Congreso del Trabajo. Op. cit. p. 6.

“Se ha puesto particular empeño en vigilar la observancia de las normas laborales y los derechos del trabajador, en promover mayor seguridad en el medio laboral, en estimular la productividad y en fomentar una relación obrero-patronal más sólida. Dentro del proceso de modernización en el que el sector productivo ha debido afrontar cambios profundos en sus esquemas organizativos la procuración de la justicia laboral ha dado prioridad a la conciliación, en esta materia, entre más de cinco mil emplazamientos recibidos por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sólo llegó a la huelga un dos por ciento. Las condiciones en que se realiza el trabajo, la seguridad y la salud del trabajador son responsabilidad permanente del gobierno, por lo que entre enero y julio de este año se incrementó en 17% el número de visitas de inspección.”⁶¹

Aunque la Ley Federal del Trabajo declara que su finalidad es conseguir el equilibrio y la justicia social entre los trabajadores y patrones, consideramos que no es justicia social establecer mínimos totalmente insuficientes y máximos que sería una injusticia rebasarlos.

No representa equilibrio ni verdadera justicia social el prescribir derechos laborales indiscutibles como antigüedad, vacaciones, participación de utilidades, horas extras, libertad sindical, etc.

La Justicia Social es mucho más que eso y su logro, al cabo de un siglo de gestarse la legislación laboral, no debía seguir constituyendo una quimera, sino una justa realidad para el laborante.

Estimamos que el merecido reconocimiento legal de todo sus derechos naturales, humanos, sociales y laborales, para el logro efectivo de una vida digna y decorosa del trabajador y su familia, sólo podrá ser

⁶¹ Cit. por Congreso del Trabajo. Op. cit. 12.

conquistado por la lucha inquebrantable, inflexible del propio trabajador, pues no lo logrará jamás, con dádiva del Estado, por gestiones de dirigencias sindicales sometidas por intereses personales, por otorgamiento gracioso del poder legislativo, ni por el espontáneo y generoso reconocimiento del patrón.

Si en nombre de la función tutelar del Derecho del Trabajo, se sobreprotege al obrero con paternalismos, se le hace inseguro, dependiente y se le atrofian sus capacidades, pudiendo llegar a suplantarle su esfuerzo personal, libre y creador.

La Ley Federal del Trabajo debe beneficiar realmente al trabajo, con verdadera justicia y equidad, y no solamente a uno solo de los factores de la producción, que esta Ley debe basarse en un pensamiento humanista general y no sectario; que no deben existir leyes que protejan al laborante flojo, incapaz e improductivo.

El Derecho del Trabajo no debe partir del supuesto de la lucha de clases, pues así, sólo podría aspirar al equilibrio de fuerzas y nunca a la solidaridad, que es complementación y unidad, que debe ser la finalidad fundamental de esta Ley.

Que cuando el Derecho Laboral exagera el papel protector al trabajador, genera disposiciones que desalientan la creación de nuevas fuentes de trabajo y producción, en evidente perjuicio del propio trabajador y de la economía y progreso del país.

En nuestra opinión, la Ley del Trabajo si debe contemplar con particular interés a la parte trabajadora que a veces es la parte más débil de la relación laboral, pero debe proyectarse con sentido más amplio y universal de justicia y solidaridad en beneficio de toda sociedad; no debe

excluir o desconocer la importancia de la empresa o patrón como fuente de trabajo y motor fundamental de la economía y del desarrollo del país.

En principio, el procedimiento laboral se inspira en la idea de tutelar a los trabajadores. La regla más importante se contiene en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo que ordena que en caso de duda sobre la interpretación de las normas de trabajo deberá prevalecer la interpretación más favorable al trabajador.

3. La Realidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

El país cambia todos los días junto con su sociedad, y no hay escollo o dificultad que ésta no se proponga salvar. Nadie podría asumir gustoso la inmovilidad. Ese propósito de cambio, presente durante muchos años de esfuerzo, en el pasado distante y cercano, y en el presente, en la mejor lección de la historia nacional que los mexicanos hemos adoptado: cambiar con constancia y sin descanso para mejorar.

Consideramos que es importante que en la actualidad y con la realidad que se vive en las juntas de conciliación y arbitraje es necesario, la renovación de éstas para que todos los que concurran a ellas, tengan una impartición, pronta y expedita acción de la justicia ya sea para resolver las controversias planteadas o para representar a otros como lo hacemos, los abogados postulantes que representamos a los trabajadores o a los patrones.

Se debe transformar a la Junta, para bien de los factores productivos, con perseverancia y con discreción, y aspiramos a que esa transformación resulte perceptible para todos, a mediano y a corto plazo, en cualquier sitio del país, a cualquier hora y en cualquier asunto a su cargo. Es nuestro máximo deseo que quien solicite la atención de la Junta,

confíe en que recibirá atención rápida y oportuna para que pueda dialogar, negociar, acordar y obtener justicia.

En la Junta se debe comprometer talento y esfuerzos, como impulso principal para superar las limitaciones que aún persisten, y para merecer la confianza de trabajadores, empresarios y abogados. Debemos estar convencidos de que este Tribunal debe funcionar con estricto apego a la Ley, con gran voluntad de servicio y con base en principios indeclinables e insobornables: probidad, rectitud y honestidad.

La Junta debe utilizar todos los medios a su alcance para impartir justicia. Una justicia de tan íntegra condición, que se perciba incapaz de ser desviada en ninguna circunstancia, indistintamente de la magnitud o de la naturaleza que sean las presiones que pretenda modificar sus fines legítimos. Una justicia que además del beneficio para quien la recibe, le ofrezca la confianza y le fortalezca la convicción de que aquélla es posible cuando el entendimiento entre las partes se logra con respeto a la norma.

La justicia en México no es una abstracción, sino el resultado de la aplicación de leyes emanadas de un largo e intenso proceso histórico de ajuste social. Esto quiere decir que en México nadie, por ninguna razón o imposición, debe ser privado de los beneficios de la justicia, pues ésta resulta de la culminación y reconocimiento para quienes han optado vivir bajo un Estado de derecho.

Podemos afirmar, finalmente, que la justicia en México no puede reducirse a una entelequia filosófica. La justicia laboral requiere convertirse en un hecho real, concreto, específico, casi tangible para quien la busca y quiere alcanzarla. Quien invoque justicia, en particular en el

campo laboral, puede tener la confianza, la seguridad y la certeza de que la hallará en este Tribunal. Justicia pronta, oportuna y apegada a derecho.

Consideramos conveniente incluir las siguientes opiniones:

El Licenciado Gustavo Arce Cano señala algunas desventajas del sistema en los siguientes términos:

“La existencia de Juntas locales en cada Estado-miembro, y de Federales en toda la República, ha traído una diversidad de resoluciones o laudos muchas veces disímolos, que acarrearán perjuicios tanto al trabajador como al capitalista y, con ellos, conflictos constantes que preocupan al Estado e impiden la paz y el adelanto del país. El equilibrio que debe existir, según el espíritu de la Constitución, entre los actores de la producción, trabajo y capital, necesario para el progreso nacional, no puede realizarse sin unificar las disposiciones y resoluciones arbitrales y tener una jurisprudencia homogénea de las Juntas, que forme un cuerpo doctrinal. La falta de coordinación y la variedad de criterio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje han producido una desorientación entre los asalariados, con graves trastornos para sus derechos y para la industria, creando la desconfianza.”⁶²

El Dr. Mario de la Cueva dice: “Esta división en la aplicación de la Legislación Federal, ha traído consigo graves trastornos en lo que concierne, principalmente, a la falta de uniformidad en su aplicación y ha impedido la formación de una jurisprudencia única, inconveniente que se ha salvado, gracias a la labor de la Suprema Corte de Justicia. La única manera de evitar esos males es federalizar la aplicación de la Ley del

⁶² ARCE CANO, Gustavo. La Legislación Industrial. Octava edición, Sista, México, 1990. p. 187.

Trabajo, consecuencia de la federalización de ésta. Así, además se obtendrán muchos beneficios, como lo demuestra la doctrina extranjera.”⁶³

Las observaciones anteriores son muy interesantes, aunque parece que se ha atenuado la gravedad que apuntaba el autor citado, quizá precisamente por la absorción de asuntos que ha realizado el fuero federal y por una mayor estabilidad en los fallos de la Suprema Corte. Si no fuera por nuestra convicción del federalismo, estaríamos conformes con la tesis del licenciado Arce Cano; pero cada vez que se adopta un criterio como el apuntado, así sea por obedecer a necesidades reales, se va mermando la soberanía de los Estados.

Respecto de la eficacia de la conciliación en las Juntas, tenemos que declarar que, en términos generales, ha sido un fracaso y por ello se ha necesitado crear órganos administrativos que intervienen proponiendo soluciones a las partes, lo que pueden hacer libremente los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues en cierta forma esto constituiría el externar su opinión. Por otra parte, cuando se resolvió que las partes podían iniciar directamente el juicio en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin necesidad de pasar previamente por el período conciliatorio ante las Juntas de Conciliación, se reconoció el hecho de que se recurría a este procedimiento sólo para cubrir el expediente; pero sin el menor ánimo de realizar un avenimiento.

Reconocemos con el licenciado Castorena, en su obra citada, que: “La función de avenir se considera necesaria y fundamental en las relaciones de trabajo. Pero la disposición de conciliación puede hallarse interferida, o por un sentimiento de animosidad, de rencor, de odio, de mal entendimiento, etc., o por una idea exagerada de las posibilidades

⁶³ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 289.

económicas del negocio, o por una concepción de los derechos de autoridad y dirección de las empresas de tipo feudal, o por malas inteligencias, errores, apreciaciones injustas o, simplemente, por prejuicios inevitables; entonces, la intervención de un tercero que pueda encontrar la causa de los obstáculos, que sepa reconocerlos, que pueda sustituir con agilidad una solución por otra, que despierte confianza, que muestre las verdades sin lastimar, que encuentre la respuesta oportuna a toda pretensión inmoderada, que reduzca las exigencias o las expresiones exageradas, a su justo valor, que manifieste y que conserve una disposición de ánimo ecuánime y tranquila, se hace absolutamente indispensable.”⁶⁴

A nuestro juicio, no son las Juntas las más idóneas para desempeñar esas funciones, sino que, en primer término, deben ser los Jefes de Relaciones Industriales de las empresas los que reúnan esas cualidades, para resolver los conflictos internamente, sin necesidad de que lleguen a formarse juicios y, de no lograrlo, o se recurre, como en otros países, a personas particulares que reúnan condiciones de imparcialidad y serenidad como las señaladas, y que estén incluidas dentro de la lista oficial que lleva la autoridad, o tienen que ser funcionarios administrativos los que intervengan, como ocurre en México, en los conflictos importantes, con los funcionarios conciliadores que, en materia federal actúan en la Secretaría del Trabajo.

