

308409



UNIVERSIDAD LATINA, S. C.

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA U.N.A.M.

“LUX VIA SAPIENTIAS”
ESCUELA DE DERECHO
CAMPUS CENTRO

**LAS RELACIONES LABORALES
ANTE LA GLOBALIZACIÓN**

T E S I S

QUE PARA OPTAR AL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A:
KARLA ISABEL CORTÉS GUERRERO

ASESORA: LIC. VARINIA ORTIZ LÓPEZ

MÉXICO, D.F.

AÑO 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.

Lic. Varinia Ortiz López
Licenciada en Derecho

LIC. GUILLERMINA OLGUIN VARGAS
DIRECTORA TECNICA DE LA
LICENCIATURA EN DERECHO EN LA
UNIVERSIDAD LATINA, S. C.
CAMPUS CENTRO
P R E S E N T E.

Con gran satisfacción me permito informar a usted, que la alumna Karla Isabel Cortés Guerrero con número de cuenta 988601367, ha concluido bajo la asesoría y dirección de la suscrita, la investigación que conforma la tesis profesional intitulada "Las Relaciones Laborales ante la Globalización", misma que ha elaborado la sustentante para optar por el título de Licenciada en Derecho.

La citada tesis aborda un tema de actualidad la aplicación de las relaciones laborales ante la Globalización, mismas que repercuten en el proceso de inversión de capital por parte de empresas tanto extranjeras como nacionales, para crear fuentes de empleo analizado bajo la óptica crítica de establecer reformas a la legislación laboral urgente, que resulte en creación de empleos en mejores condiciones tanto económicas, laborales y de estabilidad.

Hago hincapié que Karla Isabel Cortés Guerrero durante el desarrollo de su investigación refleja responsabilidad plena, así como encaminable ejemplo de esfuerzo y dedicación al estudio.

Por lo que considero el trabajo que conforma esta tesis profesional, reúne los requisitos que para tal efecto dispone el Reglamento de Institución.

Agradezco la atención a la presente y hago propicia la oportunidad de enviarle un cordial saludo.

Atentamente
"Lux Vía Sapientias"


Lic. Varinia Ortiz López

Universidad Latina, 16 julio 2004.

México D.F, a 23 de Agosto de 2004

LIC. GUILLERMINA OLGUÍN VARGAS.
DIRECTORA TÉCNICA DE LA LICENCIATURA EN DERECHO
P R E S E N T E.

Por medio de este medio me dirijo a usted a fin de remitir a esta dirección la tesis Titulada:

“LAS RELACIONES LABORALES ANTE LA GLOBALIZACIÓN”

Que presenta el alumno: CORTES GUERRERO KARLA ISABEL
Misma que recibí con fecha 20 de Julio de 2004, para dictaminarla en **SEGUNDA REVISIÓN.**

Por lo anterior, apruebo la tesis en referencia, habiendo considerado la novedad del tema (tratamiento novedoso del mismo), utilización adecuada de técnicas de investigación, redacción, solidez de los argumentos utilizados para comprobar la hipótesis, formato, etcétera.

Sin más por el momento quedo de Usted.

ATENTAMENTE



LIC. DAVID HERNÁNDEZ LÓPEZ
CATEDRÁTICO DE LA LICENCIATURA EN DERECHO

A la Universidad Latina, S.C.: doy gracias por ser el lugar donde culmine mis estudios, aprendí a conocer y amar el Derecho y la Ley; así como a los profesores que compartieron sus experiencias jurídicas.

A la Licenciada Varinia Ortiz López: por apoyarme, por su paciencia, tiempo, por compartir sus conocimientos, por dirigir este trabajo y orientarme en todo momento en la rama del Derecho Laboral.

Al Licenciado David Hernández López: por sus conocimientos, apoyo y comprensión.

A Isabel Guerrero Romero: por ser una gran mujer, por quererme tanto, por enseñarme a ser una buena estudiante e impulsarme a terminar mi carrera y este trabajo, por darme la vida y por su apoyo y comprensión en todos los días de mi vida. Gracias mamá te quiero mucho.

A mis abuelas Cristina Romero y Yolanda Sánchez: por cuidarme, preocuparse por mí siempre, quererme tanto y ayudarme a crecer.

A Juan Andrés Cortés Sánchez: por cuidarme, querermelo tanto, escucharme siempre y confiar en mí, por ser mi padre. Te quiero mucho.

A mis hermanos José Manuel y María Elena: por ser como son, por ser parte de mi vida, y por tomarme como ejemplo a seguir. Continúen estudiando, serán un orgullo para todos.

Al Magistrado Jorge Farrera Villalobos: por confiar en mí, por darme la oportunidad de formar parte de su equipo de trabajo, donde he aprendido y crecido profesionalmente; y por apoyarme para finalizar este trabajo. Gracias.

A los Magistrados Miguel Bonilla Solís y Javier Patiño Pérez por darme la oportunidad de ingresar al Poder Judicial de la Federación y por su confianza.

Al Licenciado Abraham Hernández Sánchez por sus consejos y orientación y por ser una gran persona.

A la Licenciada Ariadna Gutiérrez Rueda, por ser una gran persona y apoyarme en este trabajo, escucharme siempre y confiar en mí.

A la memoria de mi Abuelo Roberto Guerrero Maldonado que para mí está presente en todos los momentos importantes de mi vida.

A la toda mi familia, a todos los Guerrero Romero, en especial a Luisito, Ana Cristina, Cristina, Luisa, Carmen, en fin a todos.

A los y las licenciados Isabel Morales Tellez, Silvia Luna López, José Alejandro Velásquez Linares, Haniel Castillo Zapata, Lucero Ramírez Márquez, Luz Elena Valencia Guerrero, Mauricio Vázquez Hernández, Raúl Maturano, Lourdes Valencia Guerrero, Ignacio Guerrero Romero.

A mis amigos de la Universidad, en especial a Quetzal Luna por darme los mejores consejos en mi vida y para seguir este trabajo y ser un gran amigo.

LAS RELACIONES LABORALES ANTE LA GLOBALIZACIÓN.

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES DEL TRABAJO.

1.1 Los primeros oficios.....	1
1.2 Antecedentes del Trabajo en el mundo.....	5
1.2.1. Grecia.....	5
1.2.2. Roma.....	5
1.2.3. Inglaterra.....	6
1.2.4. Francia.....	9
1.2.5. México.....	10
1.3 Huelga de Cananea.....	19
1.4 Huelga de Río Blanco.....	26
1.5 Manifiesto de los Hermanos Flores Magón.....	30
1.6 Política laboral a principios del siglo XX.....	34
1.6.1 Porfirio Díaz	34
1.6.2 Francisco I. Madero	36
1.6.3 Venustiano Carranza	37

CAPÍTULO II

REGULACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

2.1 Antecedentes en las Constituciones de 1857 y de 1917 de los Artículos 5 y 123.....	40
2.2 La primera Ley Federal del Trabajo.....	47
2.3 La Ley Federal del Trabajo de 1970.....	49
2.4 La Política Laboral de los últimos cinco sexenios.....	52

2.4.1 José López Portillo.....	53
2.4.2 Miguel de la Madrid Hurtado.....	55
2.4.3 Carlos Salinas de Gortari.....	57
2.4.4 Ernesto Zedillo Ponce de León.....	59
2.4.5 Vicente Fox Quesada.....	62

CAPÍTULO III

EL DERECHO DEL TRABAJO FRENTE A LA GLOBALIZACIÓN.

3.1 Política Laboral del Congreso de la Unión en el siglo XXI.....	66
3.2 Retos y oportunidades ante la globalización.....	73
3.3 Capacitación, herramienta de progreso.....	79
3.4 Globalización y sus efectos en el ámbito laboral.....	84

CAPÍTULO IV

RELACIONES LABORALES ANTE LA GLOBALIZACIÓN.

4.1 Nuevas formas de contratación laboral.....	91
4.2 Tecnología contra capacidad de trabajo.....	106
4.3 Eficacia de las certificaciones laborales.....	112
4.4 Inestabilidad de las relaciones laborales en la actualidad.....	124
4.5 Relaciones laborales ante la globalización.....	128
 CONCLUSIONES.....	 137
 BIBLIOGRAFÍA.....	 141

INTRODUCCIÓN.

En este trabajo, estudiaremos las relaciones laborales que se han dado en los últimos años debido al inicio de la globalización en nuestro país; pues ante la existencia de un sistema mundial de comercio, por virtud del cual las relaciones laborales se encuentran en un peligro de inestabilidad, se hace necesario una reforma estructural en la política gubernamental laboral, que proteja a la clase trabajadora, pero no sólo a ellos sino a la economía de nuestro país.

El instrumento jurídico que da pauta a la globalización, en el caso de México, es el Tratado de Libre Comercio para América del Norte, en donde la inversión extranjera por conducto de firmas transnacionales ha provocado que las empresas nacionales se vean afectadas en su permanencia y por ende en la planta productiva nacional.

Los derechos laborales se han visto disminuidos, en virtud que la globalización exige a los trabajadores una mayor capacitación y preparación constante para obtener un empleo y ser competitivos, toda vez que los avances tecnológicos desarrollados por los países del primer mundo crean una dependencia a los subdesarrollados como el nuestro, lo que ha generado niveles no previstos de desempleo y la mayoría de la población sólo mantiene sus niveles de sobrevivencia.

Así entonces, mencionaremos cómo el trabajo, de ser una actividad que realizaban los seres humanos para vivir y sobrevivir, se convierte en un medio de subsistencia, que además a pesar que en sus inicios fue considerado como artículo de comercio, se logró regular por medio de una normatividad propia de la actividad en la que el ser humano se desarrolla, capacita y se torna competente.

Por otra parte, resaltaremos también que la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 Constitucional, fue creada para regular el trabajo como un derecho social que se ocupa de la relación entre quien lo presta y lo recibe, garantizando el bienestar social y la dignidad de las personas dado que el trabajo, al convertirse en ese medio de

subsistencia requiere que la remuneración que se recibe por la prestación del mismo, efectivamente sea suficiente para cubrir las necesidades del individuo o de su desarrollo en el entorno económico y social contemporáneo y conserven su esencia pero adaptando la norma jurídica a la vanguardia del siglo XXI, esto es a la globalización.

Luego, se hace necesario que nuestro país actualice el sistema legal en las relaciones laborales, bajo el presupuesto que las empresas no proporcionan seguridad en el empleo, por las contrataciones temporales. De ahí que, proponemos que la legislación del país conserve esa estabilidad, pues los trabajadores deben hacer cumplir su derecho a capacitarse para conservar sus empleos y evitar ser explotados por los grandes empleadores y sobre todo por las firmas extranjeras.

Así, en este trabajo, que pretende ser un tema de ayuda, al señalar que la Política Laboral del México de nuestros días a la vez que capacite a los trabajadores para hacerlos competentes en el ámbito nacional e internacional por virtud de la globalización, ayude de igual forma a los empleadores nacionales a proteger y conservar sus fuentes de empleo, así como sus inversiones y el Estado a salvaguardar su economía.

Además es indispensable, realizar reformas legales para prevenir que el derecho se convierta en un obstáculo para el progreso económico del país. Las reformas a la legislación laboral, contendrán entre otras, que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por medio de las certificaciones laborales realice programas verdaderamente eficaces que no sólo hagan constar que los profesionistas, técnicos y cualquier otro trabajador, están capacitados para realizar determinada actividad sino que procuraran incluir un sistema de empleo, que sea de ayuda mutua para los dos sectores de la economía nacional.

En la actualidad es menester enfatizar que el cumplimiento del derecho de los trabajadores a una capacitación laboral para el efecto que no se encuentren tan frágiles en las relaciones laborales que se viven hoy en día, debido a la competitividad y los avances tecnológicos que tienden a substituirlos generando mayor desempleo.

Por otra parte, el ingreso de la globalización, ha debilitado los mecanismos que protegen los derechos individuales de los trabajadores, por ello es necesario que la normatividad laboral, reafirme su intención por cuanto hace a la protección de los derechos laborales; y no permitir que el predominio de la tecnología o la imposición de otros sistemas económicos, se conviertan solamente en un crecimiento económico, dejando a un lado la dignidad de las personas y que las nuevas formas de contratación sean incluidas en la Ley Federal del Trabajo tal es el caso de la capacitación inicial, que de ser adicionada a la legislación vigente aportaría ventajas al sector laboral.

Es necesario entonces, que ante los cambios económicos, políticos y laborales que vivimos, se otorgue a través del derecho una seguridad a los empleadores mexicanos en sus inversiones y por ende en sus empresas; y que los trabajadores hagan valer el derecho a la capacitación que les permita ser competentes y mantener empleos remuneradores. El Estado, por su parte, debe adoptar políticas laborales más eficaces que realmente resuelvan los problemas de desempleo. De ahí, la necesidad de abordar el tema que hoy día está cambiando nuestras relaciones laborales y económicas.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES DEL TRABAJO.

1.1 Primeros Oficios.

Es importante establecer en esta investigación cómo surge el trabajo, cómo evoluciona a través de los tiempos y sobre todo el poder que llega a tener en la sociedad, debido a que es la fuente de riquezas en todo el mundo y el medio de explotación de los hombres por los mismos hombres. Cabe señalar el concepto de trabajo que prevé la actual Ley Federal del Trabajo en su artículo octavo, segundo párrafo, que indica: "... se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio"¹, al respecto Néstor de Buen señala "...el trabajo supone una actividad humana- no será por lo tanto trabajo el que realice una bestia o una máquina-, que tiende a la obtención de un provecho."²

De lo anterior deducimos que, solamente los seres humanos podemos realizar un trabajo, aún cuando las máquinas también producen y en ocasiones hasta prestan servicios (ejemplo, cajeros automáticos); ello no implica que sea trabajo la actividad que efectúan las máquinas, pues sólo las personas físicas pueden realizar el trabajo así como lo establece la legislación laboral vigente.

Ahora bien, el trabajo ha evolucionado a través del tiempo, en un inicio era sólo una actividad que el hombre realizaba para obtener sus alimentos, ropas o un lugar en donde vivir; y no recibía retribución alguna, trabajaba sólo para sí y para subsistir.

En la actualidad el trabajo, se ha convertido no sólo en una actividad que realiza el ser humano para obtener lo necesario para vivir o sobrevivir, sino es mucho más que eso, es una forma de vida y de sobrevivencia.

¹ Climent Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. 21ª ed., Esfinge, S.A. de C.V. Naucalpan, Edo. de México, 2001, p.50

² De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo. 2ª ed., Porrúa, México, 1977, t.I. p. 15.

Los primeros seres tuvieron un trabajo sencillo, en cuanto a que no tenían que competir con máquinas como lo es ahora, aunque tampoco podían procesar alimentos, tener vestido, casa, transporte, medios de comunicación, entre otras cosas; pero difícil en cuanto a que al no poseerlas tenían que trabajar más tiempo para obtener lo que querían. Se ha evolucionado ya tanto que inclusive dependemos muchas veces de la tecnología (computadoras, calculadoras, impresoras, fax, etcétera), lo que nos permite tener información en segundos, enviarla a otras partes del mundo, procesar alimentos, medios de transporte que faciliten llegar a su lugar de trabajo, etcétera.

Cuando el hombre evolucionó comenzó a caminar rectamente (pitcantropus erectus), lo que le permitió utilizar sus manos y se dio cuenta que podía realizar diversas actividades. El hombre hizo sus primeras chozas con sus propias manos, teniendo como únicos instrumentos un palo y una piedra.

Paulatinamente aprendió a fundir el metal, cultivó plantas, recolectó comida, moldeó la arcilla, descubrió las facultades curativas de las plantas; todo esto con la actividad que le obligaba a poder sobrevivir y a crear una forma de vida, esta actividad era el trabajo.

Podemos establecer que todo lo que tenemos en la actualidad es producto del trabajo del ser humano, excepto lo que proviene estrictamente de la naturaleza. Se utilizaban piedras y palos para desenterrar las semillas, matar a los animales y así obtener sus alimentos; lo que era trabajo que se fue perfeccionando por él mismo, dada la necesidad de sobrevivencia, surgiendo las lanzas y las flechas, como nuevos instrumentos que le permitieron facilitar el trabajo cotidiano.

El trabajo los enseñó a hablar, así como a razonar pues viviendo en grupo necesitaban comunicarse y fue así como se vio en la necesidad de hablar.

Con la recolección de comida inició el primer trabajo del hombre; recolectaba frutas para alimentarse y también comenzó a cazar animales; y, se dio cuenta que era mejor

dejar que los animales se multiplicarán para así consumirlos con lo que surge uno de los primeros oficios: La ganadería.

Igualmente con la recolección de las frutas y el consumo de las mismas, se almacenaban en la tierra y se reproducían, así el hombre aprendió a sembrar y surgió otra actividad: La agricultura.

Las mujeres se dedicaban a la agricultura, al pastoreo y la recolección, pero los hombres las desplazaron de estas actividades y fue así como se dedicaron ellas al trabajo doméstico así como a procesar los productos que se obtenían de la siembra y la ganadería.

Sabemos que es naturaleza del hombre estar en colectividad, por lo que se agrupaban y entre ellos comenzaron a perfeccionar sus instrumentos de trabajo a efecto de obtener más ganado y cultivo. Así en el proceso de perfeccionamiento de sus instrumentos de trabajo, el hombre descubrió la fundición de los metales. Momento en el cual ya había aprendido a utilizar el fuego. Aplicando dicho fuego en la elaboración de herramientas.

Cuando logró perfeccionar sus herramientas, se dedicó más a trabajar, comenzando a clasificar sus actividades y especializarse en las mismas. Con lo que surgen otros de los primeros oficios: el herrero, alfarero, carpintero, campesino, pastor, agrícola, etcétera.

En la medida que los hombres se especializaban en un oficio determinado se fue profundizando su conocimiento y desarrollaron técnicas de creación de nuevas herramientas así como la forma de utilizarlas, surgiendo también el trabajo intelectual.

La ciencia hoy en día es producto del trabajo intelectual del ser humano, es decir, del estudio de los procesos naturales y técnicos que surgen constantemente. Las técnicas utilizadas por los primeros hombres fueron producto de las labores rudimentarias. Surgiendo entonces la división del trabajo intelectual y manual, la diferencia radica, en la forma en que se realiza el trabajo porque es evidente que lo intelectual no podría existir sin lo manual.

Convirtiéndose también el trabajo en la actividad que daba origen a todas las riquezas; lo que provocó que los hombres más poderosos abusaran de los débiles utilizando su actividad, apropiándose paulatinamente de los instrumentos de trabajo, de las tierras, de las máquinas y así sucesivamente, hasta que se apropiaron de las fábricas obligando a la clase débil a trabajar para ellos dándoles a cambio sólo lo esencial para vivir. Fue de esta forma en que el poder económico y militar que llegaron a tener los hombres que se apropiaron de las fábricas e instrumentos de trabajo, tan grande que inclusive surgió la división de clases sociales, dándose dos grandes grupos: los esclavos y los hombres libres; estos últimos eran propietarios de las tierras, mientras que los esclavos y los campesinos sólo poseían pequeñas extensiones de tierra. El trabajo era ya una necesidad aunque no se encontraba regulado, por lo que los abusos eran demasiados y la actividad se fue transformando poco a poco.

Así, el trabajo se transformó como mencionamos en una forma de vida y de sobrevivencia; los hombres libres lo tomaban como forma de vida, pues de la explotación de los esclavos podían vivir y los esclavos lo veían como forma de sobrevivencia debido a que vendían de cierta forma su trabajo para tener un lugar en donde vivir y alimentarse.

Ahora bien, los oficios en todo el mundo fueron creciendo y convirtiéndose cada vez en una actividad fundamental para el hombre y a través de la cual unos hombres tenían dominio de otros y de las mismas actividades debido al poder que comenzaba a darles. En virtud del crecimiento económico del trabajo, se fue dando en todos los países las primeras formas de trabajo subordinado y de explotación.

Como observamos, el trabajo se hizo necesario en las comunidades y en la convivencia del ser humano en la medida que fue evolucionando. Luego entonces, una vez señalado como surgen los primeros oficios, daremos una breve mención de los antecedentes del trabajo en el mundo.

1.2 Antecedentes del Trabajo en el Mundo.

1.2.1. GRECIA.

En Grecia los primeros oficios fueron la agricultura y el comercio, aunque en un inicio los consideraban trabajo; posteriormente con la división de hombres libres y esclavos el trabajo se convirtió en una actividad que sólo los esclavos debían realizar. Así, Aristóteles en sus diálogos definió el trabajo como: "... una actividad propia de los esclavos. El señor sólo debe saber como tiene que mandar lo que el esclavo debe saber como obedecer."³

De ello podemos deducir que, en Grecia el trabajo era una actividad indigna que únicamente realizaban los esclavos que estaban considerados como cosas, y por tanto el trabajo no era preocupación de la sociedad griega, pues se dedicaban a otras actividades filosóficas y políticas, dejando el trabajo a un lado, por lo que no fue regulado.

1.2.2. ROMA.

En Roma el trabajo, se tenía considerado como una cosa material y por ello se realizaban contratos de arrendamiento en donde los hombres prestaban sus servicios por medio de contratos llamados locatio y a cambio de una cantidad determinada, surgiendo un contrato de arrendamiento de servicios, a través de los cuales los hombres trabajaban y cobraban por sus servicios.

Posteriormente y debido al aumento de la población, los hombres libres que carecían de esclavos continuaron con el arrendamiento como una forma de trabajo, surgiendo así la locatio conductio rei, que se refiere a un arrendamiento de esclavos; la locatio conductio operis, en la cual se obligaban a realizar ciertas obras a cambio de un precio determinado; y, finalmente surgió la locatio conductio operarum en el que el

³ De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, 2ª ed., Porrúa, México, 1977, t. I, p. 17.

trabajador (locator), se obligaba a un servicio personal por tiempo determinado a cambio de una cantidad de dinero.

1.2.3. INGLATERRA.

En Inglaterra los hombres trabajaban las tierras que les eran heredadas y se dedicaban a la agricultura y ganadería; posteriormente surgieron las máquinas transformando la actividad de los campesinos, que comenzaron con la industria textil, dividiendo entre las mujeres y los niños las actividades más sencillas y las demás las realizaban los hombres. Fue así como los seres humanos iniciaron trabajando para otros y su necesidad era tal que trabajaban en condiciones muy precarias, como nos señala Néstor de Buen:

“En esta época, que Aston ubica entre 1700 y 1760, los obreros, en su mayor parte, irabajaban a destajo. Se les daba una suma mínima para satisfacer sus necesidades inmediatas, que se cubría a la semana o a la quincena, y el resto se pagaba cada seis, ocho o doce semanas. A veces recibían el salario por conducto de un intermediario. Su contratación se hacía, generalmente, por un año, por lo que la garantía de un trabajo seguro, más o menos prolongado y la posibilidad de no ser enrolados por la Corona, les hacía aceptar condiciones que podrían ser infrahumanas”.⁴

Empero, los dueños de las tierras continuaban trabajándolas, lo que no les pareció a los grandes productores, por ello comenzaron a quitarles sus tierras y quedaron totalmente despojados y sin poder trabajar, pues no se adaptaban al ritmo de trabajo de los fabricantes y muchos se convirtieron en vagabundos, limosneros y otros en asaltantes; como respuesta a esa situación, en Europa encontramos uno de los primeros antecedentes reguladores del trabajo, dado que crearon leyes que obligaban a los vagabundos a trabajar. El rey Enrique VIII de Inglaterra, decretó:

⁴ Ibidem, p.141.

“Los mendigos viejos e incapacitados deberán proveerse de licencia para mendigar. Para los vagabundos jóvenes y fuertes los azotes y reclusión. Se les atará a la parte trasera de un carro y se les azotará hasta que la sangre emane de su cuerpo.”⁵

Esto tenía como efecto, obligar a todos los hombres a trabajar y no dedicarse al vagabundaje.

Por otra parte, el rey Eduardo VI, agregó:

“Si alguien se negase a trabajar se le asignara como esclavo a la persona que lo denuncie. Esta tiene derecho a obligarlo a que realice cualquier trabajo, por repelente que sea, azotándole y encadenándole si fuere necesario.”⁶

A pesar de ello, fue en Inglaterra, donde se lograron algunas libertades a los derechos colectivos de los trabajadores, cuando el parlamento aprobó una Ley el año de 1884 en la cual los trabajadores pedían al Estado, (que hasta ese momento había sido sólo espectador pues nunca apoyó a la clase más débil de la relación laboral) que continuara en esa posición y que solamente ayudará a los trabajadores a conseguir la negociación, contratación colectiva y huelga, lo que el Estado no quería imponer a los ricos.

No obstante a esa decisión, se publicó en Londres un documento llamado “EL MANIFIESTO” que tenía como principios e ideas los siguientes:

“...en primer término, la explicación materialista de la historia, de la que fluye la Ley fundamental de la lucha de clases; en segundo lugar, la tesis de que en el sistema de la propiedad privada, la contradicción entre las clases es inevitable; en tercer término, la teoría de la revolución, que enseñó a los trabajadores que

⁵ México, Confederación de Trabajadores Mexicanos, La Importancia del Trabajo en la Evolución del Hombre, 1985, p. 35.

⁶ Idem.

solamente a través de ella podría ponerse fin a la lucha, así como también que la clase trabajadora estaba destinada por la historia a llevarla a cabo....”⁷

Esta etapa culminó con el reconocimiento de la libertad de asociación de los trabajadores para proteger sus derechos laborales y así surge en el mundo la regulación del trabajo, la cual fue modificándose y ajustándose cada día a las necesidades del mismo.

Ante la lucha de la clase obrera y las asociaciones sindicales que obligaron al Estado a involucrarse en ese asunto, pues se trataba de un derecho nuevo, ya que no era derecho privado ni derecho público había que crear un derecho que regulara esta actividad: el derecho social.

Aún cuando el trabajo logró regularse, pero no en todos sus aspectos, y en nuestros días existe una legislación laboral, es esencial un cambio a esas leyes tanto de un Estado como de todo el mundo pues el trabajo, sigue siendo una actividad en la cual el ser humano es explotado por otro abusando de su necesidad, por ello cabe señalar lo que enuncia el Maestro Mario de la Cueva en su libro *el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*:

“El derecho del trabajo, producto de la lucha de clases y apoyado en el pensamiento socialista, en sus capítulos sobre las condiciones de trabajo, es un esfuerzo para atemperar la miseria de los trabajadores y elevar sus niveles materiales sobre la vida puramente animal, pero no es ni puede ser una realización plena de la justicia, porque ésta no podrá existir en tanto subsistan el régimen capitalista y su estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre. Pero tiene el derecho del trabajo una excelsa misión, porque su idea es la justicia y porque todo lo que se entregue al trabajo será la entrega de una parte de lo que habrá de corresponderle al mundo del mañana, y porque todo beneficio al trabajo es una aproximación a la justicia.”⁸

⁷ De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 15ª ed., Porrúa, México, 2000, t. I, p. 16.

⁸ *Ibidem*, p.25.

1.2.4. FRANCIA

En Francia se crearon tres leyes importantes que como siempre estarían al servicio de la clase poderosa o rica y no al de la clase obrera.

Esos tres documentos son: Ley de Chapelier, Código Penal, y el Código Civil, los cuales fueron de gran trascendencia para la construcción del derecho en América Latina.

La Ley de Chapelier pretendía negar la libertad de asociación sindical y evitar que la clase trabajadora exigiera condiciones humanas de trabajo así como ingresos decorosos.

El Código penal castigaría a quienes intentaran “actos que a pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios más justos.”⁹

Y, el Código Civil señalaba que los salarios debían establecerse por la Ley de la oferta y la demanda.

Ya para esta época no había “esclavitud” y cada quien podía trabajar a su libre albedrío.

En palabras del ilustre Mario de la Cueva los seres humanos eran libres de trabajar y señala:

“El Estado adquirió una misión concreta: el derecho natural previene que ninguna persona puede ser obligada a trabajar, por lo que cada hombre es libre para arrendar su trabajo o permanecer inactivo...”¹⁰. Lo que provocó que cada individuo buscara la protección de sus propios intereses.

⁹ De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 15ª ed., Porrúa, México, 2000, t. I, p. 9.

¹⁰ Idem.

El trabajo, y en sí las relaciones humanas se regían por el derecho civil, no existía un derecho laboral o derecho del trabajo.

La legislación civil consideraba a todos por igual, lo que hacía difícil un derecho excepcional para un grupo determinado.

Como es incluso en la actualidad, los trabajadores debían someterse a la voluntad del patrón pues tenían necesidad del trabajo.

“...la libertad de contratación no existió nunca, porque el trabajador apremiado por la miseria tenía que someterse a la voluntad del patrono, quien sí podía esperar que viniera otra persona a solicitar el empleo; y uso el poder de su voluntad con sentido utilitario y con refinada crueldad: se valió del trabajo de los niños, estableció jornadas de catorce o más y fijó como salario cantidad de dinero estrictamente indispensable para la subsistencia del obrero en una vida más animal que humana; y como si no fuera suficiente, mantenían al trabajador en la angustia del mañana con la espada del despido posible.”¹¹

Esta situación en que el trabajador es explotado y a veces no lo tratan como un ser humano en su trabajo, es todavía latente, pues como hemos referido la necesidad de trabajar no se puede eludir de un momento a otro, la angustia del despido posible no se termina, pues se sabe que ante la cantidad de solicitantes de empleo, el patrón toma decisiones en cualquier momento.