4. La reacción sindical y su proteccionismo

La definición del sindicato está contenida en el artículo 356, a saber:

Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

⁶⁴ CASTORENA, J. Jesús. Derecho del Trabajo. Tercera edición, Porrúa, México, 1997. p. 130.

El concepto de defensa de los intereses obreros tiene distintas perspectivas:

Puede tratarse del mejoramiento de la clase trabajadora en el marco de las relaciones obrero-patronales que atañen a la empresa o establecimiento comprendidas en el contrato colectivo o en el contrato Ley, en cuyo caso mantiene un objetivo de reivindicación obrera en el campo de la contratación colectiva; o bien una perspectiva más amplia que contemple el interés de la clase obrera en general, con miras a una transformación del régimen social.

Los sindicatos no pueden limitarse en sus objetivos a reivindicaciones económicas, con independencia de una finalidad política revolucionaria.

Las finalidades propias del sindicato trascienden los derechos individuales de los trabajadores, y sostiene que el sindicato es un fin en sí mismo, orientado hacia la defensa de los intereses de la clase trabajadora, no individualmente considerada, sino en la perspectiva de la comunidad obrera. Pero su formación humanística aflora también al agregar que estas conclusiones no han de exagerarse, porque el hombre es el valor supremo de la naturaleza.

Las modernas perspectivas de la actividad sindical llegan a la creación de empresas sociales con participación de los sindicatos, las cuales responden a la evolución de los mismos.

Creemos que una idea fundamental para avizorar el derecho del trabajo en el siglo XXI es: sustituir la confrontación por la mentalidad jurídica y humana de la concertación, en una democracia de contenido social.

Es necesario establecer programas de profesionalización, capacitación y actualización de los servidores públicos, que tengan encomendadas funciones relacionadas con la inspección y vigilancia de las normas laborales, ya que de esta forma se lograrán obtener niveles más altos de calidad. Dichos programas podrían hacerse extensivos a los integrantes de la diversas Comisiones Mixtas que deben existir en los centros de trabajo.

Para los sindicatos de trabajadores, los cambios a la Ley deberán de ser bajo los lineamientos que den la pauta para organizar un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional que imprima solidez, dinamismo, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la nación.

Corresponde al Ejecutivo Federal conducir la planeación nacional de desarrollo, mediante la ordenación nacional y sistemática de las acciones que buscan lograr un desarrollo equitativo que proporcione mejores niveles para todos.

Consideramos que las reformas propuestas se promuevan para lograr una mayor eficiencia en su administración al tiempo que permitan una mayor calidad en el desempeño de la función jurisdiccional.

En muchos casos la falta de certidumbre, el retraso o la ausencia misma de claridad para el ejercicio de derechos y el cumplimiento de obligaciones son producto de una norma con esas características. Una reforma completa, bien pensada y que recoja experiencias diversas en la materia laboral, permitirá una mas pronta impartición de justicia y evitará rezagos y dilaciones, márgenes de discrecionalidad, negligencia o mala fe.

También es necesario introducir mecanismos alternativos de resolución de conflictos que permitan mayor rapidez y especialización en

las resoluciones. La mediación y la conciliación son experiencias que deben considerarse, pues en cierto tipo de conflictos logran los mismos efectos de la justicia ordinaria a un bajo costo. Igualmente, se fortalecerán las vías de resolución de los conflictos por medio del arbitraje en diversas materias, y se realizarán reformas para que los laudos resultantes de los procesos de este tipo puedan tener una más eficiente ejecución.

Es necesario revalorar la justicia de paz, a fin de dotarla de mayores atribuciones y elevar la cuantía de los asuntos de que conoce para que así llegue a constituirse, por su agilidad y rapidez, en una institución fundamental de los distintos sistemas de impartición de justicia del país.

Mientras el Estado mexicano no sea capaz de garantizar a todos el acceso a la justicia en condiciones de igualdad y calidad, existirá un enorme rezago respecto a las aspiraciones de la sociedad. Por ello deberán apoyarse todas las acciones que garanticen tal acceso, para que puedan obtenerse fallos que diriman el fondo de la cuestión de que se trate.

5. Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia laboral

La "Jurisprudencia es vocablo que viene de jurisprudente, que significa disposición del entendimiento para decir lo justo, es la interpretación que dan con regularidad los más altos tribunales de la Nación a la Ley a través de sus decisiones y fallos."⁶⁵

Se denomina propiamente jurisprudencia, cuando la Suprema Corte de Justicia, Interpretando la ley, repite el mismo criterio en cinco ocasiones ininterrumpidas y cuyo criterio haya sido aprobada por lo menos por cuatro ministros cuando la dictan las Salas de la Suprema Corte.

⁶⁵ BORRELL, Navarro, Miguel. Op. cit. p. 178.

La Jurisprudencia no debemos considerarla como algo absoluto o definitivo, ya que puede modificarse o interrumpirse, siempre que se realice por la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación y nunca por otro tribunal judicial.

Para que el nuevo criterio pueda ser interruptor de la jurisprudencia vigente, se requiere de una sola ejecutoria en contra a la establecida y que se decrete por mayoría de votos, si se trata de la sustentada por el Pleno, por cuatro ministros, si es de una Sala y por unanimidad de votos si se trata de la jurisprudencia de los Tribunales Colegiados de Circuito debiéndose en estos casos razonar los fundamentos del nuevo criterio, siendo la consecuencia inmediata y lógica de su interpretación, la de la extinción de su carácter obligatorio.

Consideramos que la Jurisprudencia representa un medio legal de elaboración e interpretación del Derecho.

Aunque para algunos estimados tratadistas de la materia, la jurisprudencia no es una real fuente de derecho, sino sólo una interpretación del mismo.

Actualmente y de acuerdo con las modificaciones recientes que le otorgan competencias a los Tribunales Colegiados de Circuito para el conocimiento y resolución de los juicios de amparo laboral, que antes correspondía solo a la Cuarta Sala de la Corte, se considera que habrá de producirse gran diversificación de criterios jurisprudenciales que consecuentemente acarreará confusión en la aplicación oportuna y unificación de la jurisprudencia laboral.

Debemos tener presente que de acuerdo con lo resuelto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aún cuando una tesis

jurisprudencial dictada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte aluda a un artículo de la legislación abrogada, el criterio sustentado en dicha tesis sigue siendo aplicables si una disposición de la Ley vigente contempla sustancialmente la misma prevención.

Asimismo, la Suprema Corte de Justicia y los tribunales colegiados de circuito pueden crear tesis de jurisprudencia, las cuales consisten en los criterios de interpretación de la Constitución o de la ley, sostenidos por dichos tribunales en cinco sentencias, en forma ininterrumpida (artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo) Estas tesis de jurisprudencia se asemejan a las normas jurídicas generales, en la medida en que son criterios de interpretación que obligan a todos los juzgadores. Pero su generalidad se limita exclusivamente a estos últimos, y, además, su contenido debe consistir sólo en la interpretación de la ley, por lo que su validez se encuentra subordinada a la vigencia de ésta.

Sin embargo, es evidente que ni la expedición o modificación de reglamentos por el Poder Ejecutivo, ni la expedición de acuerdos generales o la creación o modificación de tesis de jurisprudencia por el Poder Judicial, constituyen, en sentido estricto, ejercicio de la función legislativa, pues si bien estas disposiciones o criterios poseen cierta generalidad, su jerarquía, su contenido y la naturaleza del órgano que las expide o crea, son muy distintos a los de la ley y de los órganos legislativos. Los únicos casos en que se ejerce la función legislativa por un órgano distinto del legislativo, son aquellos en los que el Congreso de la Unión otorga al Ejecutivo Federal facultades extraordinarias para legislar.

Al respecto, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación en sus artículos 177, 178 y 179 establece:

Artículo 177.- La jurisprudencia que deban establecer la Suprema Corte de Justicia funcionando en Pleno, las Salas de la misma y

los tribunales colegiados de circuito en las ejecutorias que pronuncien en los asuntos de su competencia distintos del juicio de amparo, se regirán por las disposiciones de la Ley de Amparo, salvo en los casos en que la ley de la materia contuviera disposición expresa en otro sentido.

Artículo 178.- La Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis, será el órgano competente para compilar, sistematizar y publicar las tesis y jurisprudencias emitidas por los órganos del Poder Judicial de la Federación. Su titular deberá satisfacer los requisitos exigidos para ser secretario general de acuerdos y tendrá el personal subalterno que fije el presupuesto.

Artículo 179.- En términos de la fracción XIX del artículo 11 de esta ley, la Suprema Corte de Justicia, cuidará que las publicaciones del Semanario Judicial de la Federación se realicen con oportunidad y llevará a cabo todas aquellas tareas que fueren necesarias para la adecuada distribución y difusión de las tesis y jurisprudencias que hubieren emitido los órganos competentes del Poder Judicial de la Federación.

De lo anterior se infiere que la jurisprudencia en materia laboral debe establecerse basada en criterios uniformes de los magistrados, donde prevalezca la justicia a favor del trabajador, cuando éste verdaderamente demuestre que le han sido violados sus derechos, pero más aun cuando existan indicios de la conveniencia que al incentivar la producción y la inversión en nuestro país se puedan conseguir mejores salarios, mejores condiciones de vida y mejores condiciones de trabajo.

CAPÍTULO IV

PERSPECTIVAS ACTUALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SU NECESARIA REFORMA

En el aspecto laboral, el eje de nuestra propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo estriba en mejorar la competitividad ante un mundo globalizado y la intensificación de la competencia internacional. Es decir, no debemos estancarnos en la concepción del trabajo y los derechos del trabajador tal y como lo concibió la Ley Federal del Trabajo de 1980, sino que se debe estar a la vanguardia en los cambios tecnológicos jurídicos, políticos, económicos y sociales que requiere el país, por consiguiente, la Ley Laboral actual debe adecuarse a las necesidades reales de los trabajadores y de la nación para tener una mejor productividad, mayor rendimiento de los trabajadores, se invierta más y se imparta una mejor justicia laboral; por lo anterior consideramos oportuno precisar lo siguiente.

1. La valoración del trabajo ante la ineficacia de la economía

El trabajo, tal y como lo concebíamos hace algunos años, tiende a desaparecer. Las innovaciones tecnológicas, la descentralización de las empresas y la flexibilidad de la mano de obra, dejan paso a la era pos-industrial. Se acabaron aquellas inmensas cadenas de montaje, con miles de obreros marchando al ritmo de la producción; se acabaron también las oficinas ejemplares de los años treinta, con cientos de secretarías perfectamente alineadas, tecleando en sus viejas máquinas de escribir, y la masiva salidas de la fábrica que firmaron los hermanos Lumière cuando estaban inventando el cine, son ahora recuerdos nostálgicos, de épocas pasadas. En la industria automotriz observamos que cada robot sustituye a diez obreros, y las inmensas naves de estas empresas parecen mausoleos: no hay trabajadores, escasean. El trabajo, tal y como lo conocemos, se

mueren los viejos sueños del puesto fijo para toda la vida, de la carrera profesional, de la paga a fin de mes han saltado por los aires, ¡ya no hay nada de eso!

Con acertada razón, ha expresado el ilustre profesor boloñés, Umberto Romagnoli, “el derecho del trabajo es hijo de la sociedad industrial, pero nunca antes, dice Romagnoli, una madre había maltratado tanto a sus hijos, al convertirse en madrastra.”⁶⁶

El otro Estado benefactor permanece inerte y expectante con mirada imperturbable, en el rincón más oscuro de las antigüedades en calidad de desertor y al margen de los grandes problemas sociales. Y, para no dudar de la existencia aguda de la crisis, podemos observar signos ampliamente visibles y audibles, como diría el distinguido maestro Benito Rey, del rotundo fracaso del modelo económico actual.

En suma, baste recordar que “el primer fundamento del valor del trabajo humano, es el hombre mismo.” Y que por si esto no fuere razón suficiente, agregaremos que el derecho a trabajar nace del derecho a vivir.

El hombre se aproxima a los valores por medio de la influencia mística que los individuos ejercen en determinados grupos sociales, los cuales pueden ser: la familia, las profesiones y otras organizaciones, en las que el hombre interviene.

En estas circunstancias, los valores son aprendidos y respetados, por ser cualidades entre las que no podemos ser indiferentes si pretendemos llevar una vida que merezca la calificación de humana.

⁶⁶ ROMAGNOLI, Umberto. El Derecho Laboral como eje de la Sociedad Industrial. Tercera edición, Depalma, Trad. De Luis Muñoz, Italia, 1992. p. 270.

Los valores no constituyen creaciones arbitrarias de individuos aislados; los seres humanos conocen las desventajas que origina el encontrarse solos o aislados para enfrentar los problemas o conflictos que surgen del vivir cotidiano.

Por tales razones, la idea del hombre natural, aislado e independiente, con derechos anteriores a la sociedad, constituye "una idea extraña por completo a la realidad el hombre aislado e independiente es pura ficción; no ha existido jamás."⁶⁷ El hombre es un ser social, no puede vivir más que en sociedad.

En momentos graves o difíciles, los seres humanos con frecuencia invocamos, con los ojos cerrados al cielo, un rostro de dolor, confiados en la exigencia de nuestro espíritu, aspiraciones y esperanzas de justicia que a menudo den un sentido a la vida y nos permitan soportar los dolores de ésta. Por lo cual, es inevitable y paradójico que el destino del hombre transcurra tratando de conocer y explicar los valores absolutos que se imponen a nuestra conciencia.

El conocimiento se funda en los datos de los sentidos y las experiencias físicas, confiadas a una pura exigencia de nuestro espíritu.

Cuando el hombre vive aislado y en soledad (Como Robinson Crusoe en su isla), carece de toda posibilidad de relación social por la ausencia de otros hombres, y en estas circunstancias no pueden ser creados los valores, mientras no existan vínculos con los demás congéneres. Por ello, todo sistema de valor es un fenómeno social, producto de una sociedad.

⁶⁷ Ibidem. p. 271.

Las cualidades independientes de los valores no varían por los cambios que pueden sufrir sus depositarios; la independencia de los valores implica su inmutabilidad. Estos no cambian; son absolutos; no están condicionados por ningún hecho. Sólo nuestro conocimiento de los valores es relativo, no los valores mismos.

“Al cambiar la hipótesis, es decir, cuando el hombre deja su soledad y aislamiento para vivir en sociedad, genera la aparición de continuas interacciones, por existir entre los humanos una tendencia a formar asociaciones.”⁶⁸

El carácter asociativo del hombre es sinónimo de integración social. La vecindad, la amistad, el compañerismo y el trabajo originan una invitación permanente de compañía, deseos de comunidad, de copertenencia a un grupo social determinado. Así, de esa necesidad de integración y participación social, la convivencia humana produce la conciencia de los valores.

La convivencia humana da origen a la conciencia de los valores sociales y jurídicos. Es necesario, observar el obrar humano para conocer a la sociedad, en que esas normas tienen que vivir.

Por ello, las ideas axiológicas fundamentales, como la del bien, la dignidad humana, el trabajo y la justicia social existen vinculadas al ideal humano, son valores para todos los hombres.

Debemos preservar a toda costa y por encima de cualquier interés egoísta, el valor supremo del trabajo, la dignidad y el bienestar de quienes entregan el único patrimonio originario y auténticamente suyo: Su

⁶⁸ TOFFLER, Alvin. La Empresa Flexible. Tercera edición, Plaza y Janes Editores, España, 2000. p. 119.

energía de trabajo por ello tienen derecho a que la sociedad les asegure una existencia: En el reino de la justicia social.

Sin embargo, el trabajo y sus diversas formas de organización están mudando de piel, y el fantasma del desempleo irrumpe desafiante e irreverente, en el escenario del trabajo, a nivel mundial, sin detener su andar insólito, que encubre enigmas y paradojas difíciles de explicar. ¿Cuál será el futuro del trabajo, como un valor que promueve las mejores causas de la justicia social? La cual habita como diría Antonio Gómez Robledo en “una región sobrehumana.”⁶⁹

La doctrina que enseña y el tiempo que reprocha nos hacen reflexionar ante la omnipotencia soterrada de dogmas económicos, “que afirman y justifican todo frente a la dictadura de lo económico, en donde pululan zonas grises o zonas de penumbra para los trabajadores, ante el abandono del intervencionismo en materia social y los efectos perversos del modelo neoliberal. Por lo que, con razón, reclama y previene don Américo Plá: creemos advertir que a pasar de la solidaridad como principio inspirador hacia el egoísmo.”⁷⁰

El profesional del derecho se capacita de manera tradicional para interpretar y valorar los fenómenos jurídicos. En tal sentido, cuestiona, propone, enjuicia o formula opiniones para modificar o procurar un mejor funcionamiento de las instituciones jurídicas.

Lo anterior implica una responsabilidad y compromiso del docente o investigador, al señalar caminos y discutir razones, pues la doctrina que enseña a aceptar razonablemente, construye y fortifica a las instituciones. Pero también excluye y reprueba a quienes actúan con el

⁶⁹ ROBLEDOS, Antonio. La Justicia Social. Octava edición, Trillas México, 1197. p. 216.

⁷⁰ *Ibidem*. p. 221.

apasionamiento de la crítica malévola, avinagrada y perniciosa, que sólo destruye y en poco o nada beneficia.

Por tanto, y en razón de la pertinencia e impertinencia de la crítica exacerbada, Manuel Alonso Olea ha dicho: "la exégesis de una norma no consiente el silencio ante sus defectos; pero tampoco debe consistir en el recreo, menos aún en el goce morboso, de resaltarlos."⁷¹

Pero en auxilio de la tarea valorativa del jurista, comparece, según Montoya Melgar, "el modelo ético-jurídico contenido en las Constituciones."⁷²

Por ello, en el caso de la valoración jurídica del trabajo, son fuente inspiradora e imperativa de nuestros derechos los principios de justicia social, plasmados por el Constituyente de Querétaro, en el artículo 123.

El problema del empleo no se puede resolver con reducir la intensidad de las protecciones ante los reclamos exigentes de la flexibilidad, la cual ha impuesto cuotas elevadas a las relaciones de trabajo, sin resolver la incertidumbre sobre el futuro de la demanda ocupacional, a partir de la cual proliferan figuras contractuales pobres, precarias o atípicas, para prolongar la disponibilidad voluntaria al trabajo flexible, fundada, no sólo en la brutal desocupación, sino en las diversificaciones de los estilos de vida y de trabajo.

En la actualidad, los diversos acontecimientos que transformaron la economía mundial, en las últimas décadas, también accionaron y promovieron el cambio radical de las viejas estructuras productivas en

⁷¹ ALONSO OLEA, Manuel. Derecho del Trabajo y la Industria. Cuarta edición, Bosch, España, 2000, p. 316.