1.2.5. MÉXICO.

Por lo que respecta a México; para los antiguos seres humanos, la agricultura era una de sus principales actividades pues cosechaban frutos de las semillas que habían sembrado, pero no era sólo una actividad sino que también era un acto religioso que les

¹¹ Ibidem, p. 10.

permitía acercarse a los dioses, ya que habían obtenido el maíz para alimentarse, creían que brotaban de la tierra, porque dios se los había otorgado, como ejemplo tenemos lo siguiente:

“De este modo se explicaban el descubrimiento del maíz los antiguos mexicanos. Concebían la naturaleza como la manifestación de energías y fuerzas cósmicas, con las que los hombres debían entrar en relación para mantener la vida en la tierra; de ahí que todas las actividades relacionadas con la naturaleza, y particularmente con el ciclo agrícola (ya que la agricultura era la principal actividad productiva), estuvieran rodeadas de actos propiciatorios y ceremonias religiosas. De esa manera, el mismo trabajo de labranza era también un ritual cargado de sentido religioso.”¹²

Así es como los mexicanos realizaban sus actividades, dando siempre un sentido religioso.

Se dedicaban a la agricultura, cacería, artesanía, comenzaron a crear sus propios vestidos; surgieron posteriormente otras actividades como carpinteros, alfareros, albañiles, pintores, plumeros y tejedores.

Incrementando día a día sus actividades y especializándose en las mismas, enseñando y ayudándose unos a otros a vivir en colectividad. Existía entre las comunidades una justa distribución de las riquezas aunque conforme se dieron cuenta de la obtención de una economía a través del trabajo y de la inequidad que se da entre las actividades, iniciaron las grandes divisiones sociales que conocemos hoy día.

Todas las actividades y la forma de vida de los antiguos mexicanos se vio afectada y destruida con la conquista.

¹² México, Confederación de Trabajadores Mexicanos. Los trabajadores en el México Colonial p. 12.

“La antigua concepción del trabajo y su misma organización comenzaron a sufrir transformaciones: el trabajo con un sentido mágico-religioso fue cediendo su lugar al trabajo obligatorio y penoso, y el excedente económico empezó a beneficiar al conquistador.”¹³

Fue así, como ante el abuso de los conquistadores el pueblo mexicano, se convirtió en esclavo; haciéndose necesario que tanto en México como en el mundo se regulara la actividad que le permite al hombre crecer en todos los ámbitos de su vida y adoptarlo como una forma no sólo de sobrevivencia sino de vida con la libertad de elegir su profesión y que la distribución de la riqueza sea equitativa así como las oportunidades de empleos para todos. Luego entonces como vemos, los trabajadores fueron explotados desde el inicio de la actividad, en cuanto se dieron cuenta que tenían poder unos sobre otros debido a la necesidad que surgió para sobrevivir.

La cantidad de profesiones y oficios que existen en la actualidad en todo el mundo es infinito, pero de alguna forma todos se interrelacionan y transforman la realidad actual.

Además, es muy grande ya el trabajo en el siglo XXI, las profesiones, los oficios y las técnicas utilizadas son ya demasiadas lo que genera una competitividad y capacitación para conservar el trabajo; y, detrás de todos los avances tecnológicos siempre ha estado presente el trabajo humano; asimismo detrás de lo que es la sociedad encontramos el trabajo y a los trabajadores.

Así es, con la evolución de las herramientas, en un medio de explotación del hombre por el hombre, comienza la travesía de los hombre por la lucha de defender su trabajo y sus derechos por el mismo.

Cabe entonces, hacer una breve explicación de la regulación del trabajo en México. Una de las primeras leyes que surgieron regulando el trabajo para los Españoles en la

¹³ Ibidem, p 17.

conquista de nuestro país, fueron las Leyes de Indias que protegían al indio de América, así como a los indios de México, en dichas leyes se les reconoció a los indios su calidad de seres humanos aunque no eran iguales a los españoles pero tenían algunos derechos entre los que encontramos:

“a) La idea de la reducción de las horas de trabajo.

b) La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI del Título VI del Libro III de la Recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1593 que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.

c) Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos. Recuerda Vázquez, a propósito de ello, que el emperador Carlos V dictó el 21 de septiembre de 1541, una ley que figura como Ley XVIII en el Título I de la Recopilación, ordenando que indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y días de guardar. A su vez, Felipe II ordena, en diciembre 23 de 1583 (Ley XII, Título VI, Libro III) que los sábados por la tarde se lace de obra una hora antes para que se paguen los jornales (p.18).

d) El pago del séptimo día, cuyos antecedentes los entra Vázquez en la Real Cédula de 1606 sobre alquileres de indios. En lo conducente, dice la Real Cédula que “les den (a los indios) y paguen pos cada una semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes en la tarde, de lo que se sigue, lo que así se ha acostumbrado, en dinero y no en cacao, ropa, bastimento ni otro género de cosa que lo valga, aunque digan que los mismos indios lo quieren y no han de trabajar en domingo ni otras fiestas de guardar, ni porque la haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de la dicha paga, ni detenerlos más tiempo del referido, por ninguna vía” (pp18-19).

e) La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la

obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificada, para evitar engaños y fraudes. Destaca Vázquez que Felipe II, el 8 de julio de 1576 (Ley X, Título II, Libro VI de la Recopilación) ordenó que los caciques pagaran a los indios su trabajo delante del doctrinero, sin que les faltara cosa alguna y sin engaño o fraude. Con fecha 22 de septiembre de 1593, el propio Felipe II ordena que se pague a los indios chasquis y correos, en mano propia y sin dilación (Ley XXI, Título XVI, Libro III). También con respecto a la puntualidad en el pago se puede citar la Ley IX, Título XV, Libro XI, dictada por Felipe III el 20 de abril de 1608, que ordena que se pague con puntualidad a los indios en las minas los sábados en la tarde. La obligación de pagar en efectivo se encuentra establecida en la Ley de 26 de mayo de 1609 de Felipe III (Ley VII, del Título XIII, Libro VI) que declara perdido el salario pagado en vino, chicha, miel o yerba del Paraguay, incurriendo, además, el español que así lo hiciere, en multa, por ser la voluntad real que la satisfacción sea dinero” (p.19).

f) La tendencia a fijar el salario. Cita Vázquez la disposición dictada en enero de 1576, por el virrey Enríquez, de que se paguen 30 cacao al día como salario a los indios macehuales; la orden dictada en 1599 por el Conde Monterrey, para que se cubran un real de plata, salario por día, y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios y la orden del propio conde de Monterrey, dictada en 1609, que establece el pago de un salario mínimo para los indios en labores y minas, fijándolo en “real y medio por día o un real y comida suficiente y bastante carne caliente con tortillas de maíz cocido que se llama pozole” (p.20).

g) La protección a la mujer encinta, visible en las leyes de Burgos, obra de la Junta de 1512 a que citó la Corona para discutir la protesta que los dominicos habían presenciado contra los excesos de los españoles en la explotación de los indios.

Allí mismo se establece en 14 años la edad necesaria para ser admitido al trabajo (p.21).

h) La protección contra labores insalubres y peligrosas. En la Ley XIV, del Título VII del Libro VI expedida por Carlos V el 6 de febrero de 1538, se prohíbe que los menores de 18 años acarreen bultos. El propio Carlos V ordena el 12 de septiembre de 1533 “que no pasará de dos arrobas la carga que transportaran los indios, y que se tomará en consideración la calidad del camino y otras circunstancias” (pp.21-22).

i) El principio procesal de “verdad sabida” que operaba a favor de los indios por disposición de la Ley V, Título X, Libro V, de 19 de octubre de 1514, expedida por Fernando V.

j) El principio de las casa higiénicas está previsto en el Capítulo V de la Real Cédula dictada por el virrey Antonio Bonilla, en marzo de 1790 que, aunque se refiere a los esclavos, resulta un antecedente importante. Dice así: “Todos los dueños de esclavos deberán darles habitaciones distintas para los dos sexos, no siendo casados, y que sean cómodas y suficientes para que se liberten de la intemperie, con camas en alto, mantas o ropa necesaria y con separación para cada uno, y cuando más dos en un cuarto, destinarán otra pieza, o habitación separada, abrigada y cómoda para los enfermos...” (p. 412)

k) Por último, la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad que, aparecen consagrados en el “Bando sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios en las Haciendas”, dado por mandato de la Real Audiencia el 23 de marzo de 1785. En lo conducente dice: “Los amos están en obligación de mantener a los gañanes el tiempo de sus enfermedades y no precizarlos a trabajo alguno, y también si por ellas o por la edad se inhabilitaren; y cuando los remitan de correos a largas distancias les pagarán lo justo, les concederán días suficientes para el descanso, y se los apuntarán como si hubiesen trabajado.”¹⁴

¹⁴ De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, 2ª ed., Porrúa, México, 1977, t. I, p.266-268.

De esta forma se regularon y se dieron algunos derechos a los indios que habían sido despojados de todos sus derechos, sus tierras e incluso su cultura. La necesidad de regulación resultó ya inevitable.

Posteriormente en los ordenamientos jurídicos, no se hizo referencia al derecho laboral, tal es el caso de la Constitución de Apatzingán, aunque en su artículo 38 señaló una de las primeras libertades de los trabajadores que es la de elegir su actividad y enunciaba:

“...ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública”¹⁵

Luego, en la declaración de derechos de mil ochocientos cincuenta y siete, en sus artículos 4, 5 y 9 señaló la libertad a la profesión, la industria y el trabajo así también surgió el principio que “...nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento.”¹⁶ A pesar de ello aún se aplicaba el derecho español como las Leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación.

Pero fue hasta el diez de abril de mil ochocientos sesenta y cinco en que el Archiduque Maximiliano de Habsburgo liberó a los hombres totalmente del trabajo forzado y suscribió un Estatuto Provisional del Imperio, Mario de la Cueva, en su Libro el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo respecto al Estatuto señala:

“...el 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto provisional del Imperio y en sus arts. 69 y 70, incluidos en el capítulo de “Las garantías individuales”, prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. El primero de noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado Ley

¹⁵ De la Cueva, Mario, Ob. cit., p. 40

¹⁶ Idem.

del trabajo del Imperio: libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias.”¹⁷

En mil ochocientos setenta Benito Juárez promulgó el primer Código Civil en el cual se incluyeron dos capítulos relativos a las relaciones laborales, el primer capítulo del Título Décimo Tercero del Libro III era referente del servicio doméstico y el Capítulo II al servicio por jornal.

En ellos se establecía que: “... la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre. Sin embargo, la condición de los trabajadores no causa mejoras importantes en aquellos años.”¹⁸

Existieron otras disposiciones pero no se conoció formalmente el derecho del trabajo en ese tiempo, como se señala a continuación: “...el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, Las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias.”¹⁹

Disposiciones todas que no fueron cabalmente cumplida y la lucha por los derechos continuó; el derecho laboral nació a finales del siglo XIX pero su exégesis se dio en el siglo XX con todos los movimientos obreros.

¹⁷ De la Cueva, Mario, Ob cit., p.41

¹⁸ Ibidem

¹⁹ Ibidem

Además, como el trabajo era la única actividad que realizaban para poder vivir, no tenían otra opción que, a pesar de ya no existir la esclavitud, ser semiesclavos de los empresarios, el Maestro Mario de la Cueva señala, que la gran utopía de los hombres se encontraba en el contrato social de Juan Jacobo Rousseau y enuncia:

“... la utopía de una sociedad en la que cesará la explotación del hombre por el hombre, una sociedad nueva, dueña de la tierra y de sus frutos y de los instrumentos de producción, en la que los bienes producidos den a cada persona lo que necesite para vivir plenamente, una sociedad que rompa las cadenas de las fuerzas económicas que tienen aherrojados a los hombres, será entonces cuando el hombre, actualmente enajenado en su trabajo a otro, capture su libertad y viva para usarla según sus inclinaciones.”²⁰

Utopía que en nuestra opinión, sigue latente en nuestros días, en cuanto a que aun cuando el ser humano es libre de elegir su profesión y trabajar en lo que más le atrae, las fuerzas económicas siempre someten su actividad.

Luego entonces, los movimientos obreros salieron a flote en todo el mundo, pues era necesario defender esa actividad que permitía a los obreros tener vestido, comida y vivienda cada día, por ello tenían que luchar contra la clase rica (burguesía) ante la poca respuesta por parte del Estado.

Fue muy larga y difícil la lucha de los primeros sindicatos por la regulación de sus derechos laborales pues la clase superior siempre abusaba a costa de obtener mayor producción y ante el abuso de los dueños de las fábricas por el trabajo de la clase más débil surge la necesidad de regular el trabajo. Como ha quedado asentado desde las épocas más remotas, el trabajo ha sido una actividad por medio de la cual los seres humanos obtenemos los medios de subsistencia, esto en la actualidad ha cambiado también, pues si bien el empleo es un medio de obtener dinero para muchos es también una forma de vida,

²⁰ De la Cueva, Mario, Ob cit., p. 11.

pues es un actividad que realizan día a día para fomentar la tecnología o la economía de cada país.

Uno de los primeros movimientos obreros en México fue en San Luis Potosí, por los trabajadores mineros el 27 de mayo de 1767, que reclamaron sus derechos por primera vez; posteriormente en 1870 surge el Gran Círculo de Obreros; en 1875 la huelga de los sombrereros y el movimiento de los Pinos Altos en 1883 en el cual los trabajadores pedían que se les pagara en efectivo y semanalmente, pues se les pagaba mitad en vales para que compraran en las tiendas de raya.

Siendo estos movimientos los antecedentes de las Huelga de Cananea y la de Río Blanco que marcaron un gran cambio en la vida laboral del mexicano, pues después de estos movimientos se crearon principios que ahora rigen el derecho del trabajo.

1.3. Huelga de Cananea.

Las huelgas de Cananea y Río Blanco fueron movimientos obreros que cambiaron la vida laboral de México ya que se lograron muchos derechos aunque no fueron plenamente cumplidos en sus inicios; cabe señalar que el gran antecedente de las Huelgas de Cananea y Río Blanco fue el Movimiento impulsado llamado el Gran Círculo Obrero.

En el año de 1870, surge uno de los movimientos obreros importantes en México: “El Gran Círculo de Obreros de México”, que se formaba con la Unión de Tejedores del distrito de Tlalpan, las fábricas La Colmena y San Ildefonso, Mutual del Ramo de Sombrereros, Unionista y Resistencia de Carpinteros, Mutua del Ramo de Sastrería, entre otros, los cuales tenían como principal objetivo:

- “I.- Mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera, ya en su condición social, ya en lo moral y económica.
- II.- Proteger a la misma clase, contra los abusos de los capitalistas y maestros de talleres.

- III.- Relacionar entre sí a toda la gran familia obrera de México.
- IV.- Aliviar en sus necesidades a los obreros.
- V.- Proteger la industria y el progreso de las artesanías.
- VI.- Propagar entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales y en lo relativo a las artes y oficios.
- VII.- Establecer todos los círculos necesarios en la República, a fin de que estén en contacto los obreros de los estados con los de la capital.”²¹

Empero, a pesar de los esfuerzos realizados por estos trabajadores no lograron sus objetivos pues el gobernante Porfirio Díaz impuso sus propias normas y continuó con la explotación a la clase débil; dado que pretendían una mayor producción y mano de obra barata; trayendo el mandatario trabajadores extranjeros que obtenían un salario mayor al de los mexicanos.

Los obreros ante las circunstancias comenzaron a inconformarse, en virtud que vivían una gran desigualdad; y las propias condiciones de explotación y de miseria propiciaron nuevas formas de organización y de lucha de movimientos y organizaciones que estaban ocultas, debido a la persecución del porfirismo de todo intento de organización autónoma obrera. Actuando siempre clandestinamente, pero poco a poco fueron apareciendo públicamente gran número de uniones, y círculos de trabajadores que representaban los derechos de los trabajadores y del orden económico, haciendo varios de ellos una labor política en contra del gobierno de la dictadura y exhortando al pueblo a una revolución social.

Así los trabajadores se dieron a la lucha y defensa de sus derechos, que dieron vida a dos grandes movimientos obreros: La Huelga de Cananea y la de Río Blanco.

La Huelga de Cananea surgió, luego de que la inversión extranjera aumentaba, en la medida que México vendía sus industrias, permitiendo el Estado que los extranjeros

²¹ De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, 2ª ed., Porrúa, México, 1977, t. I, p. 284

manipularan sus empresas y a sus trabajadores, lo que provocó las inconformidades de la clase obrera.

Pero fue en el año de 1898, que un extranjero de nombre William Cornell Greene compra las minas de cananea y monopoliza diversas actividades convirtiéndose en la empresa llamada “Cananea Realty Company, S. A.” que tenía como fines principales:

“...adquirir concesiones, privilegios y licencias de todas clases, naturaleza y descripción. Comprar, poseer, vender, alquilar o en cualquier otra forma disponer de ganados vacuno, caballar, porcino, menor o de cualquiera otra especie y de cualquiera clase de razas.... Construir, mantener y explotar ferrocarriles y tranvías... establecer y explotar líneas telegráficas y telefónicas... Adquirir, poseer, comprar, arrendar y vender concesiones y privilegios, servidumbres y derechos de aguas, y disponer de las mismas en cualquiera otra forma... Construir, poseer, explotar y vender factorías de todas clases, molinos de aserrar madera, cremerías, matanzas de abastos de carne... hoteles, restaurantes, casas para alojamiento de huéspedes. Comprar, poseer y adquirir minas y concesiones mineras de todas clases, derechos y privilegios para explotar y explorar terrenos minerales... Laborar dichas minas, abrir túneles y galerías subterráneas de comunicación, ventilación y demás necesarias; adquirir, por arrendamiento, compra, descubrimiento o expropiación, terrenos para instalaciones mineras de todas clases y dimensiones... Adquirir, comprar y arrendar terrenos y labores con propósito de emprender negocios de agricultura en todas sus ramas... establecer y explotar fábricas de hielo... hacer el comercio en todos sus ramos... Establecer y explotar toda clase de publicaciones periódicas... comprar, poseer, explotar y traspasar terrenos con bosques y maderas... instalaciones o plantas eléctricas... El término de la duración de la sociedad será de cincuenta años a contar de la fecha de la presente escritura.”²²

²² México, Confederación de Trabajadores Mexicanos, La Huelga de Cananea, 1985, p. 13 y 14.

Así las cosas, ante las irregularidades del gobierno de Porfirio Díaz y la continuación de la desigualdad de las relaciones laborales, los obreros se levantaron en el movimiento.

Aparece el movimiento liberal encabezado por Ricardo Flores Magón en compañía de otros liberales que, con la formación del periódico Regeneración y con el fin de darlo a conocer realizaban reuniones, creando en ese momento la Unión Liberal Humanidad, que tuvo como principales objetivos:

I.- Esta Unión acepta y secunda en todas sus partes las RESOLUCIONES tomadas por la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, el veintiocho de septiembre de mil novecientos cinco.

II.- Por ahora su principal objeto es propagar las ideas de libertad que constan en el MANIFIESTO Y RESOLUCIONES que la Junta Directiva dio a conocer en la fecha expresada, por medio de su órgano oficial “Regeneración”.

III.- Es obligación de todos los socios fundadores y de todos los demás que se admitan en lo sucesivo, atraer hacia esta Unión una o más personas de principios republicanos y no se les exigirá más requisitos que el de la buena conducta a fin de que se tenga fe en su lealtad y discreción.

IV.- Si alguno de los miembros tuviese duda al calificar a algún aspirante, se servirá manifestarlo al socio que considere competente para calificarlo, quien en la primera oportunidad procederá al reconocimiento del individuo de que se trate, el que deberá estar prevenido para el caso. Así se conseguirá que nadie conozca, antes de su formal admisión, a las personas comprometidas.

V.- Si alguno de los miembros llegase a percibirse de que entre sus parientes o amigos o extraños se sospecha algo acerca de nuestro compromiso, procurará desviar la opinión, sin darle interés al caso, y a la vez ilustrará el criterio de su

auditorio en el sentido de que para amar sinceramente a la Patria, se debe luchar por la Libertad.

VI.- Esta Unión se propone uniformar los conocimientos de todos sus afiliados con arreglo a los preceptos sublimes de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y desde luego, dará la preferencia a los que se refieren a la Soberanía Popular y a la Libre Asociación.

VII.- Cuando se celebre una sesión, todos los socios expondrán sus ideas con absoluta confianza, o darán lectura a las disertaciones cívicas que espontáneamente quieran escribir, las personas de la Mesa Directiva están obligadas a orientar o rectificar las ideas que manifiesten los ciudadanos, en sesión o fuera de ella...

XII.- Todos los socios reconocen un solo jefe, el Presidente, y obedecerán con celo sus disposiciones económicas que considere convenientes al progreso de la Unión.”²³

Bajo esos lineamientos, los obreros continuaron con la labor que Flores Magón les orientó para la defensa de sus derechos, y poco a poco se allegaron más inconformes.

Existía una discriminación y desigualdad muy grande para los trabajadores mexicanos, su sueldo era de 3.50 pesos diarios y el de los extranjeros de 5 dólares diarios, sobre el particular señalamos lo que Baca Calderón esgrimió en un discurso dirigido a los trabajadores en la lucha:

“... ingresé al personal destinado a la extracción del metal, manejando carros, con capacidad de más de media tonelada, que se movían sobre rieles y que había que llenar a fuerza de pala. Sueldo: 3 pesos. Los barreteros mexicanos, ganaban 4 pesos; los extranjeros por igual servicio, 3.50 dólares. Los carpinteros, llamados también paleros o ademadores,

²³ Araíza, Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano, 2ª ed., México, 1975, t. II, p.42- 44.

si eran mexicanos, disfrutaban de un salario de 5 pesos; si eran extranjeros, su sueldo era de 4 dólares. Tipo de cambio: al dos por uno. El número de barreteros y ademadores mexicanos era insignificante comparado con el de extranjeros. El cargo de capataz y mayordomo estaba reservado a los extranjeros, por excepción recaía este empleo en un mexicano; y en cuanto a los empleados superiores en talleres, oficinas, etc., diremos que todos los jefes eran extranjeros y todos percibían magníficos sueldos. Este cartabón regía también en la concentradora de metales y en todos los departamentos de la compañía. Jamás vi un solo mexicano desempeñar funciones intelectuales como ingeniero, contador, etc.”²⁴

Situación que continuó y los trabajadores mexicanos no estaban de acuerdo, por lo que tenían que defenderse; así con las habituales reuniones y pláticas sobre sus derechos y necesidades, acordaron que aprovecharían la conmemoración del cinco de mayo, donde todos se reunían a causa de recordar la fecha histórica, acto que al reunir gran cantidad de trabajadores trajo resultados para los mismos, acto en el cual Esteban Baca Calderón, después de haber escuchado a Lázaro Gutiérrez Lara primer orador de la Unión Liberal de Humanidad, tomó la palabra y señaló:

“¡No, señores mineros! Tiempo es ya de que abramos los ojos a la luz de la razón; dejemos vanas lamentaciones; si la situación es mala, aquí estáis vosotros para remediarla. Querer, eso es todo. Los pueblos que se duermen en la timidez, en la indolencia, despiertan en la conquista.

¿Quereis todavía otra situación más oprobiosa? Preferible fuera entonces renunciar a nuestro título de hombres y de mexicanos. Enseñadle al capitalista que no sois bestias de carga...”²⁵

²⁴ México, Confederación de Trabajadores Mexicanos, *La Huelga de Cananea*, 1985, p.19.

²⁵ Araiza, Luis. *Historia del Movimiento Obrero Mexicano*, 2ª ed., México, 1975, t. II, p.47.

El apoyo y valentía de este hombre, impulsó a los obreros a seguir en el movimiento, los mineros de Cananea, buscaron terminar con la explotación de su trabajo, lograr un buen salario, menos horas de trabajo, labores de escasos esfuerzos, entre otras aspiraciones.

Como respuesta de todo lo acontecido los Mayordomos de las minas, informaron que por un nuevo contrato ellos tenían facultades para continuar pagando menos a los mexicanos y despedir a los empleados, amenazándoles que si no trabajaban bajo esas condiciones serían despedidos.

Fue entonces que el primero de junio de mil novecientos seis estalló la huelga en Cananea por los trabajadores; que cansados de tanta explotación gritaban “CINCO PESOS Y OCHO HORAS DE TRABAJO. VIVA MÉXICO” los líderes eran Manuel M. Domínguez y Esteban Baca Calderón. Los funcionarios del gobierno ordenaron a los huelguistas, que a través de una reunión de obreros y patrones iniciaran sus peticiones y consistían en:

- “1.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
- 2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:
 - I. Las destitución del empleo del Mayordomo Luis Nivel.
 - II. El mínimo sueldo del obrero, será de cinco pesos con ocho horas de trabajo.
 - III. En todos los trabajos de Cananea Consolited Copper Co., se ocuparán setenta y cinco por ciento de mexicanos y veinticinco por ciento de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
 - IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de fricción.
 - V. Todo mexicano, de los trabajos de esta negociación tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes.”²⁶

²⁶ De Buen Lozano, Néstor, Ob cit, p. 290.

Esas fueron las principales inquietudes de los trabajadores explotados, obteniendo como respuesta una negativa, pues el dueño de las minas le exigió a Porfirio Díaz que controlara a su pueblo, y ordenaron matar a todos los que causaron el caos; entonces murieron muchos obreros injustamente, pues el gobierno quería terminar con ellos. Asimismo, el gobernador Izabal de Sonora trató con indignación y humillación a los obreros del movimiento encarcelándolos, pero como era de esperarse los huelguistas libres defendieron a sus compañeros, aunque muchos murieron en la lucha podemos decir que, finalmente el movimiento tuvo éxito, pues logró que las jornadas laborales se redujeran a ocho horas, nació el principio de que a trabajo igual corresponde salario igual y que en las empresas haya mayor número de trabajadores mexicanos, derechos resguardados en la actual Ley Federal del Trabajo en sus artículos cinco y siete, respectivamente. Por lo que hace al artículo cinco, refiere las condiciones en que no debe prestarse el trabajo; y el siete establece que las empresas deberán emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, sin embargo, nos atreveríamos a decir que aún cuando las empresas establecidas en México tengan personal mexicano en un mayor porcentaje, la economía de nuestro país se encuentra débil y amenazada por la gran inversión extranjera lo que genera que ante las inversiones de los empresarios de otros países, si bien el personal que labora en las mismas es mexicano las ganancias no son para nuestro país sino para los extranjeros siendo una cuestión que afecta a los trabajadores y a los inversionistas de nuestro país.

1.4 Huelga de Río Blanco.

Otro de los movimientos obreros que en México marcó la rebelión de los trabajadores por defender sus derechos fue la Huelga de Río Blanco, en el Estado de Veracruz. Movimiento que inició el siete de enero de mil novecientos siete, fecha en la cual estalló la huelga, como protesta a los capitalistas, que provenían del extranjero.

Veracruz fue el Estado donde se estableció la primera fábrica textil debido a que se consideró, que la ubicación del Estado era perfecta para la importación y exportación; a más que se podía generar una gran producción debido al clima que favorecía la textura de las telas.

En el año de mil ochocientos ochenta y nueve se establece la Compañía Industrial de Orizaba, S.A. de gran inversión francesa con la tecnología mas avanzada de la época en esa industria. Los propietarios de las fábricas eran José Ives Limantur y Lucas Alamán, así Veracruz se convirtió en uno de los Estados más poblados en virtud de que era una industria con mucha tecnología.

Los trabajadores, comenzaron a ser explotados situación que no es de sorprender, pues los patrones crearon multas, para disminuir el salario afectando seriamente su economía, descontándoles cantidades por los siguientes conceptos:

“...rotura de una pastrana, 25 centavos; canilla tirada en el suelo, 10 centavos; rotura de una lanzadera, un peso; libreta mal cuidada, 50 centavos; fumar en el excusado, 50 centavos; no asistir al trabajo en día lunes, un peso, además del descuento correspondiente.”²⁷

No obstante, de todas esas multas, los trabajadores pagaban de su sueldo la celebración de las fiestas religiosas y cívicas; se obligaban también a comprar en las tiendas de raya y no sólo eso sino que al igual que en la huelga de Cananea los trabajadores extranjeros obtenían salarios mayores que los mexicanos y se veían invadidos también en su vida privada ya que para recibir cualquier visita en su casa debían pedir un permiso de la administración situación totalmente indigna y que lógicamente los trabajadores no soportarían por mucho tiempo, surgiendo así los primeros movimientos dentro de la compañía.

El pensamiento de los hermanos Flores Magón seguía latente alentando a los trabajadores a seguir con la lucha y formaron el Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco que tenía como principales objetivos:

²⁷ México, Confederación de Trabajadores Mexicanos, La Huelga de Río Blanco, 1985, p.16.

“... jornada laboral de ocho horas diarias, mejoras salariales, establecimiento de servicio médico dentro de la empresa y el respeto a la condición humana de los trabajadores.”²⁸

Por medio de este Círculo comenzaron a organizarse para levantar el movimiento de huelga en contra de los dueños de las fábricas que los tenían explotados y amenazados, editaron un periódico que en poco tiempo fue censurado pues contenía pensamientos sociales de inconformidad en protesta de la miseria que vivían en el trabajo y de la explotación que cada día era mayor; aunque Porfirio Díaz no permitió que se circulará más el periódico; los trabajadores continuaron con su movimiento y el gobernante declaró:

“... Porfirio Díaz, el gran dictador, hace sus consideraciones y califica el movimiento obrero de los trabajadores de Río Blanco, agrupados en el Gran Círculo de Obreros Libres, de subversivo, contrario a las leyes del país y por lo tanto, un peligro para la conservación de la paz y el orden de la nación, resolviendo su disolución o la detención de sus dirigentes.”²⁹

Declaración, que de ninguna manera logró terminar con el movimiento, pues los trabajadores se unían cada día más y se crearon nuevas sucursales del Gran Círculo siendo el dirigente José Morales, trabajador de la fábrica de Río Blanco y con prestigio impecable. Así es como el Círculo logró en varias ocasiones conciliar con las autoridades las demandas que tenían, pero la autoridad nunca cedió y trató de cambiar los papeles tratando de cerrar los centros de trabajo. Lo que motivó a los trabajadores a presentarse ante el Presidente Díaz para hacerle saber sus peticiones que eran las siguientes:

- “1.- Aumento de los jornales, con relación a las dificultades de la labor.
- 2.- Que bajo ningún pretexto les impongan multas de ninguna clase.
- 3.- Que no se les haga descuento alguno para las fiestas civiles o religiosas.