⁷² Enciclopedia Jurídica Omeba. T. IV. Décima edición, Dris-Kill, Argentina, 2000. p. 1041.

crisis o en decadencia. Tampoco han sido factor ajeno al trabajo, los grandes avances tecnológicos, los cuales irrumpieron e impactaron las formas de organización y producción, ocasionando trastornos y desequilibrios, que con frecuencia desplazan de manera inusitada a los trabajadores, por la carencia de capacitación y cualificación, ante el asombro e impotencia expectante de los sindicatos, quienes por su ineficacia permanecen inertes ante la desaparición de la fuente de trabajo.

Por lo tanto, debemos erradicar el creciente desempleo y lo precario de la contratación, empañada por la oscura y siniestra sombra que proyecta la silueta funesta del modelo neoliberal.

A pesar de los graves obstáculos que enfrenta el empleo y el lento caminar fatigoso, pero con paso firme y decidido de la justicia social, ésta avanza hacia la cima, y quienquiera que haya ascendido a una montaña, sabe bien que la última parte del ascenso cuesta un esfuerzo bastante mayor.

La desocupación acarrea severos y continuos conflictos sociales. Es por ello, probable que los altos costos sociales engendren tensiones que puedan dar al traste con los esfuerzos de ajuste desplegados en diversos países, lo cual, a su vez, entorpecerá la marcha hacia una economía más abierta y productiva.

2. El valor económico de la empresa

La palabra empresa "deriva del latín in-prehensa, que significa acción ardua y dificultosa; intento o designio de hacer una cosa; casa o sociedad mercantil o industrial fundada para emprender o llevar a cabo proyectos o negocios de importancia."⁷³

⁷³ MATEOS M., Agustín. Etimologías Grecolatinas del Español. Tercera edición, Esfinge, México, 2002. p. 274.

La idea de empresa en la economía clásica incluyó los conceptos de organización, producción y la participación del capital y el trabajo. La noción de empresa es heterogénea en relación con la diversidad de factores que concurren a formarla. En ella participan trabajadores, patrones, capitalistas; en la producción de bienes y servicios con valor económico. La organización de elementos personales, materiales e inmateriales, destinados a una finalidad específica, prevalecen como rasgos esenciales de esta figura.

“La actual organización social y económica tiene su centro de gravedad en las empresas. En realidad, ha habido empresas desde que el primero de los hombres dejó de estar solo y decidió emprender o hacer, con otros, alguna actividad en común. Por el influjo preponderante de lo económico y de lo material en la vida del hombre, las empresas de mayor significación social y laboral son aquéllas que producen bienes y servicios, de carácter público o privado.”⁷⁴

En el sistema capitalista, la producción se ordena fundamentalmente a través de unidades fundamentales llamadas empresas. En el terreno de la economía, la empresa “se concibe como una organización de factores distintos de una parte, actividades, es decir, trabajo, tanto material como intelectual; de otra, medios, bienes económicos.”⁷⁵ Pero lo que destaca es la finalidad, el crear utilidades, producir bienes materiales. La empresa es el organismo que une y coordina los varios elementos de la producción y los dirige a efectuar la fabricación de determinados bienes o prestación de ciertos servicios, requeridos por la sociedad.

⁷⁴ LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Cuarta edición, Porrúa, México, 2001. p. 377.

⁷⁵ *Ibidem*. p. 378.

La expresión factores de producción va unida al concepto económico de empresa. Según Joaquín Garrigues, "cualquier hombre de negocios podría definirla, sin vacilar, como conjunto de bienes (cosas, derechos, actividades) organizados por el comerciante con fines de lucro."⁷⁶

La empresa produce para vender bienes o servicios al mercado. La finalidad de vender y, por tanto, de ganar, resulta esencial a la empresa, que de ese modo se hace mercantil. Tal actividad comporta la presencia de lo que en derecho se denomina ánimo de lucro en el discurso del comerciante, empresa productiva equivale a empresa lucrativa.

La empresa es una figura de tipo eminentemente económico que ha sido trasplantada al derecho. Y la doctrina mercantilista según Garrigues "ha pretendido convertirse, injustificadamente, en monopolizadora de la teoría de la empresa todavía no ha nacido un verdadero derecho de la empresa y cuando nazca, probablemente no será íntegramente derecho mercantil, porque abarcará parcelas de diversas disciplinas jurídicas."⁷⁷

Lo cierto es que los mercantilistas llevan más de medio siglo cortejando a la empresa y todavía no han sabido conquistarla.

El derecho somete al empresario a diversos estatutos jurídicos, pero no penetra en la organización interna de la empresa. Se limita a dictar normas sobre la contabilidad de la empresa, sobre sus signos distintivos, sobre su patrimonio mercantil y los auxiliares que utiliza el empresario para su explotación. Los juristas, partiendo de que, económicamente, la empresa es una unidad, se empeñan en considerarla objeto de derecho.

⁷⁶ GARRIGUEZ, Joaquín. La Empresa. Segunda edición, Porrúa, México, 2000. p. 281.

⁷⁷ GARRIGUEZ, Joaquín. Op. cit. p. 282.

En suma, es difícil concebir en la idea de empresa la ausencia de su contenido económico; por ende, no existe un concepto jurídico de empresa, carente del ingrediente económico.

La función empresarial consiste básicamente en descubrir y apreciar (prehendere) las oportunidades de alcanzar algún fin o, si se prefiere, de lograr alguna ganancia o beneficio, actuando, en consecuencia, para aprovecharlas. Las empresas, en el tráfico económico y en la economía de mercado, tienen el objetivo de ganar dinero, a corto o mediano plazo. Una empresa no puede sostenerse si no es rentable. Por ello, aparecen y desaparecen en razón de las circunstancias del mercado; las decisiones de los propietarios del capital se guían racionalmente por la máxima rentabilidad de sus inversiones; es por ello inevitable el interés especulativo del aportador del capital. Por tal circunstancia y para asegurar un espíritu de cooperación en los objetivos de la empresa, más intensa de la que exige el contrato de trabajo, los empleadores atribuyen al personal una parte de los recursos económicos obtenidos por la empresa; además de las remuneraciones salariales, asignan una participación en los resultados, en los beneficios o en el rendimiento. Las posibilidades de participar y colaborar en un quehacer común dan origen a las relaciones de trabajo. Por ello, consideramos que la empresa y el trabajo se reúnen en los mismos propósitos y actividades comunes.

3. Desajuste entre la Ley Federal del Trabajo y la realidad

Podemos evidenciar con frecuencia que las normas jurídicas predicen o declaran determinadas conductas o formas de actuar que no se ajustan a la realidad. Tal circunstancia no es ajena al Derecho del Trabajo, veamos algunos ejemplos: el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo establece el imperativo vital de un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, también un salario suficiente para satisfacer las

necesidades de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Pugnamos por relaciones y contratos duraderos, estables y, sin embargo, en la realidad encontramos 10 millones de trabajadores desempleados, interinatos o sustituciones transitorias por 20, 30 o hasta 40 años, supuestamente para cubrir ausencias del supuesto titular de la plaza. Hasta donde sabemos, no existen ni licencias ni incapacidades, menos aún permisos o vacaciones con esta duración.

Para el Jurista José Manuel Lastra Lastra, "en materia laboral existen principios fuertemente enraizados en la doctrina nacional e internacional, cuya cimentación imprime fuerza y vigor a las instituciones sobre las cuales proyecta su figura inconfundible el derecho del trabajo, para impactar su silueta en el rostro del dolor humano, así lo podrán corroborar quienes hayan ascendido la última parte de la montaña, después de realizar un esfuerzo bastante mayor al que nos costaron otros pasos más difíciles."⁷⁸

Podemos afirmar que para preservar no de ahora, sino desde siempre al trabajo como el valor supremo de la vida social, ha estado inmersa la dignidad de la persona como valor superior y principio general del derecho. Entonces cabría preguntarnos: ¿Será útil o necesario para los trabajadores establecer nuevos principios, cuando los viejos ya demostraron su eficacia? Si bien es cierto que el éxito de las leyes depende de los hombres, también lo es, que su eficacia y cabal cumplimiento depende de los jueces. ¿En realidad estaremos frente a una nueva cultura laboral o empresarial? Las transformaciones, casi siempre han sido obra de generaciones frescas y nuevas. Y los problemas sociales, en los cuales está la matriz del fenómeno en transformación, es el derecho del trabajo quien

⁷⁸ LASTRA LASTRA, José Manuel. Op. cit. p. 294.

hablará, sobre todo a los jóvenes, para arbitrar los grandes conflictos de su porvenir.”

Consideramos que la Ley Federal del Trabajo en la actualidad debe reportar beneficios para el patrón y trabajador, obviamente de acuerdo al sistema capitalista que vivimos, más al que más invierta y mejores sueldos al trabajador más destacado. Es decir, deben apegarse al sentido estricto de los principios que marca la Ley Federal del Trabajo, no, renunciar a ellos, sino darles eficaz cumplimiento.

Estos criterios fundamentales previstos en la Ley, derivan de expresar valores elementales que respondan a una general aspiración, traducida en la realización de su contenido, en la cual radica su importancia y utilidad. Y como es manifiestamente imposible que la mente humana pueda prever y regular con normas adecuadas, todos los innumerables casos futuros en las formas del comportamiento humano, el legislador ha señalado las fuentes a las cuales debe acudir el juzgador, siempre que no sea posible resolver una controversia, aplicando las disposiciones previstas en la ley. Por tal motivo, es frecuente observar en los diversos textos del derecho positivo el que no sea aceptable la excusa de no resolver, por parte del juzgador, alguna controversia, por falta de ley o disposición aplicable al caso concreto.

En la Ley del Trabajo, el artículo 2º expresa: las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. El espíritu de tal precepto según De la Cueva, “permite declarar la necesidad del equilibrio entre el trabajo y el capital que surge de la justicia social. Es la justicia social fuente inspiradora de las reivindicaciones sociales, a favor de los hombres que trabajan. También ilumina y conduce con pasos firmes las actividades de la Organización Internacional del Trabajo, en sus afanes de mejorar y

promover condiciones de trabajo en el mundo. La presencia augusta de la justicia social que habita en una región sobrehumana. Evocación perene y preocupación impostergable de nuestros constituyentes, de 1917.”⁷⁹

Aún cuando sabemos que pudieren existir discrepancias doctrinales en cuanto a la enumeración de estos principios, a continuación mencionaremos los comúnmente aceptados.

1. *Principios de libertad, dignidad y salud.* El trabajo es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. (Artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo).
2. *La irrenunciabilidad de los derechos.* Prevista en los artículos 5º, fracciones XIII y 33, párrafo primero de la ley.
3. *Principio de la norma más favorable: in dubio pro operario,* establecido en los artículos 6 y 18 de la Ley Federal del Trabajo.
4. *Principios de equidad y buena fe* (artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo).
5. *Principios de justicia social,* que derivan del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo.
6. *Principio de estabilidad y continuidad en el trabajo,* (artículos 26, 27 y 39 de la Ley Federal del Trabajo).
7. *Principio de garantías mínimas para los trabajadores,* (artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo).
8. *Principio de igual salario para igual trabajo,* (artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo).

⁷⁹ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. T. II. Vigésima edición, Porrúa, México, 2000. p. 416.

El grupo parlamentario del PAN, en el Senado de la República, presentó un proyecto de reformas a la Constitución y a la Ley correspondiente, en el mes de julio de 1995. Hasta donde tenemos noticias, éste fue elaborado por los distinguidos jus laboristas Néstor y Carlos de Buen, por encargo de los legisladores panistas.

Después de revisar el proyecto, encontramos en los designios de la exposición de motivos, el propósito de preservar algunos de los ya vigentes, por lo menos de mayor trascendencia para nuestro derecho del trabajo.

El artículo 2º se establece: "Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y empleadores, así como a la promoción y preservación del empleo." En este precepto se adiciona la idea de promover y preservar el trabajo, lo cual nos parece adecuado, y responde a los reclamos angustiosos de una necesidad urgente e inaplazable, consistente en crear nuevas fuentes de trabajo y en no perder las que ya se tienen.

En el artículo 3º se conserva el espíritu de la disposición actual, pero la divide al separar en el artículo 4º a la igualdad de oportunidades de trato y de condiciones de trabajo, sin discriminaciones. Esta disposición incluye el Convenio Internacional 111, suscrito por México con la OIT.

En el artículo aparte, esto es, el 5º del proyecto, menciona que son de interés social la capacidad y el adiestramiento de los trabajadores, así como la productividad y los beneficios que ésta pueda producir, tanto a los trabajadores como a las empresas.

También se ocupa, del principio de la irrenunciabilidad de derechos, la cual prevalece en los artículos 7 y 29 del mencionado proyecto.

Es notoria la ausencia en el artículo 10, referido a las fuentes del derecho del trabajo, los principios de justicia social del artículo 123, circunstancia que en nuestra opinión no se debe omitir. Sin embargo, observamos que se conserva el viejo principio en caso de duda se debe favorecer al trabajador (artículo 12). También la idea de que los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado (los pactos siempre son ciertos), y a las consecuencias que sean conforme a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad (artículo 26).

En términos generales, podemos concluir que los designios, pretensiones y finalidades de esta iniciativa hasta ahora, no alteran ni contravienen la esencia ni la solidez en nuestros derechos sociales.

Asimismo, con nuestra propuesta, pretendemos no que se termine con lo ya conquistado, sino más bien que la Ley Federal del Trabajo no sea tolerante de corruptelas y solapadora de trabajadores irresponsables ni de sindicatos consentidores. Solamente pedimos que el trabajador trabaje, el sindicato sea imparcial y defienda ambos intereses, del trabajador y patrón, y que el patrón invierta en capacitación y adiestramiento para el trabajador para alcanzar la excelencia productiva y por consecuencia mejorar los salarios.

4. La fuga de capitales

“La economía no sólo se encuentra en crisis, sino que con el rumbo económico perdido desde 1985 se dio un estancamiento permanente y un derrumbe productivo, agravándose con el futuro tratado con Estados Unidos y Canadá; la solución debe buscarse en impulsar el crecimiento del mercado interno, sobre todo a través de los aumentos salariales reales, más que en la exportación; además, el gasto público debería desempeñar un papel importante en esta reactivación. Sus fuentes

teóricas se encuentran en parte en el Keynesianismo, en otra en el estructuralismo económico latinoamericano.”⁸⁰

Esta perspectiva se completa con la idea de un posible bloque entre países latinoamericanos de carácter económico y político. No podemos ahora analizar todas las implicaciones de esta perspectiva, pero anotaremos que no habría que confundir la distribución injusta del ingreso que se ha acentuado, con el actual estilo de desarrollo con la debacle económica que parece pronosticarse. La evidencia empírica muestra que los últimos dos años el crecimiento del producto ha sido aceptable, a pesar de que los estragos de la crisis de los ochenta no han sido revertidos; que las exportaciones manufactureras no petroleras han crecido substancialmente, a pesar de que las importaciones se han incrementado aún más, que hay ramas económicas en expansión en su producto y el empleo, junto a otras en crisis, que la inversión extranjera sigue fluyendo en grandes volúmenes, a pesar de sus efectos en la soberanía, etc. Es decir, en el presente no habría base para fundamentar el derrumbe económico. El Informe Presidencial muestra que el crecimiento económico en el primer semestre del 2001 fue de 5% anual, el más alto para este periodo en los últimos 10 años.

La inflación acumulada en los primeros nueve meses de ese año fue la menor en 16 años; el superávit fiscal alcanzó casi 10 billones de la deuda pública en caso 50%. Los ingresos del sector público, entre enero y junio del 2001, crecieron en 14% en términos reales con respecto al primer semestre del 2000. El desliz del tipo de cambio disminuyó de 80 a 40 centavos por día. En los últimos años el crecimiento real de la inversión ha sido superior al 12% anual. La deuda externa del sector público pasó de representar el 54% del producto del país en 1999 a 23% en 2001; la deuda interna disminuyó en 15% en el mismo lapso.

⁸⁰ SANTOYO VELASCO, Rafael. Op. cit. p. 319.

“En el futuro, con el Tratado de Libre Comercio (TLC) no se abrirá una nueva etapa sino se profundizarán las tendencias que ya existen. Hay sectores de empresas mexicanas que se verán favorecidos (cemento, vidrio, cerveza, etc.), porque ya son exportadores y han realizado procesos de modernización para elevar su productividad y su calidad. Otros se verán perjudicados por la competencia de productos, directamente porque no son ni serán exportadores, pero tampoco tienen por qué sufrir la competencia de productos extranjeros. El saldo final no es fácil de calcular, al menos tendrían que ponerse en juego las anteriores variables junto a las tendencias de la inversión extranjera que seguramente se incrementará con sus consecuencias en el empleo.”⁸¹

Los teóricos del derrumbe también tendrían que considerar que, si bien el número de empresas favorecidas por el TLC puede ser pequeño (se trataría de los grandes grupos nacionales y transnacionales que se han adueñado de las empresas privatizadas), éstas representan mucho en el valor del producto y en el empleo. En el sector manufacturero 1,754 empresas de 137, 206 generan el 71.8% del valor agregado y dan empleo al 49.4% del personal ocupado. Es decir, la recuperación de estos últimos años y otra en el futuro (en términos de los indicadores más gruesos como crecimiento del PIB, crecimiento de la exportación manufacturera no petrolera, tasa de crecimiento de la inversión, etc.), sí puede basarse en este número pequeño de empresas pero muy significativas económica, productiva y políticamente. La Inversión Extranjera Directa acrecentada, más la de los grupos industriales nacionales o extranjeros preexistentes, favorecidos por el Tratado sí puede permitir tasas globales de crecimiento de la economía aceptables.

⁸¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 lecciones de Derecho Laboral. Tercera edición, Trillas, México, 2000. p. 207.

No necesariamente las empresas no modernas ni exportadoras quebrarán irremisiblemente frente a la competencia extranjera.

Las empresas medianas y pequeñas pueden subsistir por vías diversas (la experiencia chilena así lo demuestra); una parte pueden modernizarse y engancharse con las grandes como subcontratistas; otra puede dirigirse a nichos de mercado que no interesen a las grandes; y ambas sumergirse en la informalidad, buscando ventajas comparativas en la ilegalidad del no pago de impuestos, no respeto a la Ley del Trabajo, a las leyes ecológicas, etc. Lo anterior no significa que no habrá quiebras, las habrá como sucede en aquellos sectores que entren en competencia directa con las transnacionales.

Asimismo, por los compromisos internacionales que en materia de producción ha adquirido nuestro país, estamos obligados a que nuestras empresas atrasadas se reestructuren conformando un escenario futuro de aumento en la productividad y prosperidad generalizada, al que seguirán incrementos reales en los salarios. Este panorama optimista es pregonado por el gobierno mexicano, las grandes empresas y el gobierno norteamericano. Tiene el supuesto de que el mercado purifica o impulsa a la modernización.

El escenario optimista de cómo empresas medianas y pequeñas podrán engancharse a la modernidad se muestran en el primer cuadro. Las vías italiana y japonesa se proclaman como posibles para México: la capacidad exportadora de la pequeña y mediana empresa, o bien su conversión en subcontratista eficiente de alta calidad de las empresas grandes. Sin embargo, una consideración tan general como el efecto purificador del mercado tiene que tomar en cuenta las condiciones de punto de partida para la modernización. "Actualmente, encuestas como la

de INFOTEC consideran que habría unos 6,000 establecimientos con tecnologías modernas o en posibilidades de lograrlo con cierta rapidez (alrededor del 5% de los establecimientos manufactureros); las otras tendrían tecnologías mecanizadas obsoletas (25%) o francamente artesanales (67%) según el CONACYT. Por otro lado, las empresas con conocimientos y capacidades inmediatas, para hacer cambios organizacionales modernos e incrementar así la productividad y la calidad no son muchas (25% de las empresas grandes tienen círculos de control de calidad); además, las nuevas teorías sobre la flexibilidad del trabajo, el control de calidad total, etc., han llegado fundamentalmente a las grandes empresas; en las pequeñas y micros lo que predomina son las relaciones laborales arbitrarias, paternalistas o despóticas, y el conocimiento gerencial de las nuevas perspectivas organizacionales es prácticamente inexistente.”⁸²

Si a lo anterior añadimos los diferenciales por tamaños de empresas en acceso al financiamiento, conocimiento de los mercados, la utilización de consultores, el tipo de calificación de la fuerza de trabajo, la capacidad de cabildeo con el gobierno, y la cultura empresarial tenemos un panorama francamente polarizado entre empresas hegemónicas (las que marcan las tendencias del desarrollo) y las subordinadas, con una evidente ventaja en el arranque de las primeras y bases para dudar que las segundas puedan modernizarse fácilmente.