²⁸ Ibidem.

²⁹ Araiza, Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano, 2ª ed., México, 1975, t. II, p. 100.

4.- Que en las pequeñas fincas que se les arriendan se les reconozcan todos los derechos que tienen los inquilinos, protestando de la prohibición de no admitir en sus habitaciones a parientes y amigos, sin previo acuerdo de los administradores de las fábricas.

5.- Que se les libre de la gabela de pagar canillas y lanzaderas que se destruyan en manos del operario, ya por exceso de uso, ya por defectos de construcción de tales piezas.”³⁰

Recibiendo como respuesta del dictador que resolvería las diferencias emitiendo un laudo, y con fecha 05 de enero de 1907, fueron citados los representantes de los trabajadores ante la presidencia dándoles la determinación que los obligó a volver al trabajo en las fábricas de todos los Estados; y a los empresarios les señaló que debían reformar sus reglamentos en el sentido de atender las peticiones de los trabajadores, entre algunas de las nuevas normas que regirían a los trabajadores estaban:

- Que los trabajadores no recibirían más multas para pagar servicios médicos ni fiestas religiosas.
- Los fondos de las multas por incumplimiento se destinarían a la ayuda de huérfanos y viudas de los obreros.
- Los obreros eran libres de recibir en su casa a quien estimaren conveniente sin autorización de los patrones.
- Si los obreros tuvieren alguna demanda o reclamación lo harían por escrito firmado ante el administrador, quien lo haría saber a los patrones y los trabajadores quedan obligados a continuar en las labores en tanto se resuelva.
- Los obreros quedaron comprometidos a no promover huelgas.

Los obreros aceptaron esas determinaciones, sin embargo no quedaron conformes pues sus ideales no fueron cabalmente cumplidos pero lograron varios derechos y

³⁰ México, Confederación de Trabajadores Mexicanos, Huelga de Río Blanco, p. 33-34

aprendieron que la única forma de obtener era por medio de una organización gremial. Este movimiento aunque no tenía grandes peticiones como el de cananea sino que era una revelación de volver a las labores por la existencia de las tiendas de raya en donde les obligaban a los trabajadores a adquirir sus productos, se logró con posterioridad que el gobierno porfirista las prohibiera.

Finalmente podemos señalar que estos dos movimientos fueron de gran trascendencia en el derecho del trabajo pues como se explicó, lograron por medio de ellos, la obtención de derechos que aún se encuentran consagrados en nuestra Constitución, no obstante que al igual que esos trabajadores levantaron un movimiento por las injusticias, hoy en día están latentes muchas de ellas igual que en esa época, por ende es fundamental que se realice un análisis del incumplimiento de la ley laboral en México, para la creación de una nueva, donde los convenios y tratados internacionales se apliquen dentro del marco jurídico nacional.

1.5 Manifiesto de los Hermanos Flores Magón.

En antelación se hizo referencia a los movimientos obreros que impulsaron la lucha por los derechos sociales. En la historia de los movimientos obreros mexicanos existieron dos personas muy importantes Ricardo y Enrique Flores Magón; hombres que tenían ideales anarquistas, buscando crear la paz entre toda la sociedad suprimiendo la propiedad ya que consideraban a ésta como la creadora de todo conflicto.

Los hermanos Flores Magón estaban en contra del Gobierno de Porfirio Díaz, pues lo consideraban un tirano que se hacía reelegir sin más ni más, amenazando a todos los obreros que tenían que votar por él si no querían perder su trabajo, a más de que como se explicó en los movimientos de Cananea y Río Blanco, era Díaz quien vendía prácticamente al país, pues las inversiones extranjeras estaban a la orden del día.

Ante la inconformidad del Gobierno Porfirista los hermanos Flores Magón levantaban su voz de protesta, apoyándose en un periódico llamado el “Demócrata”

denunciaron los abusos del poder de la clase rica y las injusticias del gobierno, empero pronto se vieron limitados en su expresión, pues el periódico fue clausurado.

Pero no se dieron por vencidos y en el año de mil novecientos fundaron en México el periódico Regeneración que tenía el lema “contra la mala administración de la justicia”. En varias declaraciones Ricardo Flores Magón hace saber al pueblo mexicano que todos los funcionarios públicos eran sólo ambiciosos que perseguían el dinero y el poder, despojando a los subordinados de sus derechos.

Debido a todas las manifestaciones de los hermanos Flores Magón, el Presidente Díaz ordenó se les encarcelara en el mes de mayo de mil novecientos uno, siendo liberados un año después.

Es entonces, que los magonistas, como se les conoce continuaron con la lucha y se valen de varios periódicos para seguir publicando sus ideas antigobierno, uno de ellos fue el “Regeneración”. El gobierno mexicano prohibió todas sus publicaciones, por lo que decidieron irse a Estados Unidos de América para continuar con su periódico “Regeneración” teniendo como principal lucha la no reelección.

Así es, siguieron con los movimientos liberales y en el año de mil novecientos cinco se crea el Partido Liberal Mexicano que buscaba reformas sociales por medio de una revolución; y posteriormente el partido liberal tenía como principios en Materia de trabajo los que a continuación se enuncian:

“Capital y Trabajo

21. Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: \$1.00 para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

22. Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.
23. Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y el salario mínimo.
24. Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.
25. Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus posibilidades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.
26. Obligar a los patrones o propietarios rurales, a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patrones o propietarios.
27. Obligar a los patrones a pagar indemnización por accidentes de trabajo.
28. Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos.
29. adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.
30. Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.
31. Prohibir a los patrones, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de los que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.
32. Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores, sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que el extranjero en el mismo establecimiento, o que los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.”³¹

Como el gobierno no daba una respuesta a las manifestaciones de los liberales, sino que más bien los reprimió, los hermanos Flores Magón prepararon un movimiento armado,

³¹ Araiza, Luis. Ob. cit., p.89 y 90.

el cual como todos los movimientos anteriores no tuvo mucho éxito y murieron muchos hombres, empero continuaron con el Partido Liberal Mexicano y sus ideas encaminadas a una revolución social que debía terminar con el gobierno de Porfirio Díaz que eran totalmente autoritario y limitaba las libertades no sólo de los trabajadores sino las de todo el pueblo mexicano; y en una declaración a todos los trabajadores del mundo manifestó:

“Compañeros: hace poco más de cuatro meses que la bandera roja del proletariado flamea en los campos de batalla de México, sostenida por trabajadores emancipados, cuyas aspiraciones se comprendían en este sublime grito de guerra: Tierra y libertad...

Nuestros esfuerzos, por generosos y abnegados que sean, resultarían aniquilados por la acción solidaria de la burguesía de todos los países en el mundo...

Agitación! Es el supremo recurso del momento. Agitación individual de los trabajadores conscientes; agitación colectiva de las sociedades obreras y de las del libro del pensamiento;... agitación por medio de cartas, de manifiestos, de hojas sueltas, de conferencias, de mítines por cuantos medios sea posible, haciendo comprender la necesidad del obrar pronto y con energía a favor de los revolucionarios radicales de México, que necesitan tres cosas: protesta mundial contra la intervención de las potencias en los asuntos mexicanos, trabajadores conscientes y decididos y propagar las doctrinas de emancipación social entre los inconscientes y dinero, dinero y más dinero para el fomento de la Revolución Mexicana...”³²

Es de esa forma que los Magonistas a pesar de que no tuvieron mucho apoyo y fueron prisioneros del gobierno con sus pensamientos e ideales logró que el Partido Liberal Mexicano aportara una base para lo que es hoy el Derecho del Trabajo. Luego, debemos a los Hermanos Flores Magón, sobre todo a Ricardo la lucha contra el capitalismo y el abuso de los poderosos a la clase débil, lo que constituye un legado para la legislación mexicana

³² México, STPS, Rafael Carrasco Azpeitia, Ricardo Flores Magón, 1989, p. 43.

de los obreros y campesinos de esa época, consistente en la creación de los artículos 27 y 123 Constitucionales, considerados como garantía social.

1.6. Política Laboral a principios del siglo XX. Porfirio Díaz, Francisco I. Madero y Venustiano Carranza.

En este apartado tratamos de explicar la Política laboral antes de la existencia de una Ley que regulara en sí las relaciones de trabajo, esto es, la ideología de los gobernantes para establecer la forma de mediar a la clase trabajadora y los patrones.

Es importante, en primer término señalar qué entendemos por política laboral, y es aquella forma en que el Estado intervendrá en las relaciones que surjan entre obrero y patrón, pues va a evitar que haya una desigualdad entre unos y otros de acuerdo a sus necesidades, por lo que velará por salarios justos, jornada laboral adecuada, seguridad en el trabajo, indemnizaciones, otros derechos consagrados ahora en la Ley, que a pesar de ello las nuevas relaciones de trabajo han rebasado las figuras legales y las oportunidades de empleo.

1.6.1 PORFIRIO DÍAZ.

Porfirio Díaz llegó al poder en el año de mil ochocientos setenta y seis, formaba parte del grupo opositor contra el entonces Presidente Sebastián Lerdo de Tejada, luego de que este último fue destituido por considerar el pueblo que había hecho trampa en las elecciones. Así Porfirio Díaz gobernó el país desde mil ochocientos setenta y seis hasta mil novecientos once, fecha en que la revolución ya había iniciado en contra del gobierno represor y ambicioso; su lema era “poca política y mucha administración”, aunque más bien parecía que si había mucha política pero externa a la administración de los recursos y era inequitativa; dado que existía mucha inversión extranjera y se aumentó la explotación de los productos mexicanos.

En el ámbito laboral, la época del Porfirismo provocó muchos cambios, ya que las máquinas empezaban a reemplazar al hombre. En las fábricas se empleaban cantidades de obreros, los cuales eran tratados injustamente con jornadas de trabajo de hasta doce horas diarias y salarios que no cubrían más que sus necesidades principales, en cambio los trabajadores extranjeros obtenían salarios mayores y les asignaban labores menos insalubres.

Los patrones sí se veían beneficiados, pues podían explotar a los trabajadores sin que estos se manifestaran; ya que en esa época aún no existía el derecho de huelga y si intentaban organizarse eran seriamente reprimidos.

Fue en el período de Díaz que surgió un fenómeno, que día a día creció y que vive en nuestro país, nos referimos a la migración de los trabajadores que por la falta de un empleo digno y remunerador, los trabajadores mexicanos se vieron en la necesidad de salir del país para conseguir empleos mejor retribuidos, aunque como era de esperarse muchos de ellos fueron engañados y nunca obtenían un empleo; situación que comenzó a preocupar al gobierno y cobrarían un impuesto para tratar de controlar la situación, lo que no lograron pero sí llegaron a conocer cuantos trabajadores salían del país.

Ahora bien, para el presidente Porfirio Díaz la clase trabajadora era sólo una clase que luchaba por sus derechos para conservar su trabajo y evitar ser explotados, lo que aparentemente sí le preocupó al gobernante, empero sus ideas eran que el gobierno no podía intervenir de manera directa en las relaciones de trabajo, pues en una ocasión apuntó que no había texto legal que lo autorizara, ni conveniencia económica alguna que lo obligara a decretar salarios, precios u horas de trabajo; de lo que se deduce que el pensamiento porfirista estaba encaminado a la no intervención del gobierno en las relaciones laborales, debido a que no existía un ordenamiento jurídico que lo obligara y sólo proponía que el respeto a la libertad humana y a la propiedad privada eran los únicos que podían hacer respetar a los trabajadores y a los patrones en sus relaciones.

La política del gobierno de Porfirio Díaz en el ámbito laboral se limitaba a que el gobierno sólo podía contribuir a mejorar las condiciones del obrero, pero a través de medios indirectos como la conservación de la paz, fomento de la industria así como de las inversiones extranjeras.

Así es como Díaz trató el trabajo, como relaciones de carácter privado, en las cuales el Estado no debía ni podía intervenir pues no había Ley que lo obligara, y claro, era mucho más fácil no crear una Ley que regulara las malas condiciones de trabajo que vivían los mexicanos, pues podían afectar las relaciones económicas que iniciaba el gobierno con países extranjeros como Estados Unidos de América, Inglaterra, Francia y Alemania, ya que fue en esa época donde nuestro país se incorporó al capitalismo mundial, que hoy es cada vez mayor y nos genera los problemas de desempleo y falta de recursos económicos para la nación.

1.6.2 FRANCISCO I. MADERO.

Una vez que Díaz fue destituido se convocaron a elecciones resultando ganador Francisco I Madero, quien asumió la presidencia en noviembre de mil novecientos once, aun cuando el gobierno porfirista ya no estaba vigente, continuaron las injusticias con los obreros, pues exigían mejores salarios, tiempo de trabajo más corto y el derecho de asociarse para el efecto de exigir condiciones de trabajo más justas. Igualmente continuó las preferencias hacia los extranjeros. Todo ello provocó que los trabajadores comenzaran a asociarse buscando mejorías en su situación económica.

Una asociación muy importante que surgió fue la Casa del Obrero Mundial, la cual no tuvo buenas relaciones con el gobierno Maderista, pero fue un órgano que impulsó la creación de sindicatos y las uniones obreras.

En esa época los trabajadores ya habían obtenido algunos derechos y buscaban que existiera una Ley que les otorgara protección por accidentes sufridos en el ejercicio de sus labores, pues como hemos visto trabajaban en condiciones muy precarias. Ante esta

situación, en que los trabajadores luchaban por el reconocimiento de muchos otros derechos, el gobierno creó un Departamento de Trabajo que operaría como una institución que trataba de coincidir los conflictos obreros-patronales, aunque tuvo mucho éxito entre las asociaciones sindicales.

Por otra parte, Madero trató de controlar las inconformidades de la Casa del Obrero Mundial y promovió otra agrupación llamada la Gran Liga Obrera Mexicana como una institución que intervendría en las diferencias obrero-patronales por parte del gobierno. Lo que fue la aportación más importante por el gobierno maderista, pues el gobierno comenzaba a tomar parte en los conflictos o diferencias que surgían entre los empresarios y los trabajadores, ya que buscaba el apoyo de ambos grupos para mantenerse en el poder y aun cuando no lo logró, sí se obtuvo que los empresarios intervinieran en las empresas mexicanas y el salario aumentó en un diez por ciento, incrementándose la creación de empleos.

1.6.3 VENUSTIANO CARRANZA.

En la época revolucionaria Venustiano Carranza fue gobernador de Coahuila y durante su gobierno aportó importantes cosas para dicho Estado como para el País, prometió durante su campaña que terminaría con los privilegios que gozaban las clases superiores, a los trabajadores les prometió salarios justos y una ley que regulara los derechos de las actividades laborales.

Definitivamente Carranza cumplió sus promesas, pues era un gran nacionalista y por tanto como era testigo de las injusticias que habían vivido los trabajadores, llevó a cabo una política laboral totalmente favorecedora para los trabajadores y en contra de los extranjeros, inició resolviendo el problema que existía en una mina llamada la Esperanza en la que los americanos tenían mayor capital y trataban a los trabajadores mexicanos de una forma indigna, pues los capataces los multaban y no obtenían salarios remuneradores para mantener a sus familias, les cobraban una cuota para construir hospitales pero no veían ningún resultado y cuestionaron a Carranza el porqué los americanos *podían hacer*

una farsa de la Constitución Mexicana, a los que respondió obligando a los empresarios a pagar salarios en efectivo y remuneradores, respecto de los hospitales se realizó una investigación para verificar que el capitalista se dirigiera efectivamente a ellos.

Los trabajadores al verse apoyados exigieron cada día más prestaciones y amenazaron con huelga y Carranza amenazó con intervención por parte del Estado si se despedía injustamente a los trabajadores ya que pretendía protegerlos.

“Otra característica del nacionalismo de Carranza fue su insistencia en que los trabajadores se beneficiaran con las concesiones otorgadas a las compañías extranjeras. Un contrato con la Continental Mining Company estipuló que se tenía que construir una escuela, que los trabajadores menores de 16 años no podían ser contratados si no sabían leer y escribir, y que los trabajadores tenían que recibir pagos semanarios en efectivo. Coahuila no era paraíso de los trabajadores, pero las iniciativas de Carranza superaron ampliamente los esfuerzos de los anteriores gobernadores.

La política de Carranza se contradecía en cuanto a que, si bien los trabajadores debían cooperar para disfrutar de los beneficios del estado, la militancia independientemente estaba fuera de los linderos del reformismo. Como el anarquismo había obtenido apoyo entre los trabajadores de Coahuila, Carranza protegió su poder sobre varias clases sociales obligando a los terratenientes extranjeros en vez de los mexicanos a soportar el peso de sus reformas.”³³

Como vemos Carranza fue el primer gobernante que defendió a los trabajadores y los empresarios extranjeros tuvieron que acatar los mandamientos de éste, pues podían perder todo y decidieron apoyar a los trabajadores, continuando con la labor de apoyo logró que las condiciones de trabajo se mejoraran estableciendo normas más justas, así como el derecho a sindicalizarse. Su promesa de crear una ley que regulara los derechos de los trabajadores se llevó a cabo y los legisladores lo apoyaron, básicamente se protegió

³³ Richmond, Douglas W. *La Lucha Nacionalista de Venustiano Carranza. 1893-1920*, 1ª ed., México, Fondo de Cultura Económica, p.60-61

a los trabajadores en los accidentes de trabajo, dándose el cuatro de enero de mil novecientos trece un decreto que estipulaba lo siguiente:

“... que los patrones pagaran los gastos médicos por accidentes y que los trabajadores lesionados temporalmente recibieran media paga, las familias de los trabajadores perdían la vida en el trabajo recibirían una indemnización permanente. Los jueces de distrito debían asegurarse de que el ejecutivo acatará estas disposiciones.”³⁴

Finalmente podemos decir que Carranza apoyó a la clase trabajadora e impulsó la creación de normas que regularan algunos de los derechos que habían obtenido los trabajadores a lo largo de su lucha por los intereses de la clase débil y que los inversionistas extranjeros dejaran de aprovecharse de las circunstancias de favoritismo en que vivían. Es por ello que a él le debemos los privilegios establecidos en el artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo.

³⁴ Ibidem p. 62.

CAPITULO II. REGULACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

2.1 Antecedentes en las Constituciones de 1857 y 1917 de los artículos 5 y 123.

Una vez apuntada la forma en que surge el trabajo y que comienza su regulación, destacaremos los primeros precedentes laborales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, siendo que las condiciones de los trabajadores en las diversas actividades continuaban en inequidad y faltas de derechos; a pesar de existir la libertad humana, se dio la semiesclavitud, ya que con la conquista de los españoles surgió una figura llamada *cuatequil*, que obligaba al trabajo forzoso en la Iglesia. Lo que trajo como resultado la lucha de independencia que luego de un largo camino arrojó legislación que favorecía al pueblo mexicano con el pensamiento liberal y el establecimiento de la República Federal.

Luego entonces realizaremos un breve análisis de la regulación del trabajo en nuestro país, y asimismo señalar un poco de la historia como un punto de referencia, porque como se dijo anteriormente, las inconformidades sociales y las causas que llevaron a la Revolución así como la transformación económica, política y social, iniciada en 1910; cabe destacar otros elementos anteriores a la primera Ley del Trabajo que tuvieron gran trascendencia para el nacimiento del mismo.

En las Leyes de Indias, que fueron inspiradas en el pensamiento de los Reyes Católicos, se protegía a los indios de América, al de los antiguos imperios de México y Perú así como impedían la explotación despiadada que realizaban los encomenderos; en esas leyes se les reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no lo eran a contrario de los conquistadores. Las Leyes de Indias eran un derecho que a pesar de existir no eran cabalmente cumplidas, dada la falta de sanciones que no ayudaban a su cumplimiento.

Posteriormente a ellas, aparece la encomienda, que pretendió ser un sistema de protección de los indígenas, se estableció por las necesidades tanto del conquistador de transformarse en colono y la abundancia de mano de obra de los indígenas vencidos, que podían utilizarse sin recibir nada a cambio (semiesclavitud); no obstante que los indígenas no conocían la utilidad de la moneda, y por lo tanto se prestaban a un trabajo sin percepción alguna, por otro lado los conquistadores carecían de capitales y créditos, por ende no tenían capacidad para organizarse en empresas y pagar jornadas de trabajo; por ello se instauró la encomienda por las mercedes reales a favor de los conquistadores y sus descendientes; empero fue perdiendo paulatinamente su aplicación, y surgieron nuevos sistemas de trabajo como lo fue el repartimiento o *cuatequil* que consistía en sacar a los indios de sus tierras para realizar duros trabajos de minas y campo, y el servicio que prestaban era obligatorio para los varones, pero el trabajo debía ser retribuido y nunca atentar contra el desarrollo de los pueblos, circunstancia que el juez repartidor tenía que constatar, pero paralelamente a la disminución de la eficacia del servicio obligatorio, aumentaba el trabajo que ofrecían los denominados trabajadores libres en actividades agrícolas y los indios acudían por propia voluntad a las haciendas para ofrecer sus servicios obteniendo como paga maíz, con lo que garantizaban su sustento.

El peonaje, que también se dio en esa época, representó un sustituto de la encomienda como sistema de trabajo, pero no obstante de todos los defectos encontrados, cumplió con la finalidad que la encomienda no pudo realizar y fue más benigno que otros trabajos.

Luego, en el Decreto Constitucional de Apatzingán, expedido por el Congreso de Anáhuac sugerido por Don José María Morelos y Pavón, con un gran sentido liberal y humano, declaró en su artículo 38 que: “.. ningún género de cultura, industria o comercio podía ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formaran parte de la subsistencia pública”³⁵. A pesar de ello, no se conoció el derecho del trabajo no obstante de los intentos dado que se aplicaba el Derecho Español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la

³⁵ De la Cueva, Mario. Ob. cit., p.40

Novísima Recopilación y otras normas pero en sí no existió regulación expresa de los derechos laborales.

Así es, en ningún ordenamiento o cuerpo legal se había previsto la regulación de los derechos laborales y fue hasta el año de 1857 en la Constitución Federal, que si bien no reguló propiamente los derechos laborales, sí fue un primer intento de proteger a los trabajadores en su derecho a percibir un salario y la libertad de elegir oficio o profesión que cada persona elija; y la ideología estaba encaminada a que la empresa era patrimonio del empresario y las relaciones de trabajo serían conforme a la voluntad de quien lo presta y lo recibe.

En la época del porfirismo, el gobierno giró en torno a la política económica, de ahí que Ricardo Flores Magón en su ideología, se inconformó que el crecimiento de la riqueza era para unos cuantos, y que tuvo como resultado más exigencias y luchas de los derechos por parte del pueblo, reclamando que la Ley estableciera condiciones mínimas de trabajo.

Fue entonces, que se formó el Constituyente de 1857, creando la Constitución que contenía esencialmente las garantías de Soberanía de la Nación, la Supremacía Constitucional, la separación de Iglesia-Estado entre muchos otros derechos. En el ámbito del trabajo los diputados en reunión de 7 de julio de 1856 debatieron, que los industriales eran quienes poseían todo el capital y por tanto los trabajadores se encontraban en desventaja, lo que hacía necesario que obtuvieran un salario redituable. Los economistas del Constituyente apuntaron:

“... en vano proclamareis la soberanía del pueblo mientras privéis a cada jornalero de todo el fruto de su trabajo y lo obliguéis a comerse su capital y le pongáis en cambio una ridícula corona sobre la frente. Mientras el trabajador consume sus fondos bajo la forma de salario y ceda sus rentas con todas las utilidades de la empresa al socio

capitalista,... En esta falta de elementos sociales encontraréis el verdadero secreto de que vuestro sistema municipal es una quimera...”³⁶

A pesar de estar conscientes del problema sólo se logró la creación del artículo quinto que garantizaba la libertad de trabajo, el cual enunciaba:

“Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.”³⁷

Como podemos ver, del texto del artículo señalado; en sí se logró, que cada individuo obtuviera por su trabajo una retribución; que no fuera obligado a prestar un trabajo que no le permitía la libertad humana; y, la creación de los contratos de trabajo. El contrato de trabajo fue uno de los primeros logros, sin embargo la realidad fue, que no existía un contrato escrito y por tanto el patrón ponía sus condiciones laborales y las modificaba a su libre albedrío.

Pero la lucha por los derechos laborales continuó, pues con la Revolución Mexicana se reconoció que los trabajadores con su esfuerzo hicieron posible la creación de las riquezas para los empresarios y por tanto tenía derecho a que las compartieran con ellos.

Posteriormente, como se explicó con antelación, Carranza tenía un compromiso con el pueblo de crear un ordenamiento que asegurara los derechos de la clase débil, de la clase trabajadora, y fue en el año de 1916 cuando presentó el proyecto Constitucional, donde pretendía reformar el Artículo 5 de la Constitución de 1857 y consagrarían por primera vez

³⁶ México, Cámara de Diputados, México a través de sus constituciones, Historia Constitucional 1847-1917, t.II, p. 287

³⁷ *Ibidem* p. 307 y 308.

derechos como: días de descanso, jornada laboral no mayor a ocho horas, protección al salario y, sobre todo, restituir a los trabajadores en el goce de su libertad y dignidad.

Fue entonces que el Constituyente en la décima sesión, del día 12 de diciembre de 1916, aceptó el proyecto presentado por el Primer Jefe Venustiano Carranza respecto del artículo 5 de la Constitución de 1857, cuyo texto era el siguiente:

“Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, las de jurado y los cargos de elección popular y obligatorias y gratuitas las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.”³⁸

³⁸ Rocha Bandala, Juan Francisco y José Fernando Franco G.S. La Competencia en Materia Laboral, 1ª ed, Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1975, p. 36 y 37.

Los diputados encontraron dos innovaciones en esta propuesta; la primera, consistía en que, no podían prohibir a los individuos que renunciaran temporal o permanentemente al ejercicio de determinada profesión, industria o comercio, la segunda consistía en limitar el contrato de trabajo a un año obligatorio. Así entonces, se integró la Comisión que analizaría el proyecto presentado por el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y estuvo formada por Francisco J. Múgica, Alberto Román, Luis G. Monzón, Enrique Recio y Enrique Colunga; y en la segunda Comisión estaban Cándido Aguilar, Rafael Vega Sánchez, Heriberto Jara, Benito Ramírez y Antonio Guerrero, entre otros.

Todos iniciaron dando propuestas también para adicionar el Artículo quinto, los Diputados Jara, Aguilar y Góngora propusieron establecer el principio de igualdad en el salario y trabajo; indemnización por accidentes de trabajo; jornada máxima de ocho horas; por su parte Héctor Victoria, Diputado de la Comisión, señaló que el problema de los trabajadores no debía ser tomado tan superficialmente y consideró que el Artículo 5 se encontraba incompleto, proponiendo esencialmente que en la Constitución Federal se sentarán las bases fundamentales en materia de trabajo como salario mínimo, jornada máxima, descanso semanal, higiene en talleres, fábricas, minas o industrias, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibir trabajo nocturno de mujeres y niños, pero lo más importante fue que estimó en cuanto al texto y contenido del referido precepto constitucional, que no era sólo necesario establecerlo en la Constitución sino que existiera un Título que contuviera los derechos laborales como una garantía social; luego en sesión ordinaria del trece de enero de mil novecientos diecisiete presentaron otro proyecto diversos Diputados entre los que se encontraba Pastor Rouaix, quien adicionó otros derechos como la prohibición de establecer dentro de los centros de trabajo expendios de bebidas embriagantes y casas de juegos; prohibir las deudas contraídas por el trabajador y su familia en cantidad que no excederían de un mes de salario; obligación del patrón de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas; patrimonio familiar de los trabajadores; legalización del Contrato de Trabajo; participación en las utilidades de las empresas, entre muchos otros.

Siguieron los debates del artículo y los legisladores concluyeron que, resultaba necesaria la creación del Título especial en la Constitución que consagrara los derechos de los obreros y la seguridad social, esto luego de varios días de debate donde todos los Diputados propusieron diversos derechos y señalaron que la Constitución Federal por primera vez debía contener explícitamente los derechos de los trabajadores. Finalmente en sesión de veintitrés de enero de mil novecientos diecisiete, se dictaminó la creación del Título que sería denominado “Del Trabajo y la Previsión Social”, quedando asentados los derechos de los trabajadores en el Artículo 123 Constitucional y el contenido en síntesis era el siguiente:

- Duración de la jornada de trabajo. Que no podía exceder de ocho horas y la jornada nocturna sería de siete horas.
- Trabajo de los menores y la jornada en que podían laborar.
- Derechos de las mujeres en el período de gestación y lactancia.
- Salario mínimo de cada trabajador de acuerdo a las actividades, así como la igualdad en el trabajo y el impedimento de descontar al salario. Que el salario debía pagarse en efectivo y no con mercancías o cualquier otro signo que substituyera la moneda.
- Participación de los empleados en las utilidades de las empresas.
- Pago de horas extras.
- Obligación del patrón de tener habitaciones cómodas e higiénicas para los trabajadores.
- La responsabilidad de los patrones de los riesgos de trabajo.
- Derechos de los trabajadores y los patrones de asociarse para defender sus respectivos intereses.
- Derecho de huelga y casos en que procedía.
- La resolución de conflictos entre capital y trabajo serían resueltos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- La regulación del contrato de trabajo y las condiciones que no podían pactarse como jornada inhumana, las que fijen un salario inferior al mínimo, las que contuvieran renuncia a derechos de los trabajadores, entre otras.

- La creación de pensiones por invalidez, vida, cesación involuntaria de trabajo consideradas como de utilidad social así la construcción de casas accesibles para obtención de los trabajadores.

Podemos decir, que el Artículo 123 es un ejemplo claro de la elevación a garantías individuales de los derechos de los trabajadores, transformándose en un derechos social que no debe perder la esencia de lo que logró a través de la historia por la creación de nuevos sistemas económicos o de tecnologías que dañan a la clase trabajadora. Además que, este Artículo es fuente de la creación de la primera Ley Federal del Trabajo en México que conservó la esencia de los derechos laborales obtenidos y que se tratará a continuación.

2.2 La Primera Ley Federal del Trabajo.

Las reformas de la Constitución Federal de mil ochocientos cincuenta y siete, dieron nacimiento al Artículo 123 de la actual Constitución Federal y concomitante a ello la facultad al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo, surgiendo la primera Ley Federal del Trabajo. El antecedente inmediato de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, fue el proyecto denominado “Portes Gil” el cual regulaba los contratos de trabajo dividiéndolos en individual, colectivo, de equipo, contrato-ley y contratos especiales. Hacía referencia al derecho colectivo del trabajo, pero dicho proyecto no tuvo éxito en el Congreso y finalmente fue retirado.

Las uniones tanto de obreros como de patrones continuaron con las ideas para la creación de un ordenamiento en materia de trabajo y pretendieron que fuera un “Código Laboral Federal”. Así, surge un segundo proyecto que no sería denominado Código sino “Ley”, presentado por la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo que tomó como base las ideas del Proyecto Portes Gil; la Ley Federal del Trabajo fue aprobada durante la presidencia del Ing. Pascual Ortiz Rubio expedida el dieciocho de agosto de mil novecientos treinta y uno y publicada el veintiocho siguiente del mismo año en el Diario Oficial; contenía 11 Títulos y 685 artículos.

Este ordenamiento siendo propiamente, el primero en establecer los derechos, obligaciones y formas de resolver las diferencias obrero-patronales, resultó un documento importante y creador de las buenas relaciones laborales, así como el equilibrio entre los dos sectores del trabajo. Dentro del texto de la Ley Federal del Trabajo, encontramos entre otras, la definición de los sujetos de la relación laboral; el principio de libertad del trabajo; reglas sobre prestación del servicio; los contratos del trabajo, su forma y elementos; jornadas laborales; salarios mínimos; la terminación del trabajo; trabajos especiales; huelgas; sindicatos; riesgos de trabajo; y, todo lo referente al procedimiento conciliatorio laboral que sería competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Así es, después de muchos intentos por parte de los trabajadores para la defensa y conservación de sus derechos laborales, se logró, en éste primer ordenamiento y siempre, el Estado debe propiciar que tanto los capitalistas como los trabajadores mantengan la paz y la justicia social que los legisladores de esa época pretendieron asegurar.

Cabe resaltar que la Ley Federal del Trabajo tuvo varias modificaciones, unas de las más importantes son las siguientes:

“a) En el año de 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las Comisiones especiales de salario mínimo; b) por ley de 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal; c) la ley de 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los Sindicatos tenían de participar en asuntos políticos; d) En el año de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga; e) Por decreto de 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la relación de trabajo.”³⁹

³⁹ De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, 2ª ed., Porrúa, México, 1977, t. I, p.339 y 340.

La Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, tuvo una correcta aplicación, pues por tratarse de un primer ordenamiento se pretendió cumplir cabalmente, aunque con el paso del tiempo se fue viciando, a más que las condiciones económicas y laborales fueron cambiando lo que hizo necesario un nuevo ordenamiento.

2.3 La Ley Federal del Trabajo de 1970.

Luego de una buena función por casi cuarenta años de la Ley Laboral, se hizo necesaria una nueva legislación, toda vez que, si bien es cierto los beneficios de los trabajadores ya no corrían peligro, también lo es que la vida laboral de los mismos, en la década de los treinta y de los setenta eran totalmente diferentes, como lo es ahora en el siglo XXI, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales sufren cambios constantemente, igual que como señalaron los mismos Diputados en la exposición de motivos de la Ley de 1970 al referir que:

“... la legislación del trabajo tiene que ser, según se dijo en líneas anteriores; un derecho dinámico, que otorgue a los trabajadores beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria lo permita.”⁴⁰

Del pensamiento anterior podemos ver, que los avances de la industria mexicana y el crecimiento de las asociaciones de los trabajadores trajo como consecuencia la necesidad de una nueva Ley Federal del Trabajo que estableciera las bases y en sí los beneficios que obtendrían los trabajadores de las industrias, pues en los contratos colectivos habían logrado la obtención de mayores prestaciones a las establecidas en la ley, produciendo una inequidad con otros trabajadores que laboraban en diversas empresas, lo que contravenía los principios ya consagrados en la Carta Magna. Haciendo imprescindible la abrogación de la Ley, que como explicamos, cumplió la función que tenía encomendada, pero no fue suficiente en el avance de las relaciones laborales y en los derechos y obligaciones de los sectores del mismo.

⁴⁰ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Historia Legislativa y Parlamentaria VI Laboral y Agrario, 2000, p.2, exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Así, previo a la Ley Laboral que tenemos hoy día se presentó en el año de 1970 un proyecto de Ley, por parte del Presidente Adolfo López Mateos que formó un Comisión integrada por Mario de la Cueva, Salomón González Blanco, Ma. Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, para que realizaran un anteproyecto de Ley del Trabajo, concluyendo únicamente en reformas a diversas fracciones del multicitado Artículo 123 constitucional; la fracción II, se reformó en el sentido que quedaba prohibido el trabajo nocturno industrial así como en los establecimientos comerciales a las mujeres y a los menores de dieciséis así como el trabajo después de las diez de la noche; la fracción III, prohibió la utilización de trabajo de los menores de catorce años de edad; la fracción VI, tuvo una reforma muy importante pues señalaron los salarios mínimos que debían ser generales o profesionales así como el salario mínimo para los trabajadores del campo, facultando a las Comisiones Regionales para el establecimiento de los salarios; la fracción IX, que era todo lo referente a la participación de las utilidades en las empresas; de la fracción XXII, relativa al despido injustificado por pertenecer a alguna asociación o sindicato o por falta de probidad del patrón o sus familiares y el derecho del trabajador a ser indemnizado en estos casos; y, finalmente la fracción XXXI, que determinó con precisión la competencia de la aplicación de las normas de trabajo a las autoridades federales que es la que conocemos en la actualidad. Las reformas fueron publicadas el veintiuno de noviembre de mil novecientos sesenta y dos en el Diario Oficial de la Federación.

El Presidente Adolfo López Mateos estaba muy interesado en la reforma laboral, pues se había desempeñado como Secretario del Trabajo y Previsión Social, aunque nunca consiguió una nueva Ley del Trabajo durante su mandato. Posteriormente, en el período del Presidente Gustavo Díaz Ordaz, López Mateos formó parte de la Comisión que aquél integró para la elaboración de un proyecto de Ley Laboral. El proyecto fue presentado en la Cámara de Diputados el día doce de diciembre de mil novecientos sesenta y dos, sometiéndolo a consideración y opinión de los patrones y de los trabajadores, a lo que los abogados de los patrones no estuvieron de acuerdo en varias prestaciones que serían concedidas a los trabajadores como la prima dominical y vacacional, así como el doble

turno al día, pues consideraron que el trabajador que estaba capacitado para una actividad debía doblar turno, dado que sólo él podía realizarla, en sí refirieron los patrones que las reformas a la Ley tenían que consistir en el procedimiento laboral, mas que en la parte sustantiva de la misma.

Por su parte los representantes de los trabajadores estuvieron de acuerdo en gran parte del proyecto, aunque sí solicitaban la reducción de la jornada de trabajo.

Así entonces el proyecto fue discutido por los legisladores quienes decidieron abrogar la Ley de mil novecientos treinta y uno y el dos de diciembre de mil novecientos sesenta y nueve fue aprobada la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el primero de mayo de mil novecientos setenta, la cual conservó la esencia de la anterior con la innovación de precisar los derechos constitucionales del trabajador y lo relativo a la justa repartición de las ganancias en la empresa para los trabajadores y la competencia Federal en la solución de los conflictos. El Maestro Mario de la Cueva expresó:

“La Ley nueva no es, ni quiere, ni puede ser, todo el derecho del trabajo, es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patrones para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización.”⁴¹

Efectivamente, como lo señala el ilustre jurista Mario de la Cueva, la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos setenta, hoy vigente no es todo el derecho y sobre todo en este momento, ya que los nuevos sistemas y contratos de trabajo han sido superados y requieren de una actualización, así como sucedió con la primera Ley Laboral que las

⁴¹ Idem.

prestaciones eran mayores o convenientes sólo a una parte de la relación laboral y no conforme a las establecidas en la ley; ahora, las condiciones de trabajo si bien no son inferiores a las previstas en la ley, sí son diferentes, como ejemplo tenemos a los trabajadores de empresas extranjeras que perciben mayor salario y obtienen un servicio médico pero no perteneciente a la seguridad social obligatoria establecida en la ley. Cabe destacar que, la legislación laboral tuvo modificaciones en el año de mil novecientos ochenta, las cuales son en materia procesal y que no trascienden en este trabajo.

2.4 Política Laboral en los últimos cinco sexenios.

En el capítulo anterior explicamos que la política laboral es aquella forma en que el Estado intervendrá en las relaciones que surjan entre obrero y patrón y va a prevenir que no haya una desigualdad entre unos y otros de acuerdo a sus necesidades, por lo que velará por salarios justos, jornada laboral adecuada, seguridad en el trabajo, indemnizaciones, y otros derechos consagrados en la legislación del trabajo.

En este apartado, trataremos la forma en que las personas que fungieron como figura Presidencial han considerado la actividad laboral y las relaciones entre empleadores y trabajadores, así como la participación del Estado en el empleo, dado que es partícipe importante de las nuevas formas de trabajo, del desarrollo laboral y económico de México; por eso es importante establecer cómo se desenvuelve el trabajo y la economía en un entorno en el cual las condiciones de trabajo, así como las oportunidades de obtener un empleo van cambiando de acuerdo a los nuevos sistemas; que como señalaremos a continuación intervienen en nuestra forma de vida y conservación de la planta productiva nacional.

Así, los presidentes a los que nos referiremos son: José López Portillo, Miguel de la Madrid Hurtado, Carlos Salinas de Gortari, Ernesto Zedillo Ponce de León y por supuesto Vicente Fox Quesada; sus políticas laborales, serán sintetizadas, dado que en los períodos de sus respectivos gobiernos se dieron en el país trascendentes cambios políticos y económicos que han generado las nuevas formas de trabajo y de capacitación, que

trataremos de analizar también en este trabajo, pues desde el Presidente López Portillo hasta el actual mandatario Fox Quesada, se descubrió que la capacitación es un elemento esencial en el avance de las empresas y del país.

2.4.1 JOSÉ LÓPEZ PORTILLO.

Presidente constitucional, que tenía como ideología política llevar una justicia social, que con respeto a la dignidad de las personas se diera en igualdad de oportunidades; que la riqueza no fuera para unos cuantos, sino crear condiciones de riqueza equitativa y acorde a las capacidades de cada ser humano; que la riqueza generara la justicia social; y, consideró que cada sector de la sociedad debía crear con sus capacidades de trabajo la forma de encontrar un trabajo que le diera satisfacción a las necesidades humanas de sobrevivencia y dignidad humana.

En cuanto al trabajo, lo consideraba como un derecho fundamental para el hombre que le permite continuar con una vida digna, y apuntó:

“El derecho al trabajo es el derecho a comer, a vestirse, a una vida digna, a disfrutar de la seguridad social, a educar a los hijos, a participar en la cultura y en las diversiones. El ejercicio pleno de esos derechos sociales es la forma lógica de ampliar el mercado interno y de alentar nuevas inversiones y nuevos ahorros.”⁴²

En efecto, el trabajo es un derecho porque así lo establece la misma legislación y porque es el único medio que le permite al individuo salir adelante, así como también desarrollarse en el ámbito profesional y personal; teniendo una vida digna aunque el Presidente López Portillo en su pensamiento social estableció, que como derecho, debía existir un sujeto obligado para hacerlo cumplir que era la sociedad, y por tanto tenía como obligación propiciar la creación de empleos, claro con la ayuda del gobierno que en ese y en todos los ejercicios presidenciales es quien crea condiciones favorables para la creación

⁴² México, Dirección General de Documentación y Análisis, Filosofía Política de José López Portillo 1978, p.247.

de empleos y sobre todo en esta época en que vivimos (2004), donde la economía y el trabajo están entrelazados.

Así entonces su política laboral, se encontró encaminada a la creación de empleos, para que a través del trabajo se repartiera la riqueza, además era consciente del problema que vivía en ese momento nuestro país que era el desempleo, problema que hasta nuestros días subsiste y cada día se incrementa; y, tenía la buena intención, que no existieran ricos y pobres, sino que todos en igualdad de oportunidades obtuvieran mediante un trabajo un salario verdaderamente justo y remunerador, por ello se preocupó de la creación de empleos en la medida que la población aumentaba.

“En un país que se reconoce, como el nuestro, fundado en el trabajo, único generador de la riqueza pública y, a través de sus retribuciones en salario y prestaciones, factor fundamental de su distribución, el desempleo y el subempleo son dos de los aspectos más graves de la injusticia social.”⁴³

Luego, el mandatario preocupado de esta situación consideró que la única forma en que todos podían obtener un empleo, era a través de la capacitación; entonces presentó una propuesta para adicionar un Capítulo especial en la Ley Federal del Trabajo referente a la capacitación y adiestramiento; y en el año de mil novecientos setenta y ocho, se adicionó el Capítulo III Bis denominado “De la Capacitación y Adiestramiento”. La creación de empleos, como vemos fue el reto para José López Portillo por ello, fomentó la capacitación, considerando que existía un trabajo en la sociedad para todos sus miembros en concordancia con sus capacidades y señalaba que *si no los capacitamos para trabajar en una sociedad compleja, estamos negando el primero de sus derechos*; sabemos que nuestra Ley Federal del Trabajo contempla un apartado de capacitación y adiestramiento que como se refirió, su inclusión la debemos precisamente al Licenciado López Portillo; aunque en muchas ocasiones las limitaciones para llevarlo a cabo las establece el mismo

⁴³ México. Secretaría de Programación y Presupuesto. Tercer Informe de Gobierno 1979, José López Portillo, Dirección General de Documentación y Análisis, p. 72 y 73.

patrón, porque los sistemas que contempla para capacitar se alejan de los progresos económicos, y sucede que el sistema capacitador pierde a los capacitados por la falta de información en los avances económicos y tecnológicos, problema grave en la actualidad y que comentaremos mas adelante.

Podemos deducir, que la política laboral de José López Portillo fue realmente innovadora en ese momento; dado que se crearon muchos empleos, además que el salario era remunerador cumpliendo su función. Política que a nuestro criterio fue sustantiva, pues pretendía dar trabajo a todos, de acuerdo a sus capacidades y conocimientos, de tal forma que nadie quedaría sin trabajo; lo que pretende el actual gobierno a través de las certificaciones laborales, que acreditan los conocimientos de cada persona. Además, si se llevara a cabo, el país se encontraría en mejores condiciones laborales y económicas, pues creía que el desarrollo de un país se mide por las oportunidades que tienen sus habitantes de informarse, de aprender y de enseñar; así como por su capacidad de producir; libertad para juzgar la estructura social y política en la que vive y su posibilidad para realizar cambios esenciales que igualmente permitan la inserción de los trabajadores en el desarrollo del país y de su persona.

2.4.2 MIGUEL DE LA MADRID HURTADO.

El Gobierno del Presidente Miguel de la Madrid al igual que su antecesor, consideró que la capacitación era un elemento esencial para la obtención de empleos y el crecimiento de la productividad lo que debía ir de la mano con el desarrollo del país, pues si se pretendía un mayor desarrollo era indispensable una mayor capacitación. Al respecto, en su política laboral apuntó:

“El mejoramiento en las condiciones de capacitación y productividad constituye la base para recuperar la capacidad de crecimiento e iniciar los cambios cualitativos que el país requiere en sus estructuras económicas, políticas y sociales.”⁴⁴

⁴⁴ México, Primer Informe de Gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado, p. 213, <http://lanic.utexas.edu/project/arl/pm/sample2/mexican/hurtado/1/8304711.html>.

El Mandatario De la Madrid, propuso incluir programas de capacitación que orientados por el sector público, fomentaran el desarrollo y garantizaran a los trabajadores el derecho del trabajo. Durante este período la crisis económica fue fatal y el Presidente de la República reflexivo de ello, buscó la creación de empleos para hacer a un lado los efectos negativos de la crisis, pues al percatarse que el crecimiento de la economía empezaba a ir demasiado rápido para la forma de vida del país. Asimismo implementó programas de Empleo y Capacitación que fueron eficaces, pues el 90% de las solicitudes de empleos obtuvieron una vacante, según datos de su Tercer Informe de Gobierno.

Cabe hacer hincapié, que fue durante el Gobierno del Presidente Miguel de la Madrid, que la economía de México comenzó a decaer y por ello su política laboral se encaminó a programas de capacitación y empleo, con base a una política económica que tuviera resultados en la generación de empleos. En realidad se lograron empleos estables por parte de los empresarios, pues con las campañas de capacitación y adiestramiento propiciaron el crecimiento la productividad y poco a poco la economía, también tuvo resultados.

Aparentemente, fue buena la política laboral del mandatario, dado que a pesar de existir una crisis económica existieron también fuentes de empleo y estabilidad de las relaciones laborales, lo que hoy no posee nuestro país, pues se preocupó también porque los empleados y desempleados pudieran integrarse a las innovaciones tecnológicas que requería la planta productiva del país.

“En el programa de protección a la planta productiva se definirán en forma explícita las medidas de capacitación y productividad que se realizarán en el corto plazo. A su vez, dentro de la estrategia de cambio estructural, se señala que el aparato productivo y distributivo se reorientará y modernizará con base en diversas acciones, entre las que se anota la dirigida a adaptar y desarrollar tecnologías y ampliar la capacitación para impulsar la producción y la productividad. De igual forma, se subraya que se acrecentará, entre otros, el potencial de los recursos

humanos con el fin de preservar, movilizar y proyectar el potencial de desarrollo.⁴⁵

En ese entendido, el pensamiento del mandatario, en el ámbito del trabajo era que la capacitación podía permitir a todos obtener un empleo, pero la capacitación al ser un elemento esencial tenía que actualizarse; y se mantuvieron las relaciones obrero-patronales en un nivel de equilibrio sin quebrantar ninguno de los derechos de ambos; y como una importante aportación del colimense, tenemos la dirección de salarios por áreas geográficas, en virtud que las condiciones de los Estados son diferentes en lo social y en lo económico.

2.4.3 CARLOS SALINAS DE GORTARI.

En su período de gobierno, consideró al empleo como parte de un gran reto social, ya que el aumento de la población económicamente activa (PEA), exigía mayores empleos; en su ideología pretendía conservar empleos; y, que por medio de mayor producción existieran empleos estables y permanentes.

Tenía la creencia que la única forma de que el país creciera económicamente, por ende, en el ámbito del trabajo era a través de la modernización, ya que las nuevas relaciones internacionales hacían necesaria la actualización, creando iniciativas económicas y técnicas que beneficiaran al país en su participación con los mercados internacionales y aprovechar las oportunidades de apertura. Asimismo en el Plan Nacional de Desarrollo durante este ejercicio, como se mencionó anteriormente, se buscó promover la modernización de las empresas, en un campo de incremento en las inversiones, la productividad para lograr una competitividad del país frente a los demás Estados y en lo particular apuntó:

⁴⁵ Ibidem, p. 213

“La responsabilidad del Estado moderno consiste en orientar la energía y vitalidad sociales hacia un desarrollo que permita el uso soberano y racional de nuestros recursos naturales, una distribución equilibrada de las actividades en el territorio, avances tecnológicos y productivos que den sustento a la participación competitiva del país de la economía mundial, una educación eficaz y moderna, la satisfacción de necesidades básicas de la población, un empleo remunerador y, sobre todo, la ampliación de las oportunidades para elegir el tipo de vida que se desea.”⁴⁶

Así es como el Presidente Carlos Salinas de Gortari, tenía presente la integración de nuestro país en la economía mundial y la creación de empleos en la esfera de nuevas oportunidades, que serían consecuencia de avances tecnológicos.

Para incrementar los empleos pretendió que con la estrategia de recuperación económica, los empleos crecerían así como los salarios. Sin embargo, aunque consideraba que con una economía estable habría más empleos, también creía que no era una solución automática sino que era necesario mejorar la capacitación y la productividad para así aumentar el número de empleos.

Por lo que resulta claro que, la intención del mandatario era resolver problemas económicos por encima de los sociales, creía firmemente que las reformas económicas del país presentaban la oportunidad de entrar en el primer mundo; y al poco tiempo de tomar posesión integró una comisión que dio inicio a la negociación del Tratado de Libre Comercio (TLCAN o NAFTA), que en los planteamientos presentados por el sector empresarial pretendían eliminar derechos de los trabajadores.

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte significó para México, grandes cambios en la política exterior, pero también en la economía y en la sociedad. A pesar de ello manifestó que el ámbito laboral le era de gran cuidado:

⁴⁶ México. Presidencia de la República. Plan Nacional de Desarrollo, Carlos Salinas de Gortari, Dirección General de Comunicación Social, p.89.

“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.”⁴⁷

Así lo señalaba en sus informes, incluso prometió una Nueva Ley laboral, promesa que no cumplió, pues se dedicó más al ámbito económico; que únicamente afectó a la clase trabajadora, ya que además de no legislar una nueva Ley Federal del Trabajo la economía de unos cuantos creció mientras que las condiciones de la sociedad se vieron en menoscabo.

2.4.4 ERNESTO ZEDILLO PONCE DE LEÓN.

Ahora bien, respecto de Ernesto Zedillo Ponce de León, podemos decir que, fue Presidente constitucional en el período de 1994 a 2000, época que a nuestro parecer resultó difícil para el país, debido a que el Tratado de Libre Comercio de América del Norte había entrado en vigor y la economía se encontraba débil, asimismo enfrentó el cambio de fin de siglo, en donde tanto la economía como el trabajo van de la mano, pues las empresas son las creadoras de empleos y es necesaria su existencia así como la ayuda del gobierno para su subsistencia.

Su política laboral estuvo enfocada ilusoriamente al sector social, la cual debía integrarse al ejercicio de las capacidades y derechos de los trabajadores. Fue en ese momento donde el desempleo comenzó a crecer, situación que el mandatario consideró de gran importancia y señaló, que el desempleo se convirtió en algo complejo; la tasa de desempleo no se pudo disminuir. Su ideología era cien por ciento económica; asentó que sin crecimiento económico no habría generación de empleo ni progreso para el país.

⁴⁷ México. Presidencia de la República. Tercer Informe de Gobierno. Noviembre de 1991, Carlos Salinas de Gortari, Dirección General de Comunicación Social, p. 38.

“Si el objetivo fundamental de alcanzar un crecimiento económico elevado es generar el mayor número posible de empleos productivos para los mexicanos, deben entonces considerarse todos los factores que hoy en día inhiben innecesariamente al empleo de mano de obra en los procesos productivos, a favor de un uso más intensivo de capital. La tendencia contra el uso del factor trabajo es inaceptable porque somos un país con capital escaso y abundantes recursos humanos, y sobre todo porque existe una urgente necesidad social de contar con empleos.”⁴⁸

Efectivamente, el empleo es una necesidad social fundamental para el país, pero no sólo en ese momento sino en todos; por lo que esperaba que el país creciera económicamente y con ello la creación de empleos, pero evidentemente con la modernización del sistema laboral que apoyaría a los sectores del trabajo, es decir, a los trabajadores y empresarios.

Consiente además del empleo informal, pretendió que fuera de mejor calidad y bien remunerado, pero en el sector formal. En el Plan Nacional de Desarrollo señaló:

“Se estima que para absorber a los nuevos demandantes de empleo, la actividad económica debe crecer casi cinco por ciento anual. Si se quiere lograr un mejoramiento continuo en las oportunidades de empleo y abatir los rezagos históricos, la economía mexicana debe alcanzar un crecimiento sostenido a tasas todavía mas elevadas.”⁴⁹

De la anterior manifestación, se desprende con claridad que la política laboral del Presidente Zedillo se encontraba vinculada directamente con la economía; forma de creación de empleos muy acertada, pues en el final de siglo pasado la economía era y es en este nuevo siglo la base de la productividad y el empleo, no sólo la nueva tecnología, así

⁴⁸México, Ernesto Zedillo Ponce de León, Plan Nacional de Desarrollo. 5.7.1
<http://www.cddhcu.gob.mx/bibliot/publica/otras/pnd/571.htm>,

⁴⁹ *Ibidem*, 5.1.

como la apertura de mercados sino también el crecimiento de la economía; por supuesto el crecimiento de la economía se lograría sólo con la inversión que constituye un vínculo entre crecimiento y el empleo.

Otro problema que trató el Doctor Zedillo en el ámbito del trabajo, fue el gran crecimiento demográfico pues trajo como consecuencia, que ante abundantes recursos humanos y poco capital el desempleo se incrementara. Fue también en éste período donde se implementó el Sistema Normalizador de Competencia Laboral, cuyo fin es facilitar la movilidad del trabajador entre los industriales, así como considerar los grados progresivos de complejidad en las funciones laborales; y el Sistema de Certificación de Competencia Laboral que certifica la competencia laborar independientemente de como se haya obtenido:

“De este modo; se dará a los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en la práctica laboral un reconocimiento análogo al escolar, con lo cual se facilitara la alternancia de estudio y trabajo a lo largo de la vida...”⁵⁰

Temas que trataremos más adelante, especialmente la certificación laboral, que tiene toda una serie de pasos a seguir para obtener un documento certificador. Ahora bien, una vez asentada la forma en que el mandatario veía el trabajo es trascendente señalar algunos de los resultados que obtuvo.

Se logró, con ayuda de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, capacitar a más de trescientos mil empresarios y trabajadores, siendo la capacitación un elemento primordial para la competitividad laboral. También una gran cantidad de certificaciones de competencia laboral que dan a los conoedores de alguna actividad un documento que acredita su competencia laboral. Asimismo el Servicio Nacional de Empleo (SNE), vinculó a los demandantes de empleos con empresas colocándolos en vacantes de las diversas unidades.

⁵⁰ Idem.

Así, Ernesto Zedillo Ponce de León gobernó en una época difícil, empero manejó de forma adecuada la creación de empleos, dado que se dio cuenta del problema de la economía, en la medida que si la economía crece el empleo crece y a pesar que no logró disminuir las tasas de desempleo, sí pudo conservar los empleos y promover la capacitación para una nueva tecnología que llegaba al país produciendo desventaja entre los empleadores.

Como señalamos anteriormente fue durante este gobierno, que el Tratado de Libre Comercio para América del Norte (TLCAN), comenzó a tener resultados en México, pues el libre mercado, consiguió que otros países entraran con nuevas tecnologías que igualmente trae aparejadas nuevas tendencias mundiales de empleo y economía. Por ello así como el mandatario lo propuso es importante que se lleven a cabo acciones que mejoren la tecnología del país, para así poder crear una economía fortalecida y por ende, la conservación y creación de empleos, el tema de la tecnología lo ampliaremos más adelante, donde señalaremos el concepto, como influye en el crecimiento y desarrollo del país.

2.4.5 VICENTE FOX QUESADA.

Finalmente, trataremos la política laboral del gobierno actual, que al parecer carga con grandes crisis no sólo económicas sino políticas y por supuesto sociales. En el Plan Nacional de Desarrollo Fox, pretende trabajar conjuntamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para tener una actualización laboral y lograr condiciones de trabajo benéficas tanto para los empleadores y trabajadores, así como para el gobierno en el ámbito económico con una visión futurista al dos mil veinticinco, buscando fortalecer una cultura laboral que reconozca que toda persona tiene derecho a un trabajo remunerador, por lo que también busca construir un sistema laboral que sea competitivo al nivel mundial, sustentado en la productividad del trabajador, la capacitación de las personas y el desarrollo tecnológico para la obtención de más y mejores empleos.

Otra de las ideas de la política laboral del gobierno actual es la modernización de la legislación laboral con la conservación del respeto a los derechos sociales de los trabajadores, considerando que es necesaria la actualización, debido a que la ley ha quedado rebasada por la realidad del trabajo en este siglo, siendo necesaria una ley laboral que fomente el empleo, la capacitación, la participación de todos en los procesos productivos y sobre todo en el desarrollo de la tecnología, para lograr una gran competitividad y elevación del nivel de vida de los trabajadores.

En el Programa de Política Laboral 2001-2006, se hace un planteamiento relativo a la globalización y al trabajo que refiere:

“La inserción de México dentro de la globalización hace necesario promover y fortalecer el diálogo y la concertación entre los factores de la producción. Necesidad que se ve incrementada por los avances tecnológicos que han propiciado nuevas formas de producción, que en conjunto representan un reto para la construcción de organizaciones sindicales más fuertes y mejor organizadas, que puedan participar en el desarrollo de las empresas y en el incremento de la productividad y competitividad...”

En este sentido, el fortalecimiento del mercado interno debe descansar sobre la base de propiciar que nuestras relaciones de producción obtengan el grado requerido de competitividad y productividad, para atender posibilidades favorables de inserción en el ámbito del comercio mundial.”⁵¹

Asimismo, con la competitividad y la necesidad de adaptarse a las nuevas condiciones, resultó necesario también que el sector empresarial se encargue del aumento de la productividad de los trabajadores. En realidad el gran reto al que se presenta el sector laboral con ayuda del gobierno es, en si la imprescindible inserción de México en la economía mundial que es cada vez más competitiva y con crecientes índices de competitividad, al respecto se contempla:

⁵¹ México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006, agosto 2001, p. 88 y 94.