Resumiendo lo anterior, podemos decir que si no se controla la protección excesiva a los trabajadores en la Ley Federal del Trabajo le estamos cerrando las puertas a la inversión extranjera, y por consecuencia se propicia la fuga de capitales, es decir, debe haber un equilibrio entre la

⁸² PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, México 2000-2006. Congreso de la Unión, México, 2000. p. 81.

protección al patrón y al trabajador, debe haber una renovación laboral al respecto.

5. Las formas atípicas de la contratación laboral

Pueden identificarse entre las formas atípicas según Efrén Córdoba, “1. El trabajo no declarado, es decir, el que se realiza al margen de las disposiciones laborales, fiscales y administrativas; 2. El trabajo realizado por extranjeros que carecen de permisos requeridos por la ley; 3. El trabajo familiar, que al amparo de los lazos de parentesco permiten hacer caso omiso de las medidas de protección social y, 4. El trabajo realizado en micro empresas, por insuficiencias en la inspección de trabajo, actúan al margen de la legislación laboral.”⁸³

En países como México, la expansión del empleo atípico responde a dos causas fundamentales, la primera de ellas está relacionada con la sobreoferta estructural de mano de obra y la presencia de importantes contingentes de población activa que nunca lograron integrarse al sector moderno de la economía y, la segunda, a partir del deterioro y recomposición de las condiciones económicas, del cambio sufrido por el aparato productivo y del ritmo acelerado con que se incorporan las innovaciones tecnológicas y se aplican nuevas técnicas en la organización del trabajo.

Podemos agregar a las causas anteriores la improductividad y desempleo en el campo mexicano durante décadas, con el retraso y dependencia tecnológica y financiera del exterior.

⁸³ CORDOVA, Efrén. La Flexibilidad en las Empresas. Segunda edición, Diana, México, 2000. p. 278.

Ante la imposibilidad de prohibir o impedir las formas atípicas de empleo, por las escasas y poco atractivas alternativas que ofrece la economía formal, a los trabajadores, el trabajo atípico prolifera inevitablemente, de él han surgido vocablos como flexibilización y desregulación que anteriormente estaban ausentes del diccionario laboral. "El primero ha impactado en las formas de contratación, el segundo, insiste en eliminar las medidas regulatorias y tutelares establecidas por el derecho del trabajo, para instaurar un mercado laboral libre que requiere la abolición de esos reglamentos gremiales que constituyen obstáculos a la libertad de intercambio y protecciones contra leyes del mercado."⁸⁴

En otros términos, significa deslegalizar las relaciones jurídicas. Las formas atípicas deterioran directa o indirectamente las condiciones de trabajo. Este deterioro encuentra su causa principal en el hecho de que algunas formas atípicas se caracterizan por una ausencia total de regulación y otras, por una regulación disminuida, lo que conduce a un menoscabo en el esquema de defensa y protección de los trabajadores. Lo cual representa un retroceso para los derechos preexistentes, pero nos hace reflexionar en la necesidad de que habrá de surgir un nuevo derecho del trabajo adaptado a las nuevas realidades sociales y económicas y a la previsible evolución de las mismas. El derecho del trabajo ha de seguir existiendo pero no como lo conocemos actualmente, con sus elevados niveles de protección social, los cuales sólo han podido mantenerse en épocas de prosperidad, pero que ha sido preciso sacrificar en tiempos de crisis o dificultades económicas. Porque si nos empeñamos en preservar todos los derechos adquiridos sin cambiar las estrategias para adaptarnos a las nuevas circunstancias, correríamos el riesgo de estar haciendo guardia ante un montón de cenizas.

⁸⁴ *Ibidem.* p. 279.

Pensamos que el derecho del trabajo, a pesar de las exageradas premoniciones, augurios y sensacionalistas, tendrá que sobrevivir por la única y sencilla razón de que, hasta ahora, el trabajo, en su esencia de energía humana, material o intelectual, tiene un carácter insustituible. Pero además, el mundo no puede permitirse que continúen los antagonismos entre los mercaderes del esfuerzo ajeno quienes hipertrofian y desquician en sus afanes de una insaciada apetencia por el control de los mercados e intereses económicos, con marcada indiferencia y menosprecio por los valores fundamentales que entrañan la dignidad y el derecho a vivir para una gran mayoría, que no tuvieron la fortuna de nacer propietarios, pero que sin embargo, han sido los artífices indiscutibles del progreso incesante, generador de cuantiosos beneficios para que unos cuantos vivan en el ocio y la abundancia, frente a la miseria y angustia de la pobreza laboriosa, fuente de toda riqueza.

6. Principios para una nueva Ley Federal del Trabajo. (Propuesta de Reforma)

Estamos conscientes que el derecho del trabajo no ha nacido para cambiar al mundo, sino para hacerlo más aceptable, garantizando niveles de vida que se aproximen a la dignidad que exige la condición humana de los trabajadores. Sólo así, el trabajo podrá cumplir una función nueva, que lo releve como factor de producción y de lucro empresarial, ya que éste no surge como un lujo de países ricos, sino para mejorar y garantizar condiciones más justas, que repartan recursos y riquezas.

La mundialización ha desencadenado las fuerzas económicas, éstas exigen que el Estado administre la economía al servicio de sus exigencias comerciales. La planificación y el control estatal ceden el paso a las fuerzas del mercado. Los avances tecnológicos irrumpen e impactan sin cesar en las formas de organización y producción, originando trastornos y desequilibrios que con frecuencia desplazan de manera

inusitada a los trabajadores, por carencia de capacitación y cualificación ante el asombro e impotencia expectante de los sindicatos, quienes permanecen inertes por la continua desaparición de las fuentes de trabajo, ¿cuál será el porvenir del trabajo?

La alteración de ritmo, el crecimiento lento de la producción, la nueva organización de las empresas y el trabajo, las aspiraciones cambiantes por lo que atañe a la elección entre ingresos y tiempo libre, los embates de la economía mundializada encubiertos por la oscura y siniestra sombra que proyecta el modelo neoliberal con efectos perversos, del que Américo Plá advierte la intención de invertir las tendencias, esto es, “pasar de la solidaridad como principio inspirador hacia el egoísmo. Con la pretensión de modificar las viejas pero sólidas estructuras jurídicas de lo que, con frase elocuente, Umberto Romagnoli describe como el derecho de la pobreza laboriosa. La pobreza cambia de signo, sólo en la conciencia de quien no es pobre, pero quienes huyen de ella olvidan con frecuencia que nadie puede saltar más allá de su sombra.”⁸⁵

La desocupación constituye la epidemia creciente que debemos erradicar con urgencia; cada vez hay menos trabajos disponibles para personas que quieren trabajar. El trabajo se ha convertido en lo que, con fina agudeza, “Manuel Alonso Olea ha denominado un bien escaso.”⁸⁶

El sindicalismo en México, durante décadas de sumisión absurda ha conducido a millares de trabajadores hacia estadísticas inesperadas de la pobreza, el hambre y la desesperación, por lo que afronta una profunda crisis caracterizada por el inmovilismo, la falta de opciones y capacidad para mejorar las condiciones de vida de sus agremiados.

⁸⁵ ROMAGNOLI, Umberto. Op. cit. p. 301.

⁸⁶ ALONSO OLEA, Manuel. Op. cit. p. 213.

A pesar de que el pleno empleo constituye la primera preocupación política de un gobierno, la fatalidad de la crisis impide su realización, sin que por ello deje de ser una de las máximas aspiraciones del hombre ni pierda el carácter de un deber jurídico para el Estado impuesto por la Constitución a los poderes públicos, aun cuando la pretensión del pleno empleo pueda resultar constitucionalmente inalcanzable.

Ahora, más que nunca, hace falta ayudar a los trabajadores expulsados de su empleo, a reincorporarse en la vida laboral, lo más pronto posible, para evitar que se fomente un mayor deterioro de la vida social. La actualización del concepto del pleno empleo es, quizás, el de un acceso equitativo a las oportunidades del empleo en el cual, no sólo tiene que haber un número suficiente de puestos de trabajo para todos, sino el que éstos se repartan equitativamente.

En la actualidad existen actitudes nuevas ante el trabajo que disminuyen el interés del pleno empleo, en algunos casos, por ejemplo, en los países prósperos donde la necesidad de emplearse parece ser menos acuciante, la gente prefiere tener más tiempo libre para el ocio que para el trabajo. Además, resulta paradójico observar que en muchas partes del mundo ocurre un fenómeno nuevo, un crecimiento sin nuevos empleos, esto es, aunque aumenta la producción el crecimiento del empleo anda a la zaga.

La consigna del pleno empleo dio frutos en los primeros decenios de la posguerra, pero desde entonces las cifras indican que los países se están alejando, sin cesar, de esa meta que se ha convertido en aspiración quimérica frente a la realidad, con elevados signos de desempleo y contratación precaria, caracterizada por una ausencia total de regulación o por una regulación disminuida de las condiciones de trabajo.

La ironía de los progresos científicos, nos hacen acudir con asombro, en las postrimetrías del fin de siglo, a la novedosa era de crecimientos sin nuevos empleos, ante una sociedad impaciente que urge a sus gobernantes la creación de puestos de trabajo que en algunos casos parecen haber excluido del temario político el vocablo empleo.

Resumiendo lo anterior, podemos decir que la Ley Federal del Trabajo debe tomar en cuenta, para su reforma los siguientes principios.