“En las últimas décadas el fenómeno del empleo se ha manifestado como una preocupación central de las economías desarrolladas y en vías de desarrollo. Su evolución se ha visto asociado a procesos crecientes de inversión en sectores que demanda, por una parte inserción de nuestras tecnologías y, por otra, personal calificado que domine nuevas estrategias de producción intrínsecamente relacionadas con el aumento de la productividad. México no es ajeno a este proceso. No obstante, de haber emprendido un esfuerzo para insertarse en la economía global, no ha sido posible aún cerrar la brecha que se presenta entre la oferta y demanda de puestos de trabajo.”⁵²

Así es, lo que pretende el mandatario es una generación de empleos basada en la modernización laboral que se logrará con la capacitación, para así lograr una mayor competitividad y productividad, elevando el nivel de vida de los trabajadores, por lo que ha implementado Programas de Apoyo a la Capacitación de desempleados y programas que ayudan a colocarse en un empleo digno y remunerador. Implementando un programa de apoyo al empleo, que es un instrumento de política activa de empleo que busca incrementar el potencial laboral de la población desempleada y subempleada, brindándole orientación ocupacional, asistencia técnica e información y, en su caso, capacitación o apoyos económicos y en especie, en función de sus características y las del mercado de trabajo.

Sin embargo a pesar de las cifras presentadas por el Presidente en su último informe de gobierno, las cuales resultan optimistas, no podemos decir que los programas de política laboral que ha planteado son verdaderamente eficaces, pues de la simple lectura de un periódico o de entrevistas con personas desempleadas, hemos notado que el desempleo es un problema que no sólo es producto de la globalización, sino también lo es de las formas en que se ha transformado el autoempleo, como el empleo informal.

⁵² Ibidem, p. 33 y 34.

No obstante lo anterior, es necesario una eficacia en los programas de política laboral, toda vez que las nuevas relaciones laborales están atentando contra los derechos laborales que se encuentran consagrados en la ley y que fueron producto de una gran lucha social, como lo vimos en el capítulo anterior; por ende, todos los conciudadanos así como los gobernantes, debemos unir esfuerzos y pugnar por la conservación de esos derechos y la obtención de nuevos, que vayan acorde a la mundialización y el sistema jurídico de nuestro país, pues resulta desfavorable ver como los empleadores abusan de la necesidad de los trabajadores y en muchas ocasiones dejan incluso de pagar las prestaciones de ley, dado que la escasez de empleo obliga a los trabajadores a aceptarlo.

CAPÍTULO III

EL DERECHO DEL TRABAJO FRENTE A LA GLOBALIZACIÓN.

3.1 Política Laboral del Congreso de la Unión en el siglo XXI.

Como hemos comentado con antelación, es muy importante conocer la política laboral actual, en este caso del Congreso de la Unión, dado que es el facultado para legislar en materia de trabajo, tal como lo establece el artículo 73, fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyo texto es el siguiente: “Artículo 73.- El Congreso tiene facultad... fracción X.- Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.”⁵³; por otra parte el artículo 123, del mismo Cuerpo Legal establece: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo,...”⁵⁴

Por ende, resulta trascendente conocer la ideología de los legisladores en este momento que es fundamental la economía y lo social, dado que los cambios a la ley laboral son inminentes pues se ve reflejado, un mundo en que la economía va de la mano con el empleo y el desempleo. Se han realizado consensos a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los cuales concuerdan en una cosa con los legisladores, esto es, crear unas relaciones laborales actuales con justicia y paz social.

⁵³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 1a ed., México, Ed. Mexicanos Unidos, S.A., 2001, p.34-35.

⁵⁴ *Ibidem*, p. 73.

En cuanto a las iniciativas de propuestas de reformas a la Ley Federal del Trabajo, presentadas ante el Congreso de la Unión, encontramos como eminentes para esta investigación las del Partido Verde Ecologista de México, Partido de Acción Nacional y Partido Revolucionario Institucional conjuntamente y, por otro lado la del Partido de la Revolución Democrática, en realidad lo que pretenden es conservar la esencia del derecho del trabajo, esto es, la protección de la clase más débil en el mundo económico del siglo XXI.

Dentro de la propuesta Tripartita, entre otras cosas destacamos, lo siguiente:

“Ante los vertiginosos cambios de la economía, la productividad y la competencia a escala nacional y mundial, así como también ante las profundas transformaciones que han ocurrido en la sociedad mexicana en términos poblacionales, de ingreso, de bienestar social y de participación ciudadana, resulta cada vez más necesario poner al día las normas laborales que rigen las relaciones entre empleadores y trabajadores en el país....

Incorporar normas y preceptos que aseguren el equilibrio de los sectores productivos al momento de la aplicación de la ley, respetando, en todos los casos, los derechos de los trabajadores y de las organizaciones sindicales. Como muestra de lo anterior se establece la obligatoriedad de la capacitación tanto de empleadores como de trabajadores, la sanción a unos o a otros que incurran en actos de hostigamiento sexual, la posibilidad de que trabajadores y empleadores convengan la modificación de los días de descanso obligatorio, el señalamiento preciso de derechos y obligaciones de ambas partes cuando apliquen alguna de las nuevas modalidades de contratación, así como los nuevos criterios para ascensos en la empresa.”⁵⁵

⁵⁵ México, Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados, Iniciativa de Reformas a la Ley Federal del Trabajo, presentada por el PRI, PAN y PVM. <http://gaceta.cddhcu.gob.mx/Gaceta/58/2003/ene/Anexo-1-20ene.html>.

Como podemos observar las ideas de los legisladores son, conservar los derechos fundamentales e incluso ampliarlos. Asimismo pretenden nuevas formas de relaciones laborales, que sean compatibles con los nuevos sistemas económicos; buscan una mejoría en las oportunidades de los trabajadores para que sean más productivos y capaces, y así impulsar la creación constante de nuevos y mejores empleos. Pero todas las relaciones laborales deben estar en el marco del respeto a la dignidad humana y por supuesto de la legalidad.

Además, es sabido que la legislación laboral debe ser dinámica y acorde a las nuevas relaciones laborales, que en el caso de este siglo deben adaptarse al contexto económico y social, ya que se han generado nuevas actividades productivas que no se encuentran explícitas en la ley laboral y que dan pie a controversias difíciles de resolver.

En sí, la propuesta de una nueva Ley Federal del Trabajo cambiaría varias de las normas individuales del trabajo a las condiciones de competencia económica actual y promoverá la creación de empleos con un salario justo y remunerador, así como proporcionar una certeza jurídica en las relaciones laborales a los trabajadores y a los empleadores en sus inversiones. Aunque es preciso señalar que las propuestas para una nueva Ley Laboral incluyen también cambios procesales y, en el rubro de organizaciones sindicales, la cuales no son materia de este trabajo.

Es necesario un cambio en la legislación laboral por la entrada de la globalización en México; en donde el gobierno ha borrado las fronteras llevando a todas partes los productos y servicios básicos con grandes tecnologías, pero sin intención alguna de satisfacer las necesidades regulares de la sociedad. Es cierto también, que se debe reformar pero en un cuadro de la conservación sustancial de la naturaleza del trabajo, que es la fuente creadora de riqueza en todo el mundo. Pues se vive hoy día en un contexto en que la crisis económica acarrea cada vez más desempleo, provocando también una desintegración social.

Por ende, es importante que las nuevas leyes protejan a los trabajadores y creen condiciones laborales que tanto ayuden a los empresarios a crecer en sus inversiones y producciones brindando a los trabajadores estabilidad laboral con capacitación y competitividad. Así también, lo exponen los legisladores en las consideraciones de su iniciativa, aduciendo:

“Generar un entorno laboral competitivo y justo es un reto que impone a los mexicanos la exigencia de contar con una legislación laboral que reafirme los principios de libertad y el derecho al trabajo; que mantenga el objetivo de promover la justa retribución al trabajador garantizando un ingreso suficiente para él y su familia, y que considere la importancia de estimular de manera constante la actividad productiva, crear empleos y elevar la productividad y competitividad de las empresas que operan en el país.”⁵⁶

Así es, los legisladores reconocen la necesidad de actualizar la ley mediante la modernización, en donde la productividad y la competitividad tiene un papel importante para el crecimiento de empleos; así como en el incremento de salarios; empero aunque la propuesta parece adaptarse al entorno social y económico, podría no ser eficaz dado que los grandes inversionistas no dan cumplimiento a las leyes, pues no hay medios que los obliguen a cumplirla y es una reforma disfrazada en la que aparentemente se conserva la esencia del derecho laboral pero en afectación a los ingresos de los trabajadores, pues como dijo en una ocasión el Presidente Vicente Fox *pretente un gobierno de empresarios por empresarios y para empresarios*, lo que produciría un gran desequilibrio entre los que forman parte de la relación laboral.

En otro aspecto el Partido de la Revolución Democrática, en su propuesta refiere:

“En la actualidad los cambios suceden de manera vertiginosa y significativa, logrando más notoriedad aquellos acontecidos en el campo de lo económico; la concentración de la riqueza y el control monopolizado de los medios de producción

⁵⁶ Idem.

se han reflejado en la sociedad y su cohesión, la agreste disminución del poder adquisitivo de los ingresos familiares es de marcada importancia e influencia en la generación de una creciente demanda y oferta de la fuerza laboral de las mujeres.”

57

Efectivamente, el grupo parlamentario del Partido de la Revolución Democrática, tiene en si la misma ideología en cuanto a que, los cambios económicos han generado, que la demanda de empleos sea cada vez mayor, aunque se enfocan más en el trabajo de las mujeres, atendiendo a que las necesidades de adquirir ingresos en una familia es cada día mayor, dado las crisis económicas del siglo; lo que hace necesario la generación de empleos para todos los sectores de la población en nuestro país, así como dar oportunidad de empleos a todos, la propuesta tiene una inclusión importante en cuanto al trabajo como un derecho y un deber social sin distinción de persona alguna, en el respeto a la dignidad humana que forma parte de la nueva cultura laboral. Así, en el artículo 3 de la propuesta señalan:

“Artículo 3.- El trabajo es una Garantía Constitucional y un Derecho Humano reconocido, universal, inalienable, indivisible, intransferible e irrenunciable por el que deberá garantizarse a la persona trabajadora las oportunidades para obtener los medios económicos suficientes para una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita, libremente elegida o aceptada, la cual deberá desarrollarse bajo condiciones justas, equitativas, seguras y satisfactorias.

El trabajo es un deber social y no artículo de comercio por lo que 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 la persona que trabaja.

Queda estrictamente prohibido cualquier forma de discriminación contra trabajadoras o trabajadores.

⁵⁷ México, Diputados Federales, Reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, <http://diputados.pan.org.mx/web/pan/hoycam/despliega.asp?id=371644>.

Para efectos de esta Ley se entenderá por discriminación cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, género, raza, etnia, religión, orientación sexual, doctrina política, ascendencia, edad, condiciones sociales, físicas o de salud cuyo objeto o efecto sea la anulación, restricción o alteración de la igualdad de trato y en oportunidades otorgadas en la admisión al trabajo, las condiciones de éste, la formación y capacitación en el empleo u ocupación.”⁵⁸

Reforma que sería muy acertada, para su inclusión en la Ley Federal del Trabajo, claro con un cabal cumplimiento, toda vez que si bien es cierto, el mismo artículo tercero de la actual legislación, establece la igualdad en el trabajo, también lo es que en la realidad laboral, los solicitantes de un empleo se enfrentan a pocas oportunidades de ingreso y no por sus capacidades o conocimientos sino en muchas ocasiones por discriminación, que no debe ser óbice para que ingresen a laborar ni para que tengan oportunidad de empleo, pues hay personas muy preparadas que poseen conocimientos y capacidades no tienen oportunidad de ingresar a un trabajo sólo por esa discriminación; por ejemplo, tenemos la edad, lo que no puede continuar en virtud que, las condiciones económicas de México, no permiten vivir o avanzar sin un empleo remunerador independientemente de la edad o habilidades.

Otro aspecto relevante de la propuesta de los tres grupos parlamentarios, es el relativo a los contratos de capacitación inicial contemplado en el artículo 39-B, que describe “Se entiende por relación o contrato de trabajo para capacitación inicial, aquél por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, durante un período determinado bajo la dirección y mando del empleador, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado. La vigencia del contrato a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración hasta de tres meses o hasta de seis meses cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará

⁵⁸ Idem.

del salario de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador; se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el empleador.”⁵⁹. A través del cual los trabajadores tendrían la posibilidad que, una vez iniciados en un trabajo adquieran conocimientos necesarios para efectuar una actividad determinada percibiendo un salario. Este contrato de ser incluido y propiamente regulado, resultaría de gran ayuda para los trabajadores dado que erradicaría las malas costumbres de los patrones de despedir a sus subordinados aduciendo que no tienen la capacitación laboral para continuar y por lo menos garantizará trabajo por un período de tiempo.

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo, resultan inminentes sobre todo porque las empresas en este momento no se preocupan por las condiciones sociales de sus trabajadores sino por las condiciones económicas de sus inversiones. Sin embargo aunque las propuestas presentadas ante el Congreso de la Unión en la actual legislatura tienen aspectos positivos hacia los trabajadores, también contempla cuestiones en que los patrones se involucran tanto en la economía, que llegarían a afectar los salarios de los trabajadores. Luego entonces, la nueva Ley debe conservar la protección de los intereses de los asalariados, que sean equitativos entre el capital y el trabajo así como un incremento anual de salario mínimo acorde a las necesidades económicas actuales; la competitividad debe ser atendida y no dejar que el empleo decaiga por falta de la misma, sino ofrecer oportunidades que respondan a la innovación de tecnologías y a los cambios del mercado sin afectar los derechos fundamentales de los trabajadores; hacer eficaz la estabilidad en el empleo, tratándose de cualquier actividad; y, finalmente que las nuevas relaciones de trabajo no contravengan ni limiten los derechos establecidos en la legislación actual que son producto de la lucha revolucionaria; esto es, que la reforma laboral, responda a la transformación del sistema económico y social que enfrenta México .

En ese entendido, los empresarios, el gobierno y los trabajadores deben procurar que, el sector patronal tenga seguridad en sus inversiones, para así poder cumplir con sus

⁵⁹ México, Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados, Iniciativa de Reformas a la Ley Federal del Trabajo, presentada por el PRI, PAN y PVM, <http://gaceta.cddhcu.gob.mx/Gaceta/58/2003/ene/Anexo-I-20ene.html>.

obligaciones laborales, tales como la seguridad social, el reparto de utilidades, lo respectivo al ahorro y reinversión del capital; dado que resulta inapropiado e inaceptable la pérdida del poder adquisitivo de los salarios frente a los capitales de los empresarios; por lo que los derechos sociales de los trabajadores tienen que permanecer intocados ante los capitales extranjeros que pretende convertir un derecho social a un derecho privado, por ende, el gobierno debe exigir el cumplimiento de la ley laboral y la generación de empleos con elementos que permitan ser competitivos en el ámbito mundial pero en el respeto del derecho social vigente.

3.2 Retos y Oportunidades ante la globalización.

Existen diversidad de Tratados celebrados por México con varios países en materia de trabajo, que son ratificados por los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo; de la cual México forma parte desde el año de mil novecientos diecinueve; los acuerdos de dicha organización, son conocidos como normas internacionales que tomarán en cuenta el desarrollo de los países, así como su organización industrial y otras circunstancias particulares que hagan diferentes las condiciones de trabajo, así existe igualmente un procedimiento legislativo para la creación de esas normas que consiste en lo siguiente:

- El Consejo de Administración incluye el tema en un punto del orden del día de la Conferencia.

- La Oficina Internacional del Trabajo prepara un informe sobre la legislación y las prácticas en los distintos países y un cuestionario sobre el probable contenido de la norma.

- Los gobiernos hacen observaciones sobre el informe; se entiende que deberán haber consultado a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores hacen observaciones.

- La Conferencia Internacional del Trabajo nombra una comisión tripartita especial, integrada por representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, que mantiene la primera discusión sobre el tema. Se adopta el informe correspondiente.

- La Oficina Internacional del Trabajo distribuye un resumen de la discusión mantenida y el proyecto del instrumento.

- Los gobiernos hacen observaciones y proponen enmiendas.

- La Oficina Internacional del Trabajo prepara el proyecto revisado del instrumento.

- La Conferencia Internacional del Trabajo nombra una comisión tripartita especial, integrada por representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, que mantiene la segunda y última discusión.

- La Conferencia adopta el convenio, la recomendación o ambos por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

Ahora bien, cabe destacar que no sólo por medio de la Organización Internacional del Trabajo, México celebra tratados o acuerdos en materia internacional, tal es el caso del Tratado de Libre Comercio, que si bien no intervino el citado Organismo, es un acuerdo internacional que en materia económica, fue celebrado en el año de mil novecientos noventa y dos pretendiendo beneficiar a todos los mexicanos, así como dar estabilidad y crecimiento económico, según lo manifestó el entonces Presidente de la República, Carlos Salinas de Gortari; sin embargo su intención era resolver problemas económicos por encima de los sociales y la entrada en vigor de este tratado (1994), trajo como consecuencia la apertura de mercados e inversión extranjera, que a su vez reducía los salarios de los trabajadores y limita los derechos laborales obtenidos después de años de lucha, lo que lejos de cumplir con los ideales de las normas internacionales de trabajo,

lleva a que los beneficiados de los efectos de un tratado internacional, sea para unos cuantos, cuestión que resulta contraria a lo establecido en el artículo 6 de la Ley Federal del Trabajo, que establece en lo relativo a los Tratados Internacionales, lo siguiente: “Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de vigencia.”⁶⁰. Lo anterior, porque tiene mayor alcance en la economía que pretende una integración de México en un mundo desarrollado, el cual no es viable para todos los sectores de la sociedad mexicana, como lo expresa Jorge Witker:

“El modelo TLCAN, por su parte, asigna al mercado un rol estratégico, privilegiando a inversionistas y grandes corporaciones, relegando al Estado a un papel regulador mínimo, ubicando a las exportaciones como motor del crecimiento y nulificando todo proyecto nacional de desarrollo.”⁶¹

Debido a las nuevas necesidades de las empresas para emprender sus actividades, los trabajadores se enfrentan al reto de la competitividad y la capacitación para así obtener una oportunidad de empleo en el mundo evidentemente globalizado.

Es importante entonces, que tanto los empleadores como los trabajadores emprendan un interés y hagan una unión para que existan oportunidades a un empleo digno y decoroso. El gobierno se ha percatado de la falta de oportunidades y el Presidente Vicente Fox en el Plan Nacional de Desarrollo, en la parte relativa al Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006, señaló:

“Ante el rezago que existe en la generación de oportunidades de trabajo para un amplio número de mexicanos, es importante desarrollar los mecanismos necesarios para que las condiciones de generación de empleo y autoempleo estén al alcance de

⁶⁰ Climent Beltrán, Juan B. *Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia*, 21ª ed., Esfinge, S.A. de C.V., Naucalpan, Edo. De México, 2001, p.50.

⁶¹ Kurczyn Villalobos, Patricia. *¿Hacia un Nuevo Derecho del Trabajo?*, 1ª ed., México, UNAM, 2003, p. 60.

todos los sectores de la población, incluyendo a los actualmente marginados del proceso.”⁶²

En este sentido, es necesario que las empresas apoyen al gobierno y capaciten a los aspirantes de un trabajo para que así, estén en condiciones de competitividad ante un mundo actual. En el mundo actual (Año dos mil tres- dos mil cuatro) la realidad laboral tiene cambios de gran trascendencia en un entorno de nuevos sistemas económicos. Por lo que el caso de México, como un país en vías de desarrollo, se ve en dificultades frente a las nuevas formas de trabajo, capacitación y tecnología.

Cabe entonces hacer una breve explicación, en este apartado de lo que es la globalización o también llamada mundialización; la globalización se difundió desde 1980 y es considerada también un neocapitalismo que se crea a nivel internacional entre los estados que buscan un sistema económico mundial, con un desarrollo de negocios simultáneos entre todos los mercados; sin embargo, países como el nuestro no posee ni la misma economía ni tecnología que los desarrollados como Estados Unidos de América y Canadá, lo que deja en desventaja a nuestro país, que es el caso que estamos comentando y por ende, ocasiona problemas en el ámbito del trabajo; el término globalización, desde hace dos décadas ha sido utilizado como un indicador de cambio, pero en sí es un término que refiere un desarrollo que pretende cubrir el globo, esto es, el mundo.

“Las posturas y valoración respecto a la globalización expresan o constatan, de muy variadas maneras, tendencias hacia la unión de las poblaciones del planeta en una economía única, a la cual podrían además ir correspondiendo una sociedad, una cultura, un sistema político, quizá un Estado, en mayor o menor grado mundiales.”⁶³

⁶² México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006, agosto 2001, p.17.

⁶³ Kaplan, Marcos. Estado y Globalización, 1ª ed., México, UNAM, 2002, p. 14.

Luego entonces, la apertura de fronteras que inició en nuestro país con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte generó la entrada de México en la Mundialización. La mundialización o globalización, podemos definirla como una interrelación económica, demográfica, científica y tecnológica entre los países, siendo incuestionable que el avance tecnológico ha acelerado la vida laboral de nuestro país. Por tanto al enfrentarnos a nuevos sistemas económicos y nuevas tecnologías las relaciones laborales se ven involucradas, pues el trabajo de los mexicanos es esencial en el sector privado que en muchas ocasiones provienen de firmas extranjeras y crean nuevas relaciones de trabajo que no pueden quedar estacionadas ni manejadas por leyes y costumbres del pasado, en perjuicio de más y mejores empleos, ingresos y calidad de vida para los mexicanos, pues como lo expresamos el trabajo es fuente de riqueza y elemento esencial para el desarrollo de las personas.

Así, entre los retos que presenta la globalización o mundialización de la economía y comercio, encontramos la presencia de empresas y la inversión de capitales en y de otros países, empero debe cuidarse el respeto a las disposiciones nacionales, evitando en todos los aspectos condicionar las inversiones con fórmulas ajenas a los sistemas laborales vigentes en nuestro país, por ello el cambio y la flexibilización de las relaciones laborales es imprescindible.

Asimismo las empresas se ven en la necesidad de construir nuevas y modernas relaciones de trabajo, que propicien una cultura de capacitación continua, como sostén de la competitividad, consecuentemente los empleadores y los empleados deben cubrir los requerimientos de capacitación con vista en un desarrollo tecnológico. Por ello es indispensable contar con nuevos conceptos, nuevas actitudes para enfrentar las etapas del orden global, construir una aproximación que encierre las condiciones económicas y productivas del país en el ámbito de la mundialización con las exigencias sociales y laborales, para garantizar una seguridad jurídica a empresas y trabajadores. Sobre todo el reto más importante que presenta nuestro país en el ámbito laboral, es la inserción del país en la globalización productiva. Y así lo manifiesta el mismo gobierno al señalar que el reto es:

“Un México que debe insertarse en una economía mundial cada vez más competitiva y con crecientes índices de productividad.”⁶⁴

Siendo así al presentarse con nuevos sistemas económicos, que llegan a afectar derechos laborales es necesaria la actualización de la legislación laboral que promueva la capacitación y la competitividad, para efecto de hacer crecer la competitividad y que contemple:

“Se reconoce que la modernización de este mundo del trabajo, requiere que la institución transite por dos vías íntimamente relacionadas; la primera, seguramente la más importante, es atender las demandas del conjunto de actores involucrados en el sector laboral; la segunda, desarrollar mecanismos e instrumentos modernos y eficientes orientados a dar respuesta a todos esos requerimientos de carácter social, productivo-competitivo, capacitación y mejoramiento de los niveles de vida de los trabajadores y sus familias. Ambos aspectos son fundamentales y es recomendable que se inicien simultáneamente.”⁶⁵

Ante este panorama, el reto de la inserción en una economía mundial o global es ya un reto también en la legislación laboral, pues el derecho del trabajo se ha visto influenciado por el ámbito exterior, confundiendo la esencia verdadera de los objetivos del derecho del trabajo colocándolos en las reglas de la economía global. Así entonces, los derechos laborales no pueden viciarse, pues si bien en la legislación no hay cambios que anulen esos derechos de los trabajadores, en la práctica laboral sí existe vulnerabilidad de los mismos, por tanto la legislación del trabajo, debe conservar derechos como la seguridad social, capacitación (elemento esencial para el progreso del trabajador y el empresario), los derechos de recreo como deportivos y culturales así como los derechos económicos consagrados en la propia Constitución Federal.

⁶⁴ México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006, agosto 2001, p. 75.

⁶⁵ *Ibidem*, p.81.

3.3. Capacitación, herramienta de progreso.

La capacitación es un elemento, que se incluyó en la legislación laboral por reforma publicada en abril de 1978, propuesta por el entonces Presidente de la República, José López Portillo, entrando en vigor el primero de mayo de ese mismo año; con el Título denominado “De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores”, pretendía que los trabajadores obtuvieran los conocimientos necesarios para ascender en el trabajo y cubrir las necesidades de las empresas, para adaptarse a las nuevas tecnologías; como lo comenta Néstor de Buen en su obra Derecho del Trabajo:

“En la Exposición de Motivos contenida en la Iniciativa se destaca que la modificación de la tecnología es constante por lo que nuestra economía, que carece de los medios para atender a ese fenómeno, sufre las consecuencias, dada la baja productividad que de ello deriva. Por otra parte se invoca que una adecuada formación profesional libera al trabajador del temor y la angustia que le impone el reconocimiento de su falta de adaptación a las innovaciones técnicas, y de los vicios derivados de los hábitos incorrectos en el trabajo. Además se señala que resulta necesario legislar sobre capacitación para beneficiar a los dos elementos básicos de la producción estableciendo, al mismo tiempo, una garantía social a favor de los trabajadores y un beneficio para los empresarios al permitirles obtener mejores niveles de calidad y un aprovechamiento más adecuado de sus bienes de activo fijo.”⁶⁶

Así pues, luego de ser aprobada la propuesta presentada por el Presidente, fue adicionado el referido Título a la Ley Federal del Trabajo, que era indispensable en ese momento, dado las innovaciones que vivía el país; asimismo en el siglo XXI en que hoy vivimos, pues existe la necesidad también de hacer efectiva la capacitación a todos los sectores laborales, para lograr no sólo ascender en el trabajo, sino también ingresar a un

⁶⁶ De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. 10ª ed., México, Porrúa, 1994, t.II, p.309.

trabajo y dar productividad a las empresas; además que la capacitación es el medio que permite a los trabajadores tener las aptitudes que requiere una determinada actividad.

Cuando hablamos de capacitación y adiestramiento en el trabajo y nos referimos en plural, esto es porque si bien la legislación ha tratado esos términos de manera conjunta y como un sinónimo no lo son, pues la capacitación es instruir, hacer idóneo y hábil al trabajador en el desempeño de su profesión; y, el adiestramiento es hacer capaz, hábil, diestro, instruido en una profesión, arte u oficio, de ahí que deben considerarse separadamente pero encerrando una finalidad.

Ahora bien, la legislación laboral, establece que la capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- “I.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II.- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III.- Prevenir riesgos de trabajo;
- IV.- Incrementar la productividad; y,
- V.- En general, mejorar las aptitudes del trabajador.”⁶⁷

Como lo señala la fracción I, del artículo 153 F, anteriormente transcrito, la capacitación tiende a perfeccionar y actualizar los conocimientos del trabajador, para que lo aplique en su actividad de acuerdo a las nuevas tecnologías, el propósito de la capacitación es elevar el potencial productivo de la fuerza de trabajo e impulsar un desarrollo, así como preparar al trabajador para ascenso; prevenir riesgos de trabajo e incrementar la productividad. La tendencia del Congreso de la Unión en este momento, es agregar una fracción al citado artículo, referente a que el objeto, sea mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores; lo que va acorde

⁶⁷Climent Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia, 21ª ed., Esfinge, S.A. de C.V., Naucalpan, Edo. De México, 2001, p.209.

con las Certificaciones Laborales, que acreditan la competitividad en el trabajo, pues se trata de capacitar y dar un documento a los trabajadores que acrediten sus habilidades a pesar de tener escolaridad o no.

Asimismo, la capacitación y adiestramiento son una obligación de los patrones y un derecho de los trabajadores, quienes también se ven obligados a lo siguiente:

- I.- Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
- II.- Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y,
- III.- Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.”⁶⁸

Los trabajadores se ven obligados a cumplir con esas disposiciones, pues se cree que los patrones invierten en capacitar a sus trabajadores y sería un absurdo que no los aprovecharan, pues se trata de una cuestión que beneficie a ambos; a los patrones a obtener mayor producción y a los trabajadores a ascender en su trabajo y obtener mejores ingresos. Sin embargo, aunque la realidad es que debe capacitarse a los trabajadores y adaptarlos a las nuevas tecnologías, ello no es así, dado que en muchas ocasiones se presentan las dificultades siguientes:

- División entre los sistemas de capacitación y los mercados.
- Falta de coordinación entre los sectores públicos y privados, que impide realizar acciones de sistemas de seguimiento y evaluación.
- El desinterés de los capacitados por no adquirir los conocimientos adecuados.
- La preocupación por los capacitadores en los insumos, muchas veces mayor que en el éxito del resultado de la capacitación.

⁶⁸ Idem.

Estos son algunos de los obstáculos que se presentan en la práctica y que no motivan a los trabajadores para continuar ampliando sus aptitudes y conocimientos laborales, sin embargo en este tiempo que la modernidad está obligando a toda la población económicamente activa a conocer nuevas formas de trabajo y tecnologías provenientes de otros países, no podemos permitir que haya obstáculos que impidan progresar en el trabajo, pues es la herramienta primordial para que cuenten con todos los elementos indispensables para enfrentar los cambios en los procesos productivos actuales.

Por ello, debe considerarse a la capacitación y adiestramiento como un mecanismo que coadyuvará a salir de nuestro subdesarrollo y como un motor en la estructura laboral, que se traducirá en superación y progreso para las partes de la relación de trabajo.

Cabe mencionar que el artículo 153 fracción X, establece que los patrones y trabajadores tiene derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones que se deriven de la capacitación y adiestramiento, es decir, que si alguna de las partes de la relación laboral incumple las obligaciones que impone la ley, tendrán la facultad de demandar su cumplimiento ante la autoridad de trabajo.

El Presidente Fox Quesada, en la Política Laboral manifestó, respecto a la capacitación, lo siguiente:

“Este eje está relacionado con las necesidades que requiere el aparato productivo, éstas cada vez más dirigidas hacia el dominio que asumen los procesos de producción de los sectores económicos, y conforme el nivel de reorganización de la producción mundial, la capacitación se caracteriza como el instrumento idóneo para que los trabajadores se inserten con más facilidades de enfrentar los cambios tecnológicos y de innovación productiva.”⁶⁹

⁶⁹ México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006, agosto 2001, p.81.

Efectivamente, como lo manifiesta el Presidente de la República, la capacitación es el instrumento idóneo para que los trabajadores ingresen en un mundo con nuevas tecnologías y cambios económicos que logran sólo con la adquisición de conocimientos técnicos y especialidades adecuadas. Asimismo en el Tercer informe de Gobierno, en el rubro denominado Programa de Apoyo a la Capacitación, apuntó:

“Este programa, que opera a través de 73 oficinas promotoras de la capacitación en 31 estados de la República y el Distrito Federal, tiene el propósito de fortalecer acciones de capacitación para que los trabajadores en activo y los empleadores de las micro, pequeñas y medianas empresas puedan desarrollarse de acuerdo a los cambios tecnológicos y de procesos productivos.”⁷⁰

Luego entonces, concluimos que el actual entorno de crecimiento económico requiere de empresas más productivas con organizaciones competitivas que permitan adaptarse a los cambios de los mercados y al ritmo de avances tecnológicos, que demandan mayores niveles de capacitación de los trabajadores. Además la contratación laboral requiere sustentarse en la capacitación en todos los niveles, para la ejecución de un trabajo eficiente y permanente para lograr ascender.

Consideramos la capacitación como una herramienta de progreso en virtud que como se mencionó anteriormente, es el elemento que permite adquirir los conocimientos adecuados para desarrollar una determinada actividad en condiciones óptimas, luego incrementa la productividad; esto es, englobar en una relación, como es la de patrón-trabajador (creando un círculo progresivo), un beneficio para ambos, es decir, que mientras el empleador invierte en capacitación, el Estado certifica esa capacitación y habilidad de conocimientos, por su parte el trabajador ocupa esos conocimientos en la empresa aumentando la productividad, lo que le reditúa al empleador y así es como se forma el círculo de la capacitación, que de llevarse a cabo en esa forma cumpliría su función de herramienta de progreso. Empero la realidad es que, los empresarios no quieren invertir en

⁷⁰ México, Tercer Informe de Gobierno, Vicente Fox Quesada, 1.6.1., <http://tercer.informe.presidencia.gob.mx/index.php?idseccion=142&ruta=1>.

capacitar a sus trabajadores, toda vez que lo consideran una pérdida y los trabajadores no quieren capacitarse, porque consideran que no obtienen conocimientos avanzados y útiles lo que crea un círculo vicioso a la inversa del progresivo; por ello, lo ideal sería que la capacitación sea tomada en cuenta como un elemento verdaderamente esencial, en la relación laboral y en el progreso de nuestro país.

3.4 Globalización y sus efectos en el ámbito laboral.

Como resultado de un sistema global de economía generado por la apertura de mercados y por la llamada revolución de la economía, como es la mundialización; se tienen repercusiones en el mundo del trabajo, toda vez que, como hemos mencionado la economía va de la mano con la creación de empleos, por ende, las empresas se ven colocadas en una responsabilidad social, debido a la apertura de mercados que ha engendrado la globalización.

Así entonces, los cambios económicos y sociales han hecho imprescindible las nuevas normas de trabajo que sean congruentes con las condiciones y modificaciones del entorno laboral, que en condiciones óptimas propicien la creación de empresas y por ende, de empleos productivos y elegidos libremente.

Uno de los efectos que produce la globalización en el ámbito del trabajo, es que pretende una relación laboral muy individualizada donde se crearía, entre trabajador y empleador, una relación individual y desregulada, sin sindicato, sin negociación colectiva, sin derecho de huelga, sin legislación especial, sin inspección del trabajo y sin justicia especializada. Lo que generaría igualmente abaratar el costo del trabajo y que se cree que los inversionistas crearían nuevos empleos y beneficiaría a todos; empero sería un proceso muy tardado que no resolvería la esencia de los problemas actuales (el desempleo) y sí traería la desaparición de las relaciones laborales, lo cual no es apropiado en un país como el nuestro en vías de desarrollo, toda vez que el derecho del trabajo es producto de una larga lucha de clases, por los trabajadores y revolucionarios, siendo un absurdo tratar de abolir ese derecho.

Si bien, la globalización no es la única causante del actual estado de cosas en el mundo laboral, lo cierto es que sí constituye uno de los principales factores concurrentes. La internacionalización de la economía, la mundialización o regionalización de la producción, van generando dos procesos que es necesario destacar: a) el surgimiento de un sistema internacional de relaciones laborales; y b) la demanda de una nueva regulación de las relaciones de trabajo.

De lo anterior, podemos deducir que los efectos de la globalización en el campo del trabajo lo son entre otros, las nuevas formas de trabajo y cambios en las relaciones laborales, en virtud que las nuevas tecnologías producen que el trabajo se convierta no sólo en un elemento de progreso individual, sino de un progreso colectivo y más aun de relaciones que se producen entre empresarios de diversos países, de ahí el cambio, pues las ideologías de los inversionistas son diversas a las nuestras. Aunado a que la apertura de mercados es más generosa para los países industrializados, lo que en nuestro caso no es así, pues a México le hace falta más economía e industrialización.

Por otra parte, las nuevas tecnologías y nuevas formas de organización del trabajo provocan una constante modificación y división de los empresarios, generando aumentos de producción a los mismos que no se comparten con los trabajadores. Los trabajadores incrementan la productividad, pero los empleadores no incrementan la creación de empleos pues en muchas ocasiones las tecnologías realizan una actividad que podría ser efectuada por un individuo, por ejemplo con las recepcionistas; anteriormente, contrataban personas que contestaran los teléfonos y tomaran mensajes, en la actualidad han sido reemplazados por máquinas que realizan la misma actividad, lo que es cómodo para el patrón, en virtud que no tiene que pagar un salario, ni inscribirlo en un régimen de seguridad social; así podríamos dar cantidad de ejemplos que han traído como consecuencia el desempleo y la inestabilidad en los que poseen un empleo.

Cabe señalar, que en el México en que nos desenvolvemos existe un sistema tradicional de relaciones laborales, en el cual el trabajo tiene un lugar básico para todos. Así es, el trabajo, es como se explicó en el primer capítulo, el medio de sobrevivencia del ser humano, así como de su familia; y no sólo eso, sino un medio de inclusión e

identificación social; pero también es importante porque del salario, que es fijado por el Gobierno a través de Comisiones de Salarios por zonas geográficas y profesiones, para el efecto de protección al trabajador para que no reciba una cantidad inferior por sus servicios; de la seguridad social depende el bienestar y el nivel de vida del trabajador. La globalización no se ocupa tanto de esos rubros, sino más bien sus postulados neoliberales en material laboral son:

- no intervención del Estado en las relaciones individuales, para que cada trabajador negocie el precio de su trabajo libremente con el empleador, sin sujetarse a mínimos;

e

- intervención del Estado en las relaciones colectivas a efectos de eliminar la acción sindical, la negociación colectiva y la huelga, fenómenos éstos que, en la doctrina neoliberal no son vistos como derechos fundamentales ni como instrumentos de equidad, sino como prácticas monopólicas de los vendedores de fuerza de trabajo, que obstaculizan el libre juego de la oferta y la demanda de trabajo.

Lo que verdaderamente produciría una relación de trabajo sin normatividad; fuera de los principios generales del derecho del trabajo y de los derechos esenciales de los trabajadores como es el de asociación, huelga, contratos colectivos, entre otros, en los que como siempre el más beneficiado resultaría el empresario siendo quien tendría sus inversiones protegidas y le reeditarían; mientras que al prestador del servicio le daría un salario sin protección, sin seguridad social y por ende, sin todas las prestaciones accesorias que conllevan esos derechos.

Por ello, es necesario que la legislación laboral se adapte al nuevo contexto para que no se pierdan esos derechos laborales consagrados en la legislación, que fueron ganados con mucho sacrificio y que además, de producirse una relación laboral independiente o individual ya no sería un derecho social, sino un derecho civil que perseguiría no el bien de una clase determinada, sino el bien de cada parte, tratándose de una relación que además ya no podría ser la base del desarrollo de todo un país sino sólo de una empresa determinada o de un sector de la población, esto es de los que tiene mayores recursos

(clase alta) que buscarían sólo dinero y más dinero, en tanto que, quienes trabajan obtendría lo esencial para sobrevivir y procurarían conservar el empleo, perdiendo el principio que señala que el trabajo no es un artículo de comercio sino un derecho y un deber social.

Igualmente la celebración de tratados internacionales de comercio generan condiciones diversas a las acostumbradas en la Ley Laboral y en la costumbre que es fuente del derecho, entre otras nuevas condiciones encontramos:

“... las relaciones de trabajo en las empresas transnacionales requieren la homologación de prestaciones en la proporción correspondiente a los niveles salariales de cada país, lo cual puede realizarse con la base de los derechos mínimos de trabajo y de seguridad social.”⁷¹

Así, los trabajadores mexicanos que se emplean en empresas extranjeras buscan la adaptación a otros sistemas laborales, donde encuentran derechos diversos y salarios mejor remunerados en igualdad de trabajo, lo que llega a crear conflictos en el trabajo. Por tanto, es importante mantener un dialogo entre las partes de la relación laboral para construir opiniones que tiendan a la renovación de la relación laboral, que debe incrementar la efectividad en los cambios actuales.

Además que la realidad laboral, es dinámica, con los mercados comerciales y laborales cambiantes y exigentes, que están en un desarrollo tecnológico acelerado; lo que trae reformas y ajustes en las empresas, así como la capacitación continua en el mundo laboral, que requieren ser atendidos pues la falta de preocupación del gobierno en esos rubros está produciendo inestabilidad en los que tienen un trabajo y desempleo para otros, que a pesar de contar con preparación no tienen oportunidad de ingresar a un trabajo.

Resulta importante aludir el pensamiento de Jorge Witker respecto a la globalización y sus efectos:

⁷¹ Kurczyn Villalobos, Patricia. Relaciones Laborales en el siglo XXI, 1ª ed., México, UNAM, 2000, p. 35.

“Por otra parte, los programas de ajuste estructural, y las consecuentes políticas de apertura y globalización neoliberal, han tenido una incidencia notable en el derecho al trabajo (incremento del desempleo abierto, crecimiento del subempleo y del empleo informal, privatización y exclusión de los beneficios de la seguridad social, etcétera.).”⁷²

Por tanto, en el caso especial de nuestro país, la apertura de mercados y la celebración de tratado de libre comercio como el Tratado de Libre Comercio de América del Norte no se ha convertido en una mundialización con derechos iguales protectores del trabajo; sino que más bien en mayor interés entre los países que ven logros económicos por encima de los derechos sociales e incluso de los derechos internos de la Nación, generando pobreza extrema y un desempleo abierto que a su vez produce la economía informal. Debido a que los factores de la producción en el Estado se han visto seriamente afectados por el nuevo modelo económico y así es como las crisis económicas afectan cada vez más a la clase trabajadora.

“Otras ramas industriales también tuvieron consecuencias. Estos ejemplos ilustran: la industria del calzado redujo su producción 102 millones de pares a poco más de 60 millones; lo mismo acontece con las industrias electrónica, metalúrgica y joyera de plástico, juguetera, etcétera. En el estado de Jalisco cerraron 1,000 pequeñas empresas muebleras.

El Tratado de Libre Comercio ha coincidido con la crisis estructural que ha agobiado al país en los últimos años, si bien oficialmente se ha declarado que sin el TLC el trance hubiera sido mucho más profundo, debido al aumento sustancial de las exportaciones. Debe señalarse, sin embargo, que este crecimiento se debe en gran parte a la subvaluación de nuestra moneda iniciada en 1994 y a la caída del mercado interno que motivó la utilización de parte de la planta productiva desocupada con el fin de producir para exportar...

⁷² Kurczyn Villalobos, Patricia. *¿Hacia un Nuevo Derecho del Trabajo?*, 1ª ed., México, UNAM, 2003, p.59.

Todo esto en medio de la pauperización creciente del pueblo mexicano. En este orden, la globalización, la modernidad y la productividad, se han singularizado por el menoscabo y aniquilamiento sistemático de los actores económicos más señalados de la sociedad vigente, lo mismo se trate del empresario inserto en la sustitución de importaciones, de los asalariados dependientes del sector oficial, del proletariado fabril, o de otros sectores, como la pequeña y mediana burguesía y el campesinado. La implementación de este modelo económico y su consecuente crisis, ha provocado, por otra parte, el debilitamiento de la acción sindical independiente – al serle más difícil sostener sus demandas,- la mutilación de los contratos colectivos y la declaración política de inexistencia (improcedencia) de la huelga.”⁷³

En ese contexto se vive hoy día tanto en lo laboral como en lo económico y todos los sectores de la población se han visto afectados, por ello la flexibilización en la Ley laboral es inminente pues debe seguir protegiendo a la clase trabajadora, mientras que el gobierno tendría que ocuparse de la protección económica del sector empresarial.

Finalmente, respecto a los efectos de la globalización en el ámbito laboral, podemos decir, que la integración de México en la economía mundial es un fenómeno que ha traído consecuencias positivas para una parte de la economía de la población; pero para otra muy negativos, pues como se ha señalado anteriormente se tiene los intereses económicos, por encima de los sociales en donde diversas industrias se han visto afectadas y han tenido que terminar su función, lo que ha incrementado el desempleo aún cuando el gobierno trate de disfrazarlo y señalamos que trata de disfrazarlo en virtud que, en las declaraciones realizadas por el actual Presidente de la República, el señor Vicente Fox Quesada señala que el desempleo ha disminuido; por lo que, es importante que no se permita la multicitada pérdida de la esencia del derecho del trabajo y la decadencia total de la economía mexicana; ya que tal situación puede incluso generar una inestabilidad social. Dado que los modelos económicos se han convertido en el punto de partida de la forma de vida social, pues es el dinero el que constituye el nivel de vida, y en el caso de los

⁷³ Lúyza de la Cueva, Octavio. Neoliberalismo y Flexibilización de los Derechos Laborales, México, Porrúa, 2000, p. 136 y 137.

trabajadores que sólo poseen el salario como parte de su capacidad económica de vivir en la sociedad, no es permitible que el salario no sea remunerador, ni satisfactorio para las necesidades de los trabajadores y además, las oportunidades de empleo sean tan mínimas que sólo son asequibles a una parte de la población y no a toda la sociedad mexicana en el entorno de la nueva economía y nuevas tecnologías.

CAPÍTULO IV

RELACIONES LABORALES ANTE LA GLOBALIZACIÓN.

4.1 Nuevas formas de contratación laboral.

En el siglo XIX no existía el contrato de trabajo, pues el trabajo se regulaba por la legislación civil, existiendo un contrato que era de arrendamiento de servicios y como parte del derecho civil no protegía a los trabajadores como tales, sino limitaba sus exigencias; posteriormente los seres humanos se veían obligados a prestar el trabajo toda vez que fueron despojados de sus tierras y para sobrevivir debían trabajar. Fue hasta 1857 que en México se dispuso que nadie podía ser obligado a prestar un trabajo sin una justa retribución; luego de una gran lucha social se logró una Ley del Trabajo que contenía el contrato de trabajo como tal y como parte de un derecho social.

El contrato en materia de trabajo, tiene por objeto dar formalidad a la relación laboral, empero su existencia no priva al trabajador de los derechos que le concede la legislación laboral. El trabajador, se obliga a prestar un trabajo personal y subordinado, mediante el pago de un salario, el cual debe ser remunerador; la existencia del contrato de trabajo se presume entre quien lo presta y lo recibe, además se cree, que en materia de trabajo, los contratos son de buena fe.

El surgimiento del derecho del trabajo dio génesis a una Ley que lo regulara, asimismo dentro del régimen jurídico regulador debía existir un instrumento que externamente del ordenamiento civil, regulara los derechos y obligaciones de las partes; de esta forma, aparece el contrato de trabajo, que era la institución jurídica que daba vida a las relaciones laborales, a partir de la cual se construía todo un sistema de reglas que apoyarían el desarrollo de la economía en varios países. Pues la denominación “contrato” deviene del derecho civil, entendiendo por éste el acuerdo de voluntades, por medio del cual se

producen o transfieren obligaciones y derechos; en el derecho laboral tiene diferentes efectos y supuestos jurídicos.

“Los juristas recurrieron a las expresiones hasta entonces usadas en la terminología legal y denominaban “contrato” al acuerdo de voluntades que surge entre un patrón y un trabajador. La expresión no era la más feliz; pero su uso universal vino a darle un reconocimiento pleno, aunque tuvo que aceptarse que, en este contrato, no es aplicable en su integridad el principio de autonomía de la voluntad, porque la ley tenía que proteger a la parte más débil de la relación contractual.”⁷⁴

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo, contempla como contratos de trabajo: el Contrato Individual de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo y Contrato Ley; los cuales difieren por las personas que intervienen en ellos y en el caso del último, por la actividad y las entidades en que tendrá efectos.

De una interpretación del artículo 21 de la Legislación Laboral vigente, tenemos que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades el cual, no es un instrumento indispensable para que surta efectos jurídicos; los efectos de la relación laboral se dan independientemente de la formalidad o no, pues la misma se presume cualquiera que sea el acto que le de origen, esto es, una vez que se presta el trabajo y otro lo recibe, es decir, la prestación del servicio personal y subordinado.

Aún, cuando el contrato de trabajo no es propiamente un acto que transmite obligaciones y derechos, sí tiene elementos de existencia y de validez en virtud que si los produce. Pues en lugar de transmitir derechos, genera los mismos, así el contrato de trabajo es un convenio celebrado entre patrón y trabajador para la prestación de un servicio a cambio de una remuneración.

⁷⁴ Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 1ª ed., México, Porrúa, 1981, p. 30.

Entre los elementos de existencia encontramos primeramente el consentimiento y objeto posible:

- El consentimiento es un elemento que da vida al contrato de trabajo, al respecto tenemos que: "... aquí aparece la primera gran diferencia en este elemento esencial desde el punto de vista civil y laboral. En el derecho civil, una situación de esa índole generaría la inexistencia del negocio. En el derecho laboral, por el contrario, bastará que un representante del interés empresarial –lo que necesariamente equivale a representante jurídico- exprese su conformidad para que nazca el contrato de trabajo, con todas sus consecuencias."⁷⁵

En la relación laboral las partes, trabajador y patrón pueden manifestar su voluntad por escrito o bien se presume el consentimiento una vez que el patrón se sirve de la actividad del trabajador y paga un salario. El consentimiento en el contrato de trabajo no requiere exclusividad por escrito, pues los efectos son independientes de la formalidad o no.

- Objeto posible: esto es, que la prestación del servicio sea conforme a lo establecido en la Ley; que sea en forma personal y subordinada por parte del trabajador; por parte del patrón que tenga liquidez de pagar un salario.

Los elementos de validez son:

- Capacidad
- Licitud en el objeto; y,
- Forma.

- La capacidad, es un atributo de las personas por medio del cual se es sujeto de derecho, en la legislación común se adquiere capacidad de ejercicio a los dieciocho años de edad, en donde se puede ser sujeto de derechos y obligaciones. Empero en la legislación laboral la capacidad de goce y de ejercicio permiten ingresar a un trabajo, con la limitante

⁷⁵ De Buen Lozano, Néstor. Ob. cit., p. 50.

que establece la Constitución en el artículo 123 fracción III, al señalar que está prohibida la utilización de menores de catorce años; de ahí la limitante a la capacidad.

Los mayores de catorce años de edad y menores de dieciséis podrán trabajar con aprobación de la autoridad correspondiente. Luego, la edad para laborar es de dieciséis años, siendo esta edad considerada como capacidad de ejercicio en el trabajo, donde ya pueden celebrar contratos de trabajo. Con otras limitantes referentes a que, los menores de dieciocho años no pueden prestar servicios fuera de la República, ni en contravención de lo establecido en el artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo, que establece:

“Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I. De dieciséis años, en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la inspección de trabajo.
- d) Trabajos subterráneos o submarinos.
- e) Labores peligrosas o insalubres.
- f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- h) Los demás que determinen las leyes.

II. De dieciocho años, en:

Trabajos nocturnos industriales.”⁷⁶

- Licitud en el objeto, consiste en que el servicio que se preste no debe contravenir lo estipulado por el artículo quinto de la Legislación Laboral que a la letra señala:

⁷⁶ Climent Beltrán, Juan B., Ob cit., p. 231.

“Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
 - II. Una jornada mayor que la permitida por esta ley;
 - III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
 - IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;
 - V. Un salario inferior al mínimo;
 - VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
 - VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;
 - VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
 - IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
 - X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
 - XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;
 - XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y
 - XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.
- En todos estos casos se entenderá que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.”⁷⁷

⁷⁷ Ibidem, p.49 y 50.

En realidad, la licitud consiste en que la prestación de cualquier servicio personal subordinado, no debe ir contra ninguna de las reglas transcritas ni contra alguna otra Ley.

- Por lo que hace a la forma, es un concepto muy abstracto, pues como se señaló, la relación laboral se presume una vez que se presta el trabajo personal subordinado, porque independientemente que conste el documento o no produce efectos jurídicos. Sin embargo, el artículo 25 de la multicitada Ley Federal del Trabajo, establece los requisitos mínimos que debe contener el escrito en que consten las condiciones de trabajo y son las siguientes:

“El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.”⁷⁸

En términos generales, el contrato de trabajo es un formalismo que consiste en documentar las condiciones de trabajo y sus formas, porque efectivamente el legislador previó en la Ley que ante la inexistencia de un documento los trabajadores tienen el

⁷⁸ Climent Beltrán, Juan B., Ob cit., p. 49 y 50.

derecho que aquélla les otorga; así el artículo 31 de la Ley laboral establece: “Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.”⁷⁹ Cuestión prevista por los legisladores muy acertada, pues las relaciones de trabajo existen en muchas ocasiones sin un documento que los avale, lo cual no debe ser impedimento para que los trabajadores exijan sus prestaciones, y si bien la Ley Federal del Trabajo, establece que de la carga de la prueba tratándose del contrato de trabajo corresponde al patrón, los trabajadores pueden exhibir ante un juicio laboral, documentos con los cuales también acrediten la relación laboral.

Ahora bien, a una década de celebrado el Tratado de Libre Comercio, tenemos que el contrato de trabajo se ha debilitado, en primer lugar porque en el caso de contratos colectivos de trabajo, los sindicatos se ven involucrados en situaciones que lejos de defender los derechos de los trabajadores para la celebración de un contrato con la empresa, tienen intereses económicos, lo que ha provocado falta de cumplimiento de los contratos por parte de los empresarios, como ejemplo tenemos el de los Ferrocarrileros que ante la privatización que sufrió, se dejaron incumplidos los derechos establecidos en sus contratos colectivos de trabajo, de ahí que actualmente las autoridades del trabajo, tengan una carga considerable de demandas que subsisten por tal situación.

Desde el año de mil novecientos ochenta ha existido una forma de uso de la fuerza de trabajo que es la llamada taylorismo-fordismo, consistente en lograr que las empresas por medio de la supervisión y programación la mayor cantidad posible de trabajo de los trabajadores, donde se pretende:

1.- El aislamiento de cada trabajador del grupo de trabajo, la transferencia del control del trabajo, de aquél o aquéllos y del grupo, a los agentes de la gestión, que dicen al trabajador exactamente qué hacer y cuánto producto lograr.

⁷⁹ Ibidem, p. 99.

2.- Se busca la ruptura sistemática de cada proceso productivo en elementos componentes cuantificados en tiempo (“estudios de tiempo y movimiento”).

3.- Se establecen varios sistemas de pago de salarios que den al trabajador el incentivo de producir más.

En la actualidad las formas de trabajo se han visto influidas por los cambios económicos donde las nuevas tecnologías hacen necesaria una competencia mundial, con una producción más fluida, modificando el uso de capital y las inversiones con mano de obra de diversos países, que se encuentre debidamente capacitada para lograr el equilibrio entre los factores de la producción.

“De esta manera, las inversiones, los flujos de recursos (informacionales, financieros, tecnológicos, humanos), las unidades de producción, se expanden y se desplazan, se dispersan y se reintegran, de diferentes maneras. Un vasto movimiento mundial de redespigue y de relevo, reordena y redistribuye papeles, funciones y posibilidades, respecto de regiones, países, ramas productivas, bienes y servicios, empresas, clases y grupos, organizaciones, instituciones, Estados.”⁸⁰

Así, los países desarrollados obtienen las ganancias en las inversiones, provocando la carencia de empleos en los países subdesarrollados, surgiendo las formas de autoempleo o llamado también empleo informal; los trabajadores se clasifican de acuerdo a sus conocimientos técnicos o preparación, pero en esas formas de autoempleo surgen relaciones de trabajo libres (nuevas formas de contratación), en tanto que surge una subcontratación entre los comerciantes que tiene sus propios negocios y solicitan el servicio de trabajadores, los cuales son contratados sin un documento, sin seguridad social, sin capacitación y sin algunos derechos que la legislación laboral les otorga; empero ante la necesidad de laborar las personas se emplean en esos “trabajos” con el propósito de recibir un salario “remunerador”, lo que en realidad no sucede. Cabe entonces preguntarnos: Si la

⁸⁰ Kaplan, Marcos. Ob. cit., p. 292

Ley Laboral expresamente establece los derechos y obligaciones que tiene toda persona que realice un trabajo personal y subordinado. Entonces ¿Qué pasa con esos trabajadores que no cuentan con seguridad social o con otras prestaciones de ley y que no demandan por la falta de elementos o por no perder el empleo que es su único ingreso?. Si la legislación contemplara esas formas de contratación o de trabajo los trabajadores estarían en posibilidad de reclamar sus prestaciones económicas y por supuesto de seguridad social.

Al respecto, Patricia Kurczyn Villalobos manifiesta:

“Empieza a gestarse un tipo de reglamentación (y a veces desreglamentación) en cuanto a las actividades de autoempleo, tanto para combatir la precariedad de éste como para impulsarlo aunque en niveles más altos, toda vez que las condiciones del mercado laboral, con la influencia de la tecnología, ha modificado esquemas en las relaciones de trabajo, que desde nuestro punto de vista incrementa el número de relaciones individuales desarrolladas tanto en el sector informal como en el formal, o en el sector formal haciéndolas pasar como informales. En el primero y en el tercer caso ocurre la emergencia de apoyo y de transformación para someterlo a la legalidad. También es imprescindible mencionar la importancia de cubrir el autoempleo en la mano de obra calificada (free-lancers), en relación con la previsión y la protección social.”⁸¹

Tema importante y que no puede pasarse por alto, pues México se ve en situaciones difíciles y complicadas en el ámbito laboral y económico, que provocan pobreza y poca productividad en donde no se puede crecer, además que el trabajo es la forma de vida y desarrollo de todos los seres humanos, debiendo cuidarse su esencia así como la justicia social, porque de lo contrario al no existir una justa distribución de la riqueza, la lucha obrera saldrá nuevamente en defensa de sus derechos y podría gestarse una nueva revolución social.

⁸¹ Kurczyn Villalobos, Patricia. Relaciones Laborales en el siglo XXI, 1ª ed., México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2000, p.41

Otra de las nuevas formas de contratación, son las temporales, si bien la Ley Federal del Trabajo establece que la duración de los contratos de trabajo puede ser por obra, tiempo determinado o bien por tiempo indeterminado; los contratos por tiempo determinado, se dan cuando la naturaleza de los mismos lo exija o se cubra temporalmente a una persona; así entonces serán temporales los trabajadores que la empresa requiera sólo en un período determinado y los trabajadores que cubran alguna incapacidad. Empero, en la actualidad los trabajos por tiempo indeterminado, parecen ser casi una utopía, dado que no existe ya estabilidad en el trabajo, esto es, los empresarios contratan empleados por tiempo determinado, aún cuando no sea temporada de mucha demanda de producción o servicios, los trabajadores se ven en la necesidad de aceptar el trabajo temporal, en virtud de la carencia de empleos, la necesidad de sobrevivencia y desarrollo. Aunque si bien el derecho colectivo del trabajo, contempla a los trabajadores de base, en la actualidad los empresarios eluden en gran parte las contrataciones colectivas, de ahí que se es menester actualizar la Ley Federal del Trabajo.

Las personas se ven afectadas en el empleo, además porque la tecnología y la ambición que representan la globalización, que hace en ocasiones no necesarios los servicios de las personas como podemos ver a continuación:

“Así, en una sola llamada telefónica podemos recibir una información detallada de servicios, logramos una comunicación mediante una voz automatizada que hace varias sugerencias hasta llegar al punto deseado. Se acabó la conversación con las operadoras o las secretarias. El disco o la máquina contestadora las reemplaza. Incluso en transacciones comerciales específicamente las bancarias, ya no hay necesidad de recurrir físicamente a un banco ante la posibilidad de efectuar las operaciones a través de una máquina o de un monitor; un cerebro programado nos evita esperas, tráfico, riesgos de asaltos, etcétera. Celebramos contratos de compraventa con las máquinas vendedoras desde golosinas hasta boletos de avión.

Dicho de otra manera, el trabajo humano se ha ido sustituyendo tal y como ocurrió con las máquinas de vapor.”⁸²

De lo anterior, podemos darnos cuenta de la realidad del trabajo y de las nuevas condiciones en que se da, los inversionistas al crear una empresa, en lugar de pensar en crear fuentes de empleos, sólo invierten en maquinarias y tecnologías que le pueden ser de utilidad y no le exigen un salario, aguinaldo, horas extras u otros derechos laborales.