- La igualdad de las partes.
- Imparcialidad jurídica.
- Transparencia en el manejo de las cuotas sindicales.
- La obligatoriedad de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- Resguardar la estabilidad en el empleo.
- Tener en mente la modernización del país para alcanzar la excelencia productiva.
- Ver al trabajo como un privilegio y no como una obligación.

De lo antes expuesto, se infiere que es grande el desafío para modificar la Ley Federal Trabajo y requiere del concurso coordinado de la política económica y de la social. El fortalecimiento de la creación de empleos, de los avances en la productividad, y del estímulo a la participación de los trabajadores en el proceso de cambio económico.

Pocos países han podido hacer compatible el crecimiento sostenido de la actividad económica con la persistencia de tasas elevadas de inflación, y los pocos que lo han hecho casi nunca han sido capaces de repartir equitativamente los beneficios del progreso material entre los diversos grupos sociales. Crecimiento no es sinónimo de desarrollo social. con inflación elevada el crecimiento se dificulta y, en su caso, el aumento

de la producción así logrado no beneficia, por lo general, a los grupos sociales más amplios y desprotegidos. De esta manera, el objetivo de la estrategia económica de alcanzar la estabilidad, tiene también una profunda justificación social, al igual que el objetivo de crecimiento.

Para proveer de empleos suficientes y bien remunerados a una población económicamente activa que aumenta a un ritmo anual superior al tres por ciento, es preciso recuperar, así sea gradualmente, el dinamismo de la actividad económica. La falta de crecimiento no puede ser ni será el futuro de la economía mexicana. Para satisfacer la demanda de empleos de las generaciones que se incorporarán a la fuerza de trabajo, e ir corrigiendo rezagos, la economía mexicana deberá alcanzar tasas de crecimiento de alrededor de seis por ciento anual, tal como se propone en la estrategia para la recuperación económica con estabilidad de precios.

Sin embargo, es necesario reconocer y vencer los obstáculos que la realidad impone. Una actitud voluntariosa que pretendiera ignorar las restricciones sólo lograría, en el mejor de los casos, una recuperación superficial y de corta duración, para luego caer en una situación desesperante, la cual se pretenderá corregir. Es preferible aceptar de antemano que la creación de empleos y el fortalecimiento de los salarios reales deberán ser graduales, como gradual será el logro del crecimiento económico, a medida que se avance en la corrección de los obstáculos y desequilibrios que se le contraponen. La veracidad y el diálogo abierto y franco son requisitos indispensables de todo acuerdo social que pretenda encauzar las energías del país hacia la superación de sus problemas.

En este contexto, es de especial importancia alentar y apoyar a las organizaciones representativas de los trabajadores para fortalecer su participación en el proceso de cambio económico. En los resultados de la concertación entre sectores productivos, ha quedado amplia constancia de

la solidaridad, responsabilidad e iniciativa de los trabajadores. Su capacidad de diálogo y concertación resultará invaluable en el impulso a la capacitación y al cambio tecnológico, que requiere la transformación económica hacia niveles de productividad y salarios reales más elevados.

A partir del reconocimiento de que la solución de los problemas económicos no garantiza automáticamente el mayor avance posible en el mejoramiento social de los trabajadores, así como en consideración de los plazos requeridos para la solución de dichos problemas, la estrategia de mejoramiento del nivel de vida busca impulsar el aumento de las remuneraciones y de su poder adquisitivo y proteger el bienestar social mediante acciones directas o indirectas, de acuerdo con las siguientes líneas de política:

- Aumentar el empleo y los salarios reales sobre las bases del incremento de la demanda de trabajo que será propiciado por el crecimiento económico, del aumento de la productividad, y de la reducción de la transferencia de recursos al exterior;
- Mejorar y ampliar la educación y fortalecer la capacitación y la productividad para promover el aumento de las remuneraciones reales;
- Debe propiciarse e incentivarse en la propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo la capacitación y el adiestramiento como una de las formas idóneas para que el trabajador obtenga mejores ingresos y por consecuencia mejore la productividad para que así el patrón no le sea incómodo pagarle más debido a lo calificado de su trabajo.
- Asimismo, debe fortalecerse la creación de un Código Procesal del Trabajo para que los procedimientos en esta materia sean expeditos y no entorpezcan la labor del Juzgador ni vayan en

contra de los intereses del trabajador y si, en beneficio de la economía procesal y de la productividad laboral.

- Asegurar la vigencia de una política laboral que atienda la satisfacción de los derechos de los trabajadores; y
- Apoyar una participación amplia y decidida del movimiento obrero y de los campesinos en la concertación de la política económica y social junto con los demás sectores productivos y con el gobierno.

Desarrollo y justicia son inseparables. Las repercusiones del sistema jurídico sobre la realidad económica y social se han ampliado en estos tiempos. Es preciso modernizar su funcionamiento para mejorar su ejercicio y acrecentar su alcance. El desarrollo del país exige la modernización de instituciones y de instrumentos legales. En materia de justicia, la sociedad mexicana tiene como principal propósito la certeza, oportunidad y celeridad en su administración y procuración.

Para lograr lo anterior, enunciaremos diversas propuestas que son enunciativas mas no limitativas a la Ley Federal del Trabajo, iniciando con el artículo 2. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social entre los factores de la producción, el respeto a la dignidad humana, a la productividad para el desarrollo nacional y a la justicia social en las relaciones de trabajo.

En el párrafo segundo del artículo 3. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política, condición social, origen étnico, capacidad diferente, opinión o estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. No se consideraran discriminatorias las distinciones, exclusiones o diferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Como parte del desarrollo humano con calidad, modificar el artículo 22. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación primaria ...

En cuanto a las relaciones de trabajo y sus modalidades además de las existentes por obra, tiempo determinado o por tiempo indeterminado, regular la modalidad de por temporada y de capacitación inicial, modificando el artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por tiempo indeterminado por temporada y de capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Se regula el periodo de prueba como nueva forma de contratación para las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, creando el artículo 39-A. El periodo de prueba en las relaciones de trabajo no podrá exceder de 30 días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que solicita.

En el caso de trabajadores para puestos de dirección, administración, gerencia, técnico o profesional especializado, podrá aumentarse hasta por 180 días el periodo de prueba y al vencimiento del periodo, de no acreditar competencia el trabajador, podrá darse **por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el empleador.**

Por cuanto hace a la contratación para capacitación inicial, será con el fin de que el trabajador adquiera los conocimientos o habilidades necesarias para la actividad para la que vaya a ser contratado, creando el artículo 39-B. El contrato de trabajo para capacitación inicial será con el fin de que el trabajador adquiera los conocimientos o habilidades necesarias

para la actividad para la que vaya a ser contratado con vigencia de hasta tres meses, o hasta seis meses cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección general, de labores técnicas o profesionales especializadas.

Asimismo, los periodos de prueba y de capacitación inicial, son improrrogables y no podrán aplicarse al mismo trabajador simultáneamente o sucesivamente, ni en mas de una ocasión y, a su término, si subsiste la relación de trabajo se considerará por tiempo determinado y el plazo de vigencia de los primeros se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

Regulando además en el artículo 39-C lo siguiente: Al vencimiento del contrato de capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, podrá terminarse la relación de trabajo sin responsabilidad para el empleador.

La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial se hará constar por escrito; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado.

Otra modalidad a regular será la relación de trabajo para labores discontinuas, creando el artículo 39-D. Las relaciones de trabajo para labores discontinuas, cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año, se realizarán con los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

Adicionando una fracción nueva al artículo 42. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el

salario, sin responsabilidad para el trabajador y para el patrón: ... VIII. En el caso de los trabajadores de temporada, el lapso que transcurra entre una temporada y otra de trabajo.

La autorización de la jornada de medio tiempo o menor tiempo, no viola preceptos constitucionales, ya que el tiempo de trabajo se limita en cuanto a su duración máxima, pero no mínima en el artículo 123 constitucional fracciones I, II y XI.

Otra propuesta de reforma se refiere a incluir como causa de rescisión de la relación de trabajo el hostigamiento sexual, agregando a la fracción II del **artículo 47**. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: ... II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias, **hostigamiento sexual** o malos tratamientos en contra del **empleador o en contra de cualquier persona, en el establecimiento o lugar de trabajo**, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

Y en el **artículo 51**. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: ... II. Incurrir el **empleador**, sus familiares, o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u **hostigamiento sexual** en contra del trabajador , cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Adicionando también un párrafo al **artículo 56**. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales.

El empleador no podrá despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

Adicionar un párrafo al artículo 100. El salario se pagará directamente al trabajador... **Se entenderá que el trabajador recibe directamente su salario, cuando su pago sea efectuado por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito o crédito o cualquier otro medio electrónico previo consentimiento del trabajador y en cuyo caso los gastos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el empleador.**

Debiendo adicionar un párrafo al artículo 108. El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

Previo consentimiento del trabajador podrá ser efectuado por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito o de crédito o cualquier otro medio electrónico.

Sobre la capacitación y adiestramiento, deberá incluir la productividad, quedando el título del capítulo III Bis como: **"De la productividad, formación y capacitación de los trabajadores"**, modificando el artículo 153-A **Los empleadores tienen la obligación de proporcionar a todos sus trabajadores y estos de recibir, la capacitación o adiestramiento para elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo por el empleador, el sindicato y sus trabajadores.**

Como parte complementaria adicionar un nuevo párrafo al artículo 153-D: **Los cursos y programas de capacitación... La capacitación podrá incluir el iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básico, medio o superior.**

Otra propuesta estriba en dar por concluida la práctica del escalafón ciego determinado en el **artículo 154**. Los **empleadores** están obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, **a quienes hayan terminado su educación obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo** y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Así también lo conducente en el **artículo 159**. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración de mas de 30 días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos **por el trabajador que haya sido capacitado en la empresa y que de acuerdo con su lugar en el cuadro de los trabajadores capacitados le corresponda y en igualdad de circunstancias al que tenga mayor antigüedad en la especialidad o área de trabajo.**

Por último, se propone eliminar las Juntas de Conciliación y Arbitraje y su sustitución por jueces de lo social que tengan competencia para resolver problemas laborales y de seguridad social. Reforma que debe acompañarse de la iniciativa de decreto para reformar el artículo 123 constitucional en su fracción XX para quedar como sigue:

“Las diferencias o los conflictos entre los sujetos de las relaciones laborales individuales o colectivas y las que resulten de la aplicación de las disposiciones de la Ley del Seguro Social se sujetarán a la decisión de un Juez de lo Social, que formara parte de los poderes judiciales federales o locales y en todo caso el procedimiento será uninstancial”.