En otro aspecto, el Constituyente propone nuevas tendencias de contratación laboral pretende que sea por tiempo determinado pero discontinuo y de capacitación inicial; estas son las formas de contratación que prevé la reforma laboral. En contratación por tiempo determinado pero discontinuo será cuando se pacte entre las partes de la relación laboral, que los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo; esto es que los trabajadores que sean contratados por actividades de temporada, tendrán los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores de base y los empleadores deberán servirse siempre en los períodos respectivos, del mismo trabajador; verbigracia, si un trabajador que fue contratado en un centro comercial para temporada navideña será contratado en la próxima temporada por el mismo patrón.

La capacitación inicial es un contrato, que si bien no otorga estabilidad en el empleo sí concede al trabajador la certeza que durante el tiempo que el empleador se sirva de él para que adquiera los conocimientos y habilidades que requiere el trabajo, obtendrá salario de la categoría que desempeñó, con la posibilidad que de ser desempeñado correctamente el trabajo, el trabajador obtiene un empleo indeterminadamente.

Estas son las propuestas del legislativo para las nuevas formas de contratación, lo cual de ser incluido en la Ley Laboral sería de gran utilidad, evitando que los trabajadores sean explotados y queden desprotegidos, pues en el caso de capacitación inicial, supongamos que es contratada una persona sólo por tres meses y después se queda sin

⁸²Ibidem p.44 y 45.

empleo, la ventaja sería que durante esos tres meses obtuvo un ingreso y adquirió conocimientos, que tal vez le sean de ayuda posteriormente en otro empleo y por su parte el patrón se sirve del trabajador; así ambos estarían obligados y protegidos por la Ley.

Aunque sí existe en la Ley Federal del Trabajo el contrato por tiempo indeterminado, es necesario que ante los cambios económicos de México, en donde lo más importante son los recursos económicos por encima de los humanos, la sociedad pugne porque la materia de trabajo no pierda su esencia que es la de proteger a quien presta un servicio y que las relaciones de trabajo continúen siendo equitativas entre el capital y el trabajo.

La regulación de nuevas formas de contratación, se hace necesaria, dado que la competitividad obliga al crecimiento y debe evitarse los posibles efectos negativos en el empleo que traen las contrataciones de los nuevos empresarios que son contratos no previstos en la ley, pero conservando en todo momento el derecho de la clase trabajadora. De ahí derivamos un tema muy interesante en el derecho del trabajo, “la flexibilización de las normas laborales”; porqué flexibilización, porque la Ley Federal del Trabajo es rígida y debe cumplirse cabalmente.

Flexibilizar significa abrirse a los cambios, cualesquiera que estos sean, pero que sean benéficos para la sociedad, la flexibilidad en el derecho del trabajo, dinámico y expansivo, la flexibilidad cuando se refiere a las condiciones en la práctica laboral, como modalidades de las propias normas de derecho positivo.

Esa flexibilización de las normas de trabajo podría atentar contra las mismas y convertirlo en un derecho civil (contratos por tiempo determinado sin requerirlo la naturaleza del trabajo); sin embargo debe realizarse en un marco de defensa de justicia social sin afectar los principios generales del derecho del trabajo, como son irrenunciabilidad de los derechos; continuidad de la relación laboral si subsiste la materia de trabajo; buena fe; igualdad; libertad de profesión; y equilibrio entre los trabajadores y el patrón.

Los cambios económicos en que se ha visto involucrado México, ha traído transformaciones en el mercado de trabajo provocando desempleo y cambios en el derecho del trabajo que se enfrentó de pronto con las nuevas tecnologías así como grandes crisis económicas y políticas. Como consecuencia de todos ellos, los contratos de trabajo se han visto afectados en sus premisas principales y dejando a la clase débil en estado de indefensión. En ocasiones, debido a las relaciones comerciales internacionales, las condiciones de trabajo que surgen, pueden modificar las condiciones laborales en México y a las cuales no se puede adaptar fácilmente, algunos países pretenden unificar legislaciones que regulen las relaciones laborales en los diversos sectores de la economía.

“Las propuestas de aplicar normas laborales internacionales atribuyen a éstas un fuerte carácter proteccionista. Los principales problemas asociados a la puesta en marcha de estándares laborales internacionales en países con distintos niveles socioeconómicos se vinculan, en primer lugar con la necesidad de determinar cuales normas deberán incluirse, en este sentido parece haber cierto acuerdo en que algunas normas deben de tener una base universal, mientras que otras un carácter flexible, según el grado de desarrollo alcanzado.

Las normas de carácter universal y las propuestas de numerosos autores, coinciden con las de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), como los derechos humanos básicos: derecho de asociación, de organización y de negociación colectiva, no discriminación, prohibición de realizar trabajos forzados y abolición del trabajo infantil, también han incorporado las normas referidas a la salubridad y seguridad del empleo, este objetivo de vinculación con la universalidad de los principios de la OIT, al tiempo que considera las condiciones de desarrollo de cada país, evita que las presiones que impone la globalización terminen por destruir las condiciones sociales nacionales.”⁸³

⁸³ Eréndira Ariadna Bahena Mazón, “El derecho del trabajo frente a la globalización”, Altamirano Revista del H. Congreso del Estado de Guerrero, México, año3, Núm. 25, marzo-abril 2002, p. 403.

Pero a pesar que existiera legislación aplicable a todos los países atendiendo al desarrollo de cada uno, resultarían ineficaces, pues cada país posee ideas jurídicas, culturales y sociales diversas, los cuales aún cuando coincidan en su mayoría con los señalados por la Organización Internacional del Trabajo el derecho internacional no puede intervenir en el derecho de cada nación, pues atentaría contra su soberanía; no cumpliendo con su objetivo, en tal virtud se debe conservar un derecho del trabajo sin alteración alguna con instrumentos propios y dentro de la lógica jurídica, adaptado a la realidad globalizada en el ámbito que nos rodea.

Ahora bien, citaremos un comentario que a manera de definición señala la Doctora Patricia Kurczyn de las nuevas contrataciones:

“Muchas han sido las denominaciones utilizadas para simbolizar el fenómeno que nos ocupa: contratación precaria, contratación flexible, trabajos atípicos, pluralidad o nuevas modalidades de contratación individual; en todos los casos se trata, o bien de situaciones que escapan al derecho del trabajo, o bien al rompimiento del esquema tradicional de contratación que daba al tiempo indeterminado un papel relevante.”⁸⁴

En realidad las nuevas formas de contratación están surgiendo en la práctica y pueden ser denominadas trabajos atípicos, pues de otra manera no serían entonces nuevas formas de trabajo, debido a que no están contempladas en la ley y su inclusión es inminente.

Finalmente aludiremos los efectos de las nuevas contrataciones laborales que propone el Profesor Carlos Reynoso Castillo dentro y fuera del marco legal, los cuales nos

⁸⁴ Kurczyn Villalobos, Patricia. *Relaciones Laborales en el siglo XXI*, 1ª ed., México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2000, p.59

parecen muy acertados y que trata el problema de las nuevas relaciones laborales que estamos analizando:

“a) Dentro del marco legal. En las relaciones individuales, pareciera que se fortalece el principio de la autonomía de la voluntad de las partes, lo que vulnera la estabilidad en el empleo y en general las condiciones de trabajo.

En materia colectiva, estas contrataciones son a veces elementos desestabilizadores porque los sindicatos trabajan generalmente con la figura de trabajador estable.

En materia de seguridad social, la protección de esos trabajadores o no se manifiesta o sencillamente se da de manera limitada en razón a que los conceptos con que opera, se basan en el principio de la duración indeterminada de la relación laboral. Cabe destacar que la incidencia de siniestros pareciera haber aumentado en el caso de trabajadores temporales.

b) Fuera del marco legal. En algunos países se ha detectado que hay ciertos grupos sociales que participan de manera más activa en este tipo de contrataciones como son los jóvenes, mujeres, jubilados entre otros, acarreando diversas consecuencias en el ámbito social, económico y político, efectos éstos cuyo impacto debiera ser objeto de un análisis puntual.”⁸⁵

Efectivamente las condiciones laborales de nuestros días han quedado fuera del marco legal, debido a los nuevos modelos económicos que se han introducido a México, por ello es indispensable que los contratos de trabajo actuales se incluyan a la legislación laboral, pues de lo contrario, sería inútil la lucha de los antepasados y el espíritu socialista del derecho del trabajo quedaría en el olvido, creando un ambiente en donde la economía es la base de la sociedad, lo que no es viable para un mundo en que los seres humanos trabajan y sobreviven en sociedad. El desafío al que se enfrenta el derecho del trabajo es la

⁸⁵ Ibidem. p.65.

recuperación de capacidad para adaptarse a las nuevas realidades, conservando en todo momento su carácter interpersonal de quien pone a favor de otro su fuerza de trabajo y la protección de los derechos sociales que ofrece la legislación del trabajo.

Por ende, el Estado debe procurar que la promoción del crecimiento económico, amplíe el nivel de empleos y que la elevación de la productividad, sea de tal forma que la competitividad crezca frente a los demás Estados y así obtener una remuneración real, acorde a las necesidades actuales. Tal es el caso que las tecnologías que han llegado a nuestro país que vulneran también las contrataciones de trabajo, pues las máquinas de las industrias realizan el trabajo que llevaba a cabo un trabajador, así por ejemplo si un trabajador produce el veinte por ciento y una máquina produce el doble o triple, de tal forma que el desempleo se genera en la medida que las innovaciones tecnológicas hacen imprescindible la labor de los trabajadores, quedando sólo las empresas con el personal indispensable para cubrir sus metas, de donde desprendemos la importancia del siguiente tema.

4.2 Tecnología contra capacidad de trabajo.

La tecnología, hoy día forma parte de la vida diaria de una persona haciéndola dependiente incluso de instrumentos aportados por las nuevas tecnologías, como las computadoras, faxes, celulares, agendas electrónicas, entre muchos otros, lo que en la antigüedad no sucedía, pues ante la inexistencia de esos instrumentos los seres humanos tenían diversas actividades relacionándose entre si y sin dependencia de tantas máquinas. Los seres humanos tenían como únicos instrumentos un palo y una piedra para obtener sus alimentos y no comercializaban, sólo buscaban intercambio de bienes para su sobrevivencia, sin embargo con su evolución y el intercambio comercial, surgió el dinero que es el medio que provoca la ambición de los seres humanos, asimismo con la creación de la tecnología esa ambición crece y atenta contra los mismos seres, por otra parte la integración económica obliga a la modernización en los sistemas y las tecnologías, pero todo ello trae consecuencias que pueden afectar seriamente el empleo de la población, pues

las máquinas reemplazan al individuo en muchas actividades, tal es el caso de las agendas electrónicas y los faxes que pueden reemplazar a una secretaria o a un mensajero.

Así, la modernización comenzó a experimentar dificultades y obstáculos en diversas cuestiones como: deterioro de precios en principales productos de exportación; decadencia del desarrollo económico y social; endeudamiento externo y mayor dependencia con el capital extranjero en materia de préstamos y financiamientos directos, así como de tecnología; desaceleración de la tasa de crecimiento económico; y muy importante la caída de las inversiones y salarios.

Igual, que para los primeros seres humanos se hizo indispensable crear herramientas que les ayudaran a la cacería y recolección para poder sobrevivir y paulatinamente crearon nuevos instrumentos, de igual forma los seres humanos cada día requieren de innovaciones que le ayudan en su vida cotidiana, que le permitan continuar comunicándose, transportándose, informándose, entre muchas otras opciones; sin embargo como lo dijo un filósofo el hombre es el lobo del hombre y de un modo inintencional las máquinas y computadoras creadas por el mismo ser humano hacen innecesaria la actividad humana, pretendiendo facilitar su actividad laboral.

Con las innovaciones y los avances tecnológicos han generado una llamada Tercera Revolución Industrial y Científica que se encuentra relacionada con la integración de la economía y por supuesto con las nuevas relaciones de trabajo.

“La mutación tecnológica se ubica en un proceso de reestructuración de la industria y de los flujos de comercio e inversión, que tiene como principales focos, ejes y actores, a las microempresas y Estados de los países industrializados (Estados Unidos, Europa occidental, Japón), y algunos de industrialización reciente (Asia oriental y suboriental). Los gastos y esfuerzos de Investigación y Desarrollo (I y D) son cada vez más una respuesta a las necesidades de competitividad entre empresas y entre Estados, y de disponibilidad y reestructuración del uso de insumos fundamentales, pero de disponibilidad menguante y/o de costos crecientes (materias

primas, energía, fuerza de trabajo). Se concentran en un número relativamente reducido de países, de empresas oligopólicas y ramas manufactureras.”⁸⁶

Si bien hemos señalado que la tecnología es un elemento fundamental para ser competitivos, no trataremos en esta ocasión propiamente a la tecnología como parte de la competencia internacional de México con otros países, sino como un atentado contra la capacidad de trabajo intelectual humano creado por él mismo, esto es, como un fenómeno en que la industrialización hace innecesario en muchas ocasiones la mano de obra humana. Cabe decir que, comparada la situación tecnológica de los países desarrollados con nuestro país que se encuentra en vías de desarrollo, las actividades y los sectores tecnológicos, poseen un bajo potencial competitivo en relación al estándar internacional, así como un poco dinamismo tecnológico.

Tecnología, es un término que proviene de las palabras tecné, que significa arte u oficio, y logos, que es conocimiento; así entonces, tecnología es el conocimiento de un oficio y un proceso, por el cual los seres humanos diseñan instrumentos y máquinas que les permitan mejorar sus relaciones con el entorno físico y social que lo rodea.

Así, la tecnología con el paso del tiempo se fue innovando a un ritmo acelerado sin tener en cuenta la geografía o ideología de los países y los empresarios comenzaron a abrirse a esas innovaciones para aplicarlas a las industrias, lo que implica que las empresas necesitan empleados que conozcan las técnicas y así obtener una mayor productividad.

Luego entonces la nueva tecnología además de todo requiere un grado de preparación, por lo que si no se cuenta con ello genera el desempleo que vivimos hoy día, mientras tanto los empleadores buscan una solución a la carencia de trabajadores y con máquinas solucionan el problema, de tal forma que llegan a comprobar que una máquina realiza el trabajo de dos o tres trabajadores y con el paso del tiempo prescinden de más

⁸⁶ Kaplan, Marcos. Ob.cit., p. 261

empleados, además que las máquinas no exigen ni requieren un salario y capacitación, sólo mantenimiento, lo que resulta más fácil para los empresarios.

“El desempleo comienza por afectar a trabajadores manuales o “de cuello azul”, poco o nada calificados, pero con la aceleración del cambio tecnológico se va extendiendo también a los trabajadores “de cuello blanco” del terciario, a profesionales y cuadros de las nuevas clases medias.

Se sostiene que la incorporación en fábricas y oficinas de la computadora, la automatización y el robot, de equipos cada vez más sofisticados, baratos y productivos, en el corto plazo destruye empleos, produce y mantiene la desocupación amplifica tensiones en el mercado de trabajo y en la sociedad.”⁸⁷

Efectivamente, los cambios económicos, tecnológicos y sociales han provocado que el mercado de trabajo cambios no propicios para los solicitantes de empleo, pues los nuevos empleos se dan por períodos determinados, como mencionamos en las nuevas relaciones laborales, en virtud que las industrias en su poca evolución no crean muchos empleos y los que crean son temporales; sólo los países muy industrializados tienen una rápida producción de bienes y obtienen beneficios de la nueva tecnología.

“...se ha privilegiado para nuestro país las tareas en que se encuentra presente la utilización de la fuerza de trabajo intensiva y barata, reservándose las actividades de avance tecnológico complejo para las compañías estaunidenses y canadienses.”⁸⁸

En México, nos hemos enfrentado a cuestiones que pueden ser barrera para el progreso de los trabajadores por carecer de conocimientos técnicos y nuevas formas de aplicación de la tecnología en el trabajo, tales como: una cultura diferente de innovación; realización de tecnología con trabajo respecto al problema de empleo y organización de los sistemas de trabajo y nuevos modelos de organización laboral.

⁸⁷ Ibidem p. 627

⁸⁸ Lúyzaga de la Cueva, Octavio. Neoliberalismo y Flexibilización de los Derechos Laborales, México, Porrúa, 2000, p. 152.

“En los países altamente industrializados como en los países en desarrollo, las incertidumbres generadas por la competencia global y el cambio tecnológico siguen siendo constantes económicas y sociales, con múltiples implicaciones políticas. Muchos de los empleos perdidos no vuelven. La recuperación del crecimiento puede ir acompañada por una menor disponibilidad relativa de puestos de trabajo; por el mantenimiento o aumento de empleos de alta capacitación, y la disminución de empleos para los incapaces de trabajos complejos. Grandes segmentos de poblaciones pueden quedar definitivamente aislados de la vida productiva. La eficiencia y competitividad de las empresas, en lo nacional y sobre todo en lo internacional, requieren más producción con menos trabajadores, y por ende, el recorte del empleo.”⁸⁹

Así es, la globalización que trae consigo la apertura de mercados y asimismo tecnologías más avanzadas que forman parte de las empresas transnacionales que se han establecido en México y constituyen en gran parte una de las causas de desempleo, tal como pasó con la primera revolución industrial que las máquinas reemplazaron a miles de trabajadores, así ha sucedido en la actualidad las innovaciones tecnológicas producen desempleo y no únicamente por la falta de preparación, sino porque las computadoras o nuevos sistemas de trabajo no requieren ya de trabajo del ser humano, sino que de carácter automático responden a las necesidades de las empresas.

De tal forma, que las innovaciones tecnológicas si bien constituyen una parte importante de la economía del País y que como hemos dicho en el mundo actual la economía y trabajo van de la mano, también llega a producir desempleo que se convierte en una problemática de Estado y la división de trabajadores calificados, por ende, una desigualdad en los ingresos y la relación de hombre-máquina se amplía, sin embargo esa relación puede ser provechosa para una parte de las relaciones laborales; nos referimos al patrón sobre todo en las grandes industrias, donde como mencionamos con antelación se sirven de maquinarias que realizan las actividades, que podían llevar a cabo personas

⁸⁹ Kaplan, Marcos. Ob cit., p. 267.

físicas, por otra parte las empresas requieren personal calificado que posean los conocimientos indispensables para manejar las nuevas tecnologías y así obtener una mayor productividad.

“Las nuevas tecnologías revolucionan la producción; la hacen más rápida y fluida; modifican en ella la intensidad relativa del uso del capital y de la mano de obra en los diferentes sectores productivos; crean los nuevos materiales de propiedades especiales. (...)”

Las nuevas tecnologías aplicadas a la industria (informática, modelado por computadora, etc.) cambian la estructura de los costos; permiten el logro de la entrega a tiempo de insumos y altos niveles de automatización; reducen o anulan las ventajas de los bajos costos laborales.”⁹⁰

De lo anterior nos damos cuenta que la mundialización ha provocado que se introduzcan tecnologías muy avanzadas que en ocasiones no permiten a los solicitantes del empleo ingresar a las empresas por carecer de los conocimientos técnicos; entonces el Estado consiente de esta situación creo un programa de Certificación laboral por medio del cual se califican conocimientos técnicos, pero ello no garantiza la obtención de un empleo; tema que abordaremos más adelante.

Cabe señalar que la tecnología, producto también de la mundialización ha debilitado las relaciones de trabajo, la fuerza de trabajo y las oportunidades de empleo para los trabajadores, pues la llamada tercera revolución industrial o revolución de la inteligencia ha reemplazado en muchos aspectos a los seres humanos provocando una inestabilidad y carencia de empleos, salarios, prestaciones y seguridad social dado que las máquinas no requieren tantas prestaciones y facilitan las ambiciones de los empresarios. Como ejemplo, podemos señalar la industria automotriz, pues si bien genera empleos, ello no es muy provechoso para México, pues de que nos sirve la creación de empleos, sino se está capacitado para la nueva tecnología. Por lo que la capacitación para el conocimiento de nuevas tecnologías se hace indispensable y de esa forma los empleos sean asequibles

⁹⁰ Ibidem p. 288.

para la población, para lograr la obtención de un empleo con prestaciones legales y con seguridad o estabilidad en la permanencia del mismo.

4.3 Eficacia de las certificaciones laborales.

Ahora bien, derivado de las nuevas tecnologías, se hace necesario que los trabajadores para conservar o ingresar a un empleo cuenten con preparación y capacitación para lograrlo, el gobierno preocupado de la situación precaria de empleo y del alto requerimiento de los empleadores en sus requisitos para contratar a una persona y ser productivo y competente implementó un Programa de Certificación Laboral que ayudaría en la obtención de empleo.

Es importante en primer término, establecer qué son las certificaciones laborales, cuál es el proceso de obtención de una certificación, cómo se lleva a cabo y cuáles son los beneficios que ofrece, una vez fijados esos términos, cabe resaltar que señalaremos la eficacia que existe o puede existir por su obtención.

Las certificaciones laborales surgen en el período del Presidente Constitucional Ernesto Zedillo Ponce de León, cuando presentó el Plan Nacional de Desarrollo para el período de 1995-2000, y en la parte relativa a la capacitación propuso la siguiente estrategia:

“Vincular de manera sistemática la planta productiva y la comunidad educativa. La oferta de servicios de formación técnica y de capacitación para el trabajo será adecuada cuando atienda las necesidades de la planta productiva en materia de recursos humanos, sin descuidar la formación integral de las personas. Para asegurar lo anterior, las autoridades educativas y laborales promoverán, con la participación del sector productivo, el establecimiento de normas de competencia laboral, cuya estructura responderá a las condiciones actuales y previsibles del mundo de trabajo. Estas normas se integrarán en un Sistema Normalizador de Competencia Laboral (SNCL), cuya estructura facilitará la movilidad del trabajador

entre industrias y regiones, así como el considerar grados progresivos de complejidad en las funciones laborales.”⁹¹

Luego de esta propuesta, el Sistema de Certificación de Competencia laboral fue implementado por medio de un acuerdo, en cual establecen sus objetivos y la forma de emitir las normas técnicas de conocimientos susceptibles de certificación y que esas normas sean eficientes tanto para el empresario, como para el trabajador; así con la emisión de las normas técnicas de competencia laboral, se otorgaría un certificado de competencia laboral respecto de los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en la práctica laboral independientemente de cómo se hayan adquirido y se obtendría una capacitación y competitividad continua.

Las Normas Técnicas de Competencia Laboral, son aquéllas que establecen la competitividad; la capacidad que se tiene para realizar alguna actividad; la aptitud para responder a los cambios tecnológicos y métodos de trabajo y la habilidad de transferir la competencia de una situación a otra y puede certificarse.

Se encuentran clasificadas por niveles que van del uno al cinco, dependiendo de:

- Lo rutinario o variedad de la actividad
- La complejidad de la actividad
- La autonomía que tiene la persona en el desarrollo de la actividad

La competitividad según lo define el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral es: “La capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un

⁹¹ México, Ernesto Zedillo Ponce de León, Ob cit.

trabajo efectivo y de calidad. La competencia laboral puede evaluarse y certificarse.”⁹² El Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), es un Organismo que fue creado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en cooperación con la Secretaría de Educación Pública y está encargado del desarrollo y aplicación del Sistema Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral. Así entonces, una persona es competente en la medida que puede desempeñar una función de manera eficiente y con buenos resultados.

Ahora bien la competencia puede ser de tres tipos:

- Básicas: son capacidades generales como leer, escribir, sumar, entre otras que se requieran para desarrollar casi cualquier función productiva.
- Genéricas: son funciones comunes a varias personas y áreas tales como atención a clientes, ventas, manejos de datos, etc.
- Específicas: Son capacidades especiales que se requieren para desarrollar algunas funciones por ejemplo, preparar un programa de capacitación.

La certificación laboral, consiste en un reconocimiento formal de competencia laboral por medio de un documento, es todo un proceso que se integra en tres etapas: la primera consiste en un diagnóstico previo a la evaluación, donde se informa a la persona interesada, la posibilidad de cumplir con los requisitos de la evaluación; la segunda es la evaluación propiamente, donde la persona realiza una serie de funciones solicitadas por el evaluador y éste las comprueba con los requerimientos del instrumento de evaluación; y la tercera es el resultado de la evaluación, donde se informa a la persona interesada si es competente o si aún no lo es, en caso de serlo se le otorga posteriormente un certificado con validez oficial y en caso de no ser competente, se le ofrece capacitación para que con posterioridad pueda realizar su proceso nuevamente.

Por medio de las certificaciones, los trabajadores pueden hacer frente a los cambios que presentan las empresas y son motivados además a capacitarse para mejorar su

⁹² conocer.org.mx

desempeño dentro de una empresa, así como aspirar a un asenso avalado por un documento que obtuvo con sus conocimientos prácticos o laborales independientemente que se hayan obtenido por estudios. Por otra parte tenemos que así como las relaciones laborales se ven debilitadas y en ocasiones modificadas, en virtud de las innovaciones tecnológicas a que se presenta el país en un mundo laboral globalizado obligan a las personas a estar actualizadas, tener un documento que respalde sus conocimientos y habilidades, pero sobre todo que traten de cubrir sus aspiraciones y necesidades económicas y sociales, pues como hemos comentado con antelación, el trabajo es el medio de sobrevivencia de los seres humanos.

Ahora bien, luego de conocer que es una certificación laboral y como se obtienen, conviene analizar, lo siguiente ¿las certificaciones laborales son eficaces para un trabajador?, ¿la adquisición de un certificado de competencia laboral garantiza la obtención de un trabajo? y, ¿saber que tan competente es un trabajador, verdaderamente le ofrece ventajas o beneficios en su trabajo?. Estas interrogantes son las que pretendemos explicar en este punto.

Primeramente cabe decir que si bien las certificaciones laborales pueden documentar los conocimientos de una persona y ese documento tiene validez, para que sea presentado ante empresarios y avale sus conocimientos, ello no resulta finalmente eficaz, pues basta mirar el mundo laboral de este siglo para darnos cuenta que aún cuando cantidad de personas obtienen ese documento, no es bastante para tener un progreso laboral.

En un inicio el programa de certificaciones laborales fue muy optimista, así en el primer informe de gobierno el Doctor Ernesto Zedillo afirmó:

“Por otra parte, las Secretarías de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social, con la participación cada vez mayor de los sectores productivos, han avanzado en el desarrollo de los Sistemas Normalizados y de Certificación de Competencia Laboral, con el objetivo de mejorar la vinculación entre la oferta de

capacitación y los requerimientos de la planta productiva, así como coadyuvar a que los trabajadores que adquieren competencias laborales a través de su experiencia, cuenten con un certificado que así lo acredite.”⁹³

Luego entonces, la propuesta resulta nuevamente positiva, así como el programa certificador, pero la realidad es que muchas personas que obtienen una certificación no obtienen un trabajo, es ahí donde se encuentra el verdadero problema, la ineficacia de las certificaciones laborales, está latente en el momento que la planta productiva y de servicios que existe en nuestro país no sólo necesita trabajadores más capacitados y competentes, sino que es esencial que en conjunto con ello, la economía de nuestro país permita la eficacia de la certificación laboral.

Efectivamente, el programa de Certificación de Competencia Laboral fue emprendido con gran ánimo para los trabajadores y empleadores, por un lado para los trabajadores porque se veían motivados a realizar un proceso que les permitiría allegarse de un documento con validez oficial que acredita sus conocimientos y habilidades en una determinada actividad, por lo que hace al empleador, con el certificado de competencia laboral podrá confiar en esos conocimientos y habilidades.

Empero, tal programa de Certificación de Competencia Laboral no resultó muy eficaz para los trabajadores, pues datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Información y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, nos dan a saber que el desempleo continúa y las remuneraciones en el sexenio pasado no fueron muy favorecedoras para la población, como vemos a continuación.

“El segmento de trabajadores que laboran una jornada menor a 15 horas por semana, el 46.6% percibe ingresos inferiores a un salario mínimo, lo que resulta

⁹³ México, Ernesto Zedillo Ponce de León, Plan Nacional de Desarrollo. 5.3.1
<http://www.cddlhcuh.gov.mx/bibliot/publica/otras/pnd/571.htm>

insuficiente para cubrir sus necesidades, razón por la cual se emplean en algún otro tipo de actividad para completar su ingreso.

En las jornadas con más de 56 horas semanales trabajadas, 1.75 millones de asalariados, correspondientes a un tercio (37.5%), alcanzaron más de dos y hasta cinco salarios, lo que no es favorable para su calidad de vida, ya que les representan más de nueve horas diarias de trabajo...⁹⁴

Luego entonces, cuando hablamos de eficacia de las Certificaciones Laborales, nos referimos a la fuerza y trascendencia de ese documento en el mundo del trabajo, lo cual a nuestro parecer, la citada certificación laboral ha resultado poco trascendente, pues con la anterior transcripción observamos que el empleo no ha sido más remunerador en los últimos cinco años, entonces sí existen ya personas capacitadas y certificadas respecto a sus aptitudes y conocimientos, ello no es óbice para que obtengan mayor salario o mejores condiciones laborales. Además, en la vida ordinaria nos damos cuenta que los certificados de competencia laboral, resultan ser sólo un documento que si bien hacen constar los conocimientos y habilidades de las personas, no son instrumentos que generen empleos o logren colocación y permanencia en uno; podemos decir que hace las veces de un documento escolar que igualmente avala la preparación o conocimientos de una persona que sí estudió, pero ello no implica que ingrese a un empleo acorde a su capacidad o conocimientos por el documento que posee, por ende, el Estado debe darse cuenta de esa ineficacia y planear dentro del Sistema Certificador instrumentos que sean de ayuda a los trabajadores certificados en sus habilidades y conocimientos, de tal forma que lleguen a convenios con los empresarios, para efecto que ingresen a trabajar a las industrias con el simple hecho de la certificación sin importar otros factores como edad, sexo o condición social como la actual ley lo establece.