Derogando el título once, capítulos X, XI, XII, XIII y demás concernientes a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quedando de la

siguiente manera el artículo 604. **“Los conflictos de trabajo serán resueltos por Jueces de lo Social. Cuando se trate de conflictos de competencia local, dichos jueces formarán parte del Poder Judicial Estatal o del Distrito Federal. Cuando se trate de conflictos de competencia federal, los jueces serán de distrito pertenecientes al Poder Judicial de la Federación y sus facultades quedarán establecidas en las correspondientes leyes orgánicas.”**

Si bien es cierto que la modificación del marco legal debe ser un elemento que apoye una política económica y laboral para enfrentar el desempleo, no es el único instrumento. Los empleos no se crean por decreto, ello depende de una economía sana y en crecimiento.

La búsqueda del equilibrio entre lo intereses presentes en las relaciones laborales, es tal vez la luz que debería guiar cualquier intento de cambio legislativo en la materia, no concebir así el futuro de temas claves como la contratación individual, estaría garantizando la inviabilidad y el fracaso de eventuales reformas.

Por eso nuestra propuesta para crear fuentes de empleo, no solo se concentra en la inversión y creación de industrias y comercio, muchas otras quedan a la circunstancia administrativa de la relaciones industriales de la administración y organización empresarial, siendo en estos renglones en donde se advierte, entre líneas, la formación de modalidades de empleo, que surgen espontáneamente de la necesidad de aumentar la competitividad, a la que obliga la comercialización, hoy en día a niveles internacionales y por ende constreñida a escalar más alto en calidad y en disminución de costos.

La resistencia del sector obrero tiene justificación al tratar de evitar el abuso de los empleadores cuando buscan acatar modalidades para obtener ventajas unilaterales.

Un sistema laboral integrado, como el mexicano, en el cual se desempeñen con eficiencia las labores de inspección, la procuración y la administración de justicia, pueden garantizar que las modalidades sean limitadas en su aplicación a lo necesario para beneficio del sector de trabajadores o de ambas partes, realizando el ajuste de las normas a favor de la equidad y de la justicia social.

CONCLUSIONES

P R I M E R A: Los principios de modernidad laboral, productividad y competitividad deben ser tomados en cuenta para la modificación de la Ley Federal del Trabajo, respecto a los beneficios y logros que por medio de éstos obtenga el trabajador mexicano.

S E G U N D A: Respecto a la productividad en la Ley Federal del Trabajo y en los contratos colectivos, debe entenderse no solo como el aumento en la producción, sino mas bien en la eficiencia del producto para satisfacer las necesidades del destinatario, lo que lleva implícita la calidad del mismo.

T E R C E R A: Con la modificación a la Ley Federal del Trabajo, al trabajador no se le quitaran los derechos ya conseguidos, sino mas bien se buscará que por medio de su texto sus derechos se hagan efectivos y sean exigibles de manera legal.

C U A R T A: Mediante la Ley Federal del Trabajo, deberá buscarse un equilibrio entre la producción, capacitación y adiestramiento del trabajador y las prioridades económicas de la empresa, por que si hay mayor calidad en la producción, habrá mayores beneficios para los trabajadores.

Q U I N T A: La nueva Ley Federal del Trabajo, deberá hacer efectiva la obligación y concederle tal carácter al empleador respecto a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores para beneficio de éstos, de la empresa y del país.

S E X T A: El trabajador mexicano deberá cambiar sus hábitos y costumbres respecto a la idea tradicional del proteccionismo laboral y sindical, teniendo siempre presente el beneficio de su familia, el propio, el de la empresa y del país.

S E P T I M A: La flexibilidad laboral no debe ser vista como amenaza a los derechos de los trabajadores, sino reconocerla como necesaria, juzgar la conveniencia de su aplicación en la modalidad correspondiente y administrarla de acuerdo con los principios y fines del derecho del trabajo.

O C T A V A: Es urgente que trabajadores y patronos estudien la situación que vive nuestro país y su entorno internacional que nos obligue a cambiar la mentalidad en todos los niveles, para adecuar el proceso productivo a las nuevas formas tecnológicas, sociales y jurídicas tendientes a respetar los derechos de los trabajadores, pero sobre todo a elevar la productividad y la economía del país.

N O V E N A: La presente propuesta de la Ley Federal del Trabajo va encaminada a fortalecer la vida de las empresas, pero al mismo tiempo fortalecer las condiciones de los trabajadores, pues no podemos lograr una economía sana y una productividad eficiente, sin que a la vez se eleve la capacidad adquisitiva y el bienestar de los trabajadores. De modo que se deben situar en un mismo plano los requerimientos de la modernidad de las empresas, de modernidad de los sindicatos y como una consecuencia de todo ello, la modernidad del Derecho del Trabajo.

D E C I M A: De lo expuesto, se infiere que es grande el desafío para modificar la Ley Federal del Trabajo; requiere del concurso coordinado de la política económica y de la social. El fortalecimiento de la creación de empleos y el aumento de los salarios reales se producirá sobre la base de la estabilidad económica, de una creciente inversión ampliadora de la oferta de empleos, de los avances en la productividad y del estímulo a la participación de los trabajadores en el proceso de cambio económico.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, Manuel. Derecho del Trabajo y la Industria. Cuarta edición, Bosch, España, 2000.

ALVIREZ FRISCIONE, Alfonso. La Justicia Laboral. Segunda edición, Sista, México, 2001.

ARCE CANO, Gustavo. La Legislación Industrial. Octava edición, Sista, México, 1990.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Décima edición, Sista, México, 2001.

CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Segunda edición, Porrúa, México, 1978.

CASTORENA, J. Jesús. Derecho del Trabajo. Tercera edición, Porrúa, México, 1997.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 lecciones de Derecho Laboral. Tercera edición, Trillas, México, 2000.

CHARIS GÓMEZ, Roberto. Reflexiones Jurídico Laborales. Cuarta edición, Porrúa, México, 2001.

CLIMENT BELTRÁN, Juan. La modernidad laboral. Segunda edición, Esfinge, México, 2001.

CÓRDOVA, Efrén. La Flexibilidad en las Empresas. Segunda edición, Diana, México, 2000.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. T. I. Cuarta edición, Porrúa, México, 2000.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Décima novena edición, Porrúa, México, 1999.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Vigésima edición, Porrúa, México, 2000.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Vigésima edición, Porrúa, México, 2000.

DURAND LÓPEZ, Federico. La productividad y la empresa. Cuarta edición, Trillas, México, 2001.

MARGADANT S., Guillermo Floris. El Derecho Japonés actual. Cuarta edición, Esfinge, México, 1990.

GARRIGUEZ, Joaquín. La Empresa. Segunda edición, Porrúa, México, 2000.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima edición, Porrúa, México, 1990.

HANSENNE, Michel. La organización internacional del trabajo. Cuarta edición, Sista, Trad. De José Medina, México, 2000.

HAWKEN, Paul. La economía que viene. Tercera edición, Fondo de Cultura Económica, México, 2000.

LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Cuarta edición, Porrúa, México, 2001.

MATEOS M., Agustín. Etimologías Grecolatinas del Español. Tercera edición, Esfinge, México, 2002.

MONEREO PÉREZ, José Luis. Derecho del Trabajo. Séptima edición, Trillas, México, 2001.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. El cambio laboral en la década de los 90's. Segunda edición, Espasa Calpe, España, 1999.

NAVILLE, Pietre. Hacia el automatismo social. Segunda edición, Fondo de Cultura Económica, México, 2000.

ORTEGA Y GASSET, José. Meditación técnica. Segunda edición, T. III. Espasa-Calpe, España, 1993.

ROBLEDO, Antonio. La Justicia Social. Octava edición, Trillas México, 1197.

ROMAGNOLI, Umberto. El Derecho Laboral como eje de la Sociedad Industrial. Tercera edición, Depalma, Trad. De Luis Muñoz, Italia, 1992.

SANTIAGO VELASCO, Rafael. Justicia del Trabajo. Cuarta edición, Trillas, México, 2000.

TELLO, Carlos. La Política Económica en México. Segunda edición, Siglo XXI, México, 1999.

TOFFLER, Alvin. La Empresa Flexible. Tercera edición, Plaza y Janes Editores, España, 2000.

TORRES GALLEGO, Emilio. Reforma Laboral. Segunda edición, Tecnos, España, 1999.

TORRES JARA, Ma. Teresa. Comentarios sobre las Reformas a la Ley Federal del Trabajo. Cuarta edición, Trillas, México, 1993.

VIDAL CARVANA, Gonzalo. El cambio laboral en la década de los 90's. Tercera edición, Espasa Calpe, España, 1999.

OTRAS FUENTES

SCHREGLE, Johannes. Revista Internacional del trabajo. Vol. 2. Publicación quincenal. Junio, 1º al 15 Nº. 176, España, 1990.

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, México 2000-2006. Congreso de la Unión, México, 2000.

Congreso del Trabajo. Exposición de Motivos para la modificación de la Ley Federal del Trabajo. Revista Semanal. 14 de febrero al 22 de febrero Vol. II. México, 1999.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

Enciclopedia Jurídica Omeba. T. IV. Décima edición, Dris-Kill, Argentina, 2000.

LEGISLACIÓN

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Segunda edición, Sista, México, 2004.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Octava edición, Porrúa, México, 2004.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. Tercera edición, Sista, México, 2004.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. Segunda edición, Porrúa, México, 2004.

Vº bº