En otro aspecto, las Certificaciones Laborales no pueden garantizar a los solicitantes de un empleo acceso al mismo, pues aún cuando existen personas que cuentan

⁹⁴ México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006, agosto 2001, p. 30 y 31.

con una certificación laboral no logran ingresar a un empleo. Las certificaciones de competencia laboral se han llevado a cabo año con año, sin embargo las tasas de desempleo no han disminuido, de lo que deducimos la cuestión que el certificado de competencia laboral no garantiza la obtención de un empleo, como veremos a continuación:

Respecto a la garantía del certificado de competencia laboral como acceso al empleo, es importante señalar, que el hecho de contar con un certificado emitido por un organismo competente, no es elemento suficiente ni determinante para que los solicitantes consigan un trabajo remunerador ya sea temporal o indefinido. Tal es el caso que en la realidad observamos, que los empleadores en su afán de buscar mayor productividad pretenden contratar sólo personal que tenga más experiencia en la actividad que se va a desempeñar, siendo entonces ineficaz poseer un certificado de competencia laboral, porque si bien ese documento certifica las habilidades y conocimientos obtenidos en la práctica, no es determinante pues a veces la edad o el sexo, motivan a los empleadores a tomar decisiones en donde el certificado no cumple con su objetivo, por lo que el gobierno en coordinación con las agrupaciones de empleadores deben emitir políticas de contratación que permitan ingreso al empleo para todos en igualdad de oportunidades, independientemente de su edad o su condición social tal como lo establece la normatividad del trabajo, bastando el documento certificador para desarrollarse en el área de sus conocimientos y así lograr el objetivo de la certificación de competencia laboral, que consiste en lo siguiente:

“Muchos trabajadores mexicanos carecen de comprobantes escolares que limitan su acceso a cursos de capacitación o simplemente limitan la posibilidad de acceder o desarrollarse en un trabajo determinado; ahora, el certificado de competencia laboral es una opción que abre las puertas al reconocimiento de la experiencia adquirida en el trabajo y marca la pauta para la capacitación continua y a lo largo de la vida productiva del trabajador.”⁹⁵

⁹⁵ Conocer.org.mx

Nuevamente señalamos que el objetivo de las certificaciones laborales en su parte conducente, parece muy positiva, pero el resultado no se ha visto reflejado en el entorno de la población económicamente activa, toda vez que tan sólo las personas que poseen un título profesional no logran ingresar a un empleo acorde a sus necesidades y conocimientos, más difícil resulta para quienes aún con un documento oficial que en este caso, es el certificado de competencia laboral, acceder a un trabajo es un problema social al que se enfrentan diariamente miles de personas, a continuación citaremos nota de un diario y estadística que reflejan la realidad laboral de México:

“Jueves 22 de Enero de 2004.

Sin trabajo, más de 1.3 millones.

El año pasado la tasa promedio de desempleo fue de 3.25%, la más elevada en 6 años. Eduardo Jardón.

La tasa de desempleo en México disminuyó en diciembre pasado a 2.96%, su menor nivel en casi un año, y por debajo de la cifra estimada por los analistas, pero la calidad del empleo sigue empeorando.

Con este nivel, el número de desempleos en el país asciende a poco más de un millón 300 mil personas, cantidad muy por arriba de los 911 mil que se registraron en diciembre de 2002. El año pasado la tasa promedio de desempleo resultó de 3.25%, la más elevada en seis años.

La población ocupada en condiciones críticas aumentó su participación de 6.86% en diciembre de 2002 a 90.3% en el último mes de 2003.

Este indicador considera a los trabajadores que laboran menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, más de 35 horas y perciben menos de un salario

mínimo, o que tienen una jornada laboral superior a 48 horas a la semana, pero ganan menos de dos salarios mínimo.

Las cifras indican que no sólo aumentó el número de desocupados en 2003, sino también que los empleos que se están generando son en condiciones cada vez más precarias.

Otros indicadores complementarios dan cuenta del deterioro en la calidad del empleo en México.

De acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), 50.6 por ciento de la población ocupada en diciembre no tenía prestaciones.

Es decir, la mitad de los trabajadores no cuentan con seguridad social, vacaciones, aguinaldo y otros beneficios. Es decir, estos empleos no cumplen con los derechos que les otorga la legislación laboral.

El nivel de ingreso de los trabajadores retrocedió en el año. La proporción del personal ocupado que percibe menos de un salario mínimo aumentó de 5.5 por ciento en diciembre de 2002 a 6.8 por ciento en el mismo mes del año anterior.

Asimismo, la población que labora sin percibir ingresos aumentó su participación de 3.9 por ciento a 4.3 por ciento, en el mismo lapso.

En contraste, disminuyó el porcentaje de trabajadores que perciben más ingresos. Los que ganan más de dos hasta cinco salarios mínimos redujeron su participación de 48.6 por ciento a 45.6 por ciento del total.

De igual forma, los que perciben más de cinco salarios mínimos fueron menos: pasaron de 17.1 por ciento a 15.0 por ciento en el periodo mencionado.

El año pasado la tasa promedio de desempleo resultó de 3.25 por ciento , la más elevada en seis años.

En el cálculo de la tasa de desempleo, el INEGI considera el comportamiento de la población ocupada en 32 localidades que tienen más de 100 mil habitantes.

Se considera desempleadas a aquellas personas que están desocupadas y no laboran siquiera una hora a la semana, están disponibles y buscan algún empleo de manera activa. ”⁹⁶

Ese es el problema del desempleo que se vive en México, el cual debe combatirse con mejores medios y con nuevas formas de contratación que se encuentren dentro del marco jurídico y que además, sean benéficas para todos los sectores de la producción y así obtener resultados contundentes en donde la economía, la mundialización y el trabajo sobrevivan en armonía.

Ahora bien, por lo que hace a la interrogante, qué ventajas o beneficios ofrece la Certificación de Competencia Laboral, tenemos que el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, refiere que el Sistema de Certificación de Competencia Laboral, brinda los beneficios generales siguientes:

“ - Contar con indicadores sobre el nivel de competencia de la fuerza de trabajo que permiten satisfacer las necesidades de las empresas y orientar sus estrategias de capacitación, así como agilizar y reducir costos de selección, reclutamiento y rotación de personal.

- Compatibilizar el nivel de competencia de los recursos humanos con los requerimientos de las empresas.

- Disponer de criterios comunes de desempeño laboral en el aparato productivo.

⁹⁶ Jardón Eduardo. “Empeora la calidad del Empleo”, El Universal, México, 22 de enero de 2004, http://www.eluniversal.com.mx/pls/impreso/noticia.html?id_nota=107102&tabla=Nacion_H.

- Incrementar los niveles de productividad y competitividad de las empresas, a través de mejorar la calidad de sus recursos humanos.

- Formar recursos humanos que respondan a los avances de la tecnología y la transformación productiva, mediante la vinculación entre la oferta de educación y capacitación con el sector productivo.

- Brindar al trabajador un documento reconocido que avale sus conocimientos, habilidades y destrezas para el trabajo, que facilite su incorporación y desarrollo en el sector productivo.”⁹⁷

Respecto a los trabajadores contempla beneficios como:

“- Facilitación del ingreso o permanencia en un trabajo .

- Oportunidad de seguir actualizándose.

- Contar con un documento que avale y demuestre lo que saben hacer .”⁹⁸

Para los empleadores los beneficios se traducen en:

“- Identificación de las condiciones en las que se encuentra el capital humano de las empresas.

- Detección de las necesidades de formación.

- Orientación de la formación de los trabajadores y reconocimiento de sus resultados .

- Contar con personal competente que le posibilitará mejorar o desarrollar la productividad a la empresa y, con ello, su competitividad.”⁹⁹

Esos son los beneficios que refiere el Consejo de Normalización, empero como hemos comentado con antelación, en cuanto a los trabajadores, si bien cuentan con un documento que avale lo que saben hacer, no es un documento que garantice el ingreso al

⁹⁷ Beneficios.conocer.org.mx/cert/beneficios/htm.

⁹⁸ Conocer.org.mx/conocer/empresario/beneficios.htm.

⁹⁹ conocer.org.mx/conocer/trabajador/beneficios.htm.

trabajo y menos aún la permanencia, sobre todo en estos momentos donde la crisis económica se acentúa, en tanto el trabajo lejos de cumplir con su objetivo social y de medio de subsistencia de los seres humanos, parece convertirse en una necesidad donde el trabajador forma parte de una herramienta para los empleadores y no un medio de oportunidades de progreso para el trabajador en el acceso al empleo en coordinación con la productividad de las empresas y ganancias del empresario.

Además que los empresarios no se basan únicamente en el documento para formar su empresa y hacerla competitiva, sino que en realidad lo que buscan es mayor productividad para la obtención del capital, lo que no le genera verdaderos beneficios a los trabajadores certificados; por otra parte, existen empresas que se han ocupado de preparar a sus trabajadores y someterlos al proceso de certificación, pero cabe decir que quienes trabajan en esas empresas y se han certificado tampoco han logrado ningún beneficio o ascenso en su trabajo, sino que la ventaja que obtienen por medio del certificado de competencia laboral, sería que en caso de ser despedidos del trabajo pueden presentar dicho certificado de competencia laboral como referencia de los conocimientos que poseen en el área de solicitud del trabajo; verbigracia, una persona que trabaja en una tienda departamental en la categoría de vendedora sólo podrá utilizar el documento como si fuera una recomendación o constancia de su experiencia en el área.

Por ende, de los comentarios anteriores encontramos que los certificados de competencia laboral si bien es cierto, han ayudado a quienes no tienen estudios a documentar sus habilidades, también lo es que no resultan eficaces y no cumplen su función, ya que no pasan de ser sólo un documento que no resuelve los problemas de desempleo y falta de derechos de los trabajadores en la actualidad. Siendo el desempleo un problema social que genera otras formas de trabajo que deben ser reguladas y además, el Estado debe procurar que este instrumento creado por el mismo denominado Certificación de Competencia Laboral, sea importante para el acceso y ascensos en los empleos, así los trabajadores obtendrán verdaderamente los beneficios que pretende el documento.

4.4 Inestabilidad de las relaciones laborales en la actualidad.

Las relaciones laborales en la actualidad, hemos comentado, que se encuentran en desequilibrio y debilitamiento debido a las nuevas relaciones de trabajo, a los cambios económicos y educativos que se han dado en los últimos años.

Por lo tanto, conviene hacer referencia a la inestabilidad que se vive en las relaciones laborales de este siglo; la estabilidad en el trabajo es el carácter permanente de la relación laboral, que se considera como un derecho para el trabajador y no como un deber, además, es la certeza del trabajador en su actividad y estabilidad económica que con el tiempo le otorga otros derechos, pues la seguridad del presente y el futuro dignifica al trabajador, porque aquél que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuará en aplicación de su conciencia ética, porque el trabajo es el único medio que le permite al ser humano la satisfacción continua de sus necesidades así como una vida digna.

Así es, la estabilidad en el trabajo otorga además el derecho de antigüedad, el derecho a prestaciones sociales como pensión por vejez o jubilación, pero lo más importante es que permite al trabajador continuar con una vida digna donde desarrolle sus conocimientos y habilidades en su ambiente de trabajo, así mismo no carezca del medio que le permite subsistir.

El maestro Mario de la Cueva en su libro el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo refiere que existen dos tipos de estabilidad, la absoluta y la relativa; por lo que hace a la absoluta se da cuando el patrón no puede de manera unilateral disolver el vínculo laboral, ya que sólo puede hacer de forma justificada y ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la estabilidad relativa se da cuando el patrón de cierta manera puede disolver el vínculo laboral sin acudir a la autoridad laboral, como son los casos enunciados en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, conocido como rescisión de la relación de trabajo, donde el patrón no incurre en responsabilidad siempre y cuando se den los supuestos citados en el precepto.

Si bien existen contratos por tiempo determinado, en donde no hay estabilidad más que en el período convenido entre las partes, la diferencia esencial es que los trabajadores por tiempo indeterminado poseen una estabilidad continua que no cesará en tanto subsista la materia del trabajo.

Sin embargo, en la actualidad debido a los cambios económicos, políticos y sociales el trabajo se ha visto en debilitamiento de las contrataciones laborales y por ende, de la estabilidad; lo que ha provocado también la búsqueda de la ya mencionada flexibilización del trabajo, que disminuye el empleo en función de las necesidades de producción de las empresas y que funciona como una presión a la baja de los salarios de los trabajadores, según la “productividad de cada trabajador”. El desempleo creciente y la amenaza potencial de desocupación, son utilizados por los patrones para reducir los derechos a los trabajadores del país, quienes se ven en la necesidad de ser contratados en condiciones injustas e ilegales y no les queda más remedio que aceptar, en ocasiones la inseguridad en el empleo, reducción de salarios y prestaciones legales.

“La Encuesta Nacional de Empleo Trimestral del INEGI indica que sólo 15 millones 36 mil 229 de ocupados asalariados gozan de las prestaciones de Ley; 10 millones 208 mil 354 ocupados asalariados no tienen prestaciones; 10 millones 51 mil 607 trabajan por cuenta propia y existen 3 millones 453 mil 957 de ocupados no asalariados. Es decir, 23 millones 713 mil 936 ocupados padecen la precarización de sus condiciones de trabajo.”¹⁰⁰

Así ocurre en todos los ámbitos del Estado, tal es el caso de los Trabajadores al Servicio del Estado y también de trabajadores que prestan sus servicios a empresas privadas, aun cuando el gobierno ha informado que el desempleo ha disminuido la realidad es otra:

“Ya se perdió el 69.8% de los empleos creados durante el año 2000. Según las cifras del IMSS, durante el año 2000 se dieron de alta 874 mil 385 trabajadores, de los cuales 634 mil 434 fueron permanentes y 239 mil 951 eventuales. Según

¹⁰⁰ www.inegi.gob.mx/difusion/espanol/acercainegi/boletines/2003/bo12105.html

las estadísticas históricas de dicho Instituto, el 1° de enero del 2000 se contabilizaban 11 millones 900 mil 740 trabajadores eventuales y permanentes, pero al 31 de noviembre, dicha cifra ascendía a 12 millones 775 mil 125 cotizantes, de los cuales 11 millones 166 mil 619 eran permanentes y un millón 608 mil 506 eran eventuales. Si tomamos en cuenta que se han perdido 620 mil 928 empleos en la fecha de referencia, ello significa que ya se ha perdido el 69.8% de los empleos permanentes y eventuales registrados hasta el 31 de noviembre del 2000.”¹⁰¹

Luego entonces, las cifras reflejan la verdad del empleo carente y es indispensable que la Ley Laboral, sea un instrumento que no se debilite igual que las relaciones y contrataciones laborales sino que lejos de eso cumpla su función protectora de los derechos del trabajador y conserve esa esencia social que fue conseguida luego de varios atentados a las personas, a la fuerza de trabajo y al derecho, pretendiendo regularse por un derecho civil donde los trabajadores eran sólo un instrumento del empresario y no un ser humano, lo que no debe resurgir sino que el trabajo necesita conservar su función y esencia.

“...las empresas han encontrado en el derecho civil un aliado que ha venido a su rescate y apoyo, poniendo a su disposición las instituciones contractuales supuestamente superadas por el derecho del trabajo. Así el mandato, la prestación de servicios profesionales, entre otros, han sido una buena alternativa para disfrazar de manera creciente las relaciones laborales.”¹⁰²

Otro aspecto negativo de la inestabilidad en el trabajo, es el derecho de antigüedad que los contratos actuales no permiten, en virtud que es un derecho que sólo se va a generar con el tiempo y estabilidad del trabajo, lo que se ha visto afectado por las nuevas relaciones laborales, el cual lejos de tratar de conservar, los empresarios pretenden desaparecer:

¹⁰¹ www.stps.df.gob.mx/ForoLaboral/PonenLescas.htm.

¹⁰² Kurzcyn Villalobos, Patricia. *¿Hacia un Nuevo Derecho del Trabajo?*, 1ª ed., México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2003, p.82

“... esa antigüedad y esa permanencia, permitieron a su vez y en su momento, el desarrollo de teorías valiosas como la relativa a la estabilidad en el empleo, para la cual la subsistencia y mantenimiento en el tiempo de la relación laboral trabajador-empleador, aparecía como un valor que los legisladores tratarían de preservar. Esa concepción, empezaría a debilitarse cuando las leyes laborales pusieron a la antigüedad del trabajador en el empleo como un factor que aumentaba el costo laboral de un contrato de trabajo...”¹⁰³

Luego, claramente entendemos que siendo el derecho de antigüedad un gravamen más para el empresario, en el sentido que tendrá que pagar al trabajador una cantidad por los años de servicio, éste buscará no generar ese derecho y así dejar una carga más, lo que también genera inestabilidad en el empleo.

La inestabilidad que se vive en el mundo laboral de nuestros días no puede ser parte de las nuevas relaciones de trabajo, pues ya hemos mencionado que el trabajo es el medio de subsistencia del ser humano, por lo que sin un trabajo no se puede vivir ni obtener un desarrollo social, además el trabajador en la medida que cuente con empleo estable la productividad y crecimiento en el trabajo será más armónica. Por su parte el empresario obtendrá los beneficios de mayor productividad y mejores condiciones de trabajo para ambas partes de la relación laboral.

Por todo lo anterior, la estabilidad en el trabajo es un derecho que tienen los trabajadores, que no debe considerarse sólo una figura jurídica sino que debe cumplirse, dado que todo ser humano tiene derecho a trabajar y ser útil para la sociedad, por lo que los empleadores y el Estado procurarán la permanencia en el empleo que permita a los individuos desarrollarse y proporcionar una vida digna a sus dependientes, pues el salario del trabajo es el único patrimonio del trabajador, y su permanencia en el empleo es la base de su economía y crecimiento laboral y social que no puede perderse, pasando a formar parte de las altas tasas de desempleo.

¹⁰³ Ibidem, p.80

4.5 Las relaciones laborales ante la globalización.

Las relaciones laborales pueden iniciarse por un documento escrito, o bien, se presumen. La voluntad del trabajador de prestar el servicio y del patrón de recibirlo dan vida a la relación laboral.

Como hemos comentado anteriormente la relación laboral se da cualquiera que sea el acto que le da origen siempre que haya subordinación y pago de un salario.

Los elementos de la relación de trabajo de acuerdo a la definición, prevista en la Ley Federal del Trabajo, que refiere “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.” son los siguientes:

Elementos subjetivos: Trabajador y Patrón. Elementos objetivos: Prestación de un trabajo personal y subordinado y, pago de salario.

- Trabajador: Es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal y subordinado a cambio del pago de un salario. (artículo 8, primer párrafo, de la Ley Federal del Trabajo)
- Patrón: Es la persona física o moral que recibe un trabajo a cambio de un salario (artículo 10, primer párrafo, de la Ley Federal del Trabajo).
- Prestación de un trabajo personal y subordinado: La prestación del trabajo es la realización de una actividad humana física o mental que requiera de esfuerzo, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio (artículo 8, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo).
- Salario: Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo).

Respecto a la subordinación, como un elemento esencial de la relación de trabajo, los Tribunales Federales lo han definido de la siguiente forma:

“SUBORDINACION. CONCEPTO DE. La subordinación, elemento característico de la relación laboral a que se refiere el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en la facultad que tiene el patrón, en todo momento dentro de las horas de la prestación del servicio, de mandar al trabajador para el desarrollo del trabajo y, correlativamente, en la obligación del trabajador de cumplir con las condiciones y exigencias del trabajo.”¹⁰⁴

Ahora bien, es importante analizar las relaciones laborales en un mundo en que las economías están más integradas, y las empresas multinacionales se expanden cada vez más; siendo la globalización inevitable en México, pero no debemos olvidar que es un país en vías de desarrollo donde la apertura económica ha generado un impacto social grave, siendo el salario la base del trabajo en la realidad social, el cual no se encuentra acorde con las relaciones comerciales, pues cada vez es más precario, provocando a su vez pobreza en la mayor parte de la población. Porque es muy importante tener en cuenta que el Tratado de Libre Comercio de América del Norte ha significado más que reducción arancelaria y apertura comercial, pues en este caso la inversión de capitales extranjeros se amplía y pareciera asimilarse a la época del Porfirismo donde los extranjeros se convirtieron en dueños de grandes industrias, tal es el caso de Cananea que en la actualidad se asemeja con la industria automotriz.

Las relaciones laborales en la actualidad están sufriendo un debilitamiento jurídico, si bien en la relación laboral existe subordinación y su fin es la prestación de un servicio, las ambiciones de la actualidad disminuyen ese fin y lo único que buscan es crecimiento económico pretendiendo transformar la relación de trabajo que es parte del derecho social a una parte del derecho civil, lo que significaría retroceder en el derecho del trabajo y dejar desprotegidos a todos los trabajadores.

¹⁰⁴ Semanario Judicial de la Federación, 8ª ep., México, XI, p. 407, tesis 216486, Tribunales Colegiados de Circuito.

Por otra parte, en cuanto al elemento subjetivo del trabajador, la Ley Federal del Trabajo establece que trabajador es la persona física que presta un trabajo personal y subordinado; cabe decir, que el trabajador siempre va a ser una persona física; la globalización ha dejado que el trabajador sea amenazado por máquinas, producto de las nuevas tecnologías que como mencionamos en el capítulo anterior, realiza actividades que eran propias de los seres humanos, lo que hace que los empleadores no den tanta importancia a los trabajadores y a la dignidad humana.

Además, la afectación del trabajador en las relaciones laborales en México, es la migración, toda vez que muchos mexicanos ante la inexistencia de un ingreso o la mala remuneración buscan ocuparse en otro país como es Estados Unidos de América, con la idea que el salario obtenido será superior al de México, aunque el salario es superior son explotados por empresarios extranjeros y los trabajadores mexicanos por la necesidad de laborar los lleva a aceptarlo, sin darse cuenta de la realidad.

“El salario mínimo de Estados Unidos, era de 5.5. dólares por hora en 1997, de tal modo que el salario mensual para una jornada laboral de 8 horas era de 1,320 dólares al mes, sin embargo, el salario percibido en el período que va de julio de 1996 a julio de 1997 de un trabajador temporal fue de 917.4 dólares al mes. Esto significa que los empleadores norteamericanos ahorran un mínimo de 30.5% al utilizar la fuerza de trabajo mexicana.”¹⁰⁵

De lo anterior podemos darnos cuenta que por lo que hace al trabajador se ha visto en la necesidad de buscar oportunidades de trabajo en otras partes y de todas las formas posibles, pues como otra consecuencia de la globalización encontramos al desempleo.

¹⁰⁵ México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006, agosto 2001, p.52.

“Por lo que corresponde al empleo, debe apuntarse que a contrario sensu de lo que se señaló y “pronosticó” en el sentido de que el TLC traería como consecuencia un mayor número de empleos y acceso a tecnología de punta, esto no ha ocurrido. Pese a las declaraciones oficiales, como resultado de la crisis, producida entre otras causas por la apertura comercial indiscriminada, se han perdido un gran número de empleos.”¹⁰⁶

En efecto, debido a la apertura económica o apertura de mercados la economía de las empresas mexicanas se ha visto afectada y las consecuencias han sido tales que el desempleo se ha incrementado, no siendo factible para nuestra sociedad, que busca un trabajo remunerador y no sólo un trabajo temporal, en el que no obtenga prestaciones de ley o estabilidad para seguir obteniendo un ingreso.

El patrón, por su parte es una figura de carácter subjetivo totalmente, pues en ocasiones el patrón no es quien toma decisiones y tiene poder de mando sino lo es el propietario de una empresa: “Es decir, en muchas formas de contratación de trabajo humano, la figura de patrón aparece disminuida porque en varios de los casos éste no es el titular del aparato patrimonial para el que en verdad se presta el servicio, quebrándose el tipo de relación que normalmente existe entre la cantidad de trabajadores que el patrón toma bajo su subordinación y el capital fijo afectado a su explotación.”¹⁰⁷

De ahí, surgen grandes problemas jurídicos y que en ocasiones los trabajadores, al no poder acreditar la relación laboral, pierden todo lo que en derecho les corresponda, desde una reinstalación en el trabajo hasta pago de prestaciones inherentes a la relación de trabajo.

Nuevamente en cuanto al elemento esencial en la relación de trabajo, nos referimos a la subordinación, de igual forma se ha debilitado en virtud que se ve afectado por el

¹⁰⁶ Lúyza de la Cueva, Octavio. Neoliberalismo y Flexibilización de los Derechos Laborales, Porrúa, México, 2000, p. 150.

¹⁰⁷ Kurczyn Villalobos, Patricia. ¿ Hacia un Nuevo Derecho del Trabajo?, 1ª ed., Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2003, p51.

medio externo, en tanto que el poder de mando y el deber de obediencia en muchas ocasiones no cumple su objetivo y no debe perderse de vista que la subordinación hace la diferencia en el derecho del trabajo del derecho civil, lo que tiene que ser conservado de esa forma, pues de no ser así el trabajo se convertiría en un producto de comercio y no en una forma humana de sobrevivencia y superación.

“En torno a la “subordinación”, hay una gran discusión en el sentido de que está perdiendo su histórica prevalencia, pues al no abarcar las nuevas formas de trabajo humano o los llamados “casos grises”, empieza a debilitarse. Hasta hoy, este elemento, fue eficaz porque la inmensa mayoría de los vínculos que se proponía abarcar se insertaban claramente dentro de sus fronteras o quedaban fuera de ellas, sin que una u otra variante demandara esfuerzo calificador alguno. Sin embargo, en función de las profundas transformaciones en curso, la necesidad de explorar las fronteras de la subordinación se torna más habitual.”¹⁰⁸

La relación de trabajo en su función, produce diversas ventajas al trabajador, en tanto tiene derecho a un salario como prestación principal y a los accesorios, sin embargo debido a la mundialización esos derechos se han visto vulnerados y producen desigualdades que el derecho del trabajo debe proteger. Aunado a que la existencia de trabajadores independientes casi hacen desaparecer esa relación, así como todas las prestaciones inherentes a la misma. Pero, para que las relaciones laborales lleven a una buena relación entre las partes de la misma, debe existir una cooperación entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, donde el sistema de remuneración, jornada laboral, necesitan ajustes, por ende, las nuevas relaciones de trabajo en la Era de la Globalización deben contener instrumentos que permitan a los empresarios y a los trabajadores dialogar continuamente en busca de solucionar problemas derivados de la economía.

¹⁰⁸ Ibidem.p52

El trabajo que se ha visto afectado por la globalización de la economía, con desafíos de productividad, organización y competitividad que han hecho necesario flexibilizar las relaciones laborales y adecuarlas al sistema para que respondan a los avances de la modernización de los empresarios; y así las inversiones pueden privilegiar los intereses de la mayoría de la población e incrementar el salario, empleo, educación, salud y seguridad social.

Por otra parte, siendo que el salario es la base de la economía de los mexicanos, donde la mayoría de la población vive de la obtención de un salario, debe procurarse que, los ingresos que reciben los trabajadores sean verdaderamente remunerados y permitan a los prestadores del servicio continuar con una vida digna y social.

“Por lo que corresponde a los salarios, es de resaltarse que la mejor virtud competitiva que presenta México es el bajo precio de su fuerza de trabajo. Se señalaba antes de la firma del tratado que los empleos derivados del tratado de libre comercio serían mejor remunerados y que los salarios en general subirían. Lo cierto es que como se apuntaba, el gran aliciente de nuestro país para las empresas extranjeras ha sido precisamente sus bajos salarios. El gobierno mexicano brinda fuerza de trabajo barata y cuantiosa a efecto de dar soporte al modelo maquilador y exportador que ha aceptado nuestro país en este tratado, en donde más que miembros resultamos subordinados.”¹⁰⁹

Así, podemos observar cómo el salario ha sido afectado en su poder adquisitivo, al mismo tiempo que existe una diferencia entre los distintos tipos de salario y los salarios resultan inequitativos entre los que perciben en la industria manufacturera y los de maquila, siendo los primeros mayores que los segundos.

¹⁰⁹ Lúyzaga de la Cueva, Octavio. Neoliberalismo y Flexibilización de los Derechos Laborales, México, Porrúa, 2000, p. 156.

Además, los empresarios explotan cada día más a los trabajadores, solicitando niveles de productividad muy altos con alta competitividad, de tal forma, que los trabajadores se ven obligados a trabajar al máximo y de no hacerlo pueden ser despedidos sin causa alguna, pues los empresarios sólo pretenden cumplir con las expectativas que le reclama la economía. Éstas son algunas de las características de las nuevas relaciones laborales:

- Aumento del ritmo de la fuerza de trabajo.
- Aumento progresivo de la jornada laboral en todo el mundo, contraviniendo las tendencias a su reducción.
- Fuerte proceso de precarización de la fuerza de trabajo y de los empleos, que implica, pérdida de derechos para los trabajadores.
- Crecimiento del desempleo y subempleo en todas sus formas.
- Mayor pobreza en la población.

En esas condiciones, el trabajo se ve deteriorado con la integración económica con países desarrollados y subdesarrollados, donde las relaciones laborales se modifican y tratan de unificarse, lo que traería como consecuencia, que en el mundo del trabajo existieran normas internacionales; tal como lo mencioné con antelación, la Organización Internacional del Trabajo en un informe alude que algunos autores sugieren que está surgiendo un mercado de trabajo a escala global, en el cual el mundo se convierte en un gran mercado donde las naciones ofrecen su mano de obra compitiendo unas con otras, proponiendo los precios más bajos para alcanzar un requerimiento de servicios; empero, en México la mano de obra se abarata de tal forma que no produce ningún beneficio para el trabajador y menos aún para el crecimiento económico, pues ante el ofrecimiento de su mano de obra las empresas transnacionales utilizan los servicios y finalmente las ganancias son para los extranjeros y no para el Estado mexicano.

“Desde que entró en vigor el TLC el salario mínimo ha perdido un 16.15 por ciento. Además de lo anterior “cada vez más patrones pagan por debajo de dicha norma legal: en 1993 (este pago alcanzó) al 8.5 por ciento de la PEA y julio de 1995 11.9 por ciento.

Lo cierto es que los propietarios del capital transnacional productivo han puesto a competir a los países subdesarrollados en el pago de salarios bajos, así como en la concesión de otras ventajas redituables para ellos, como bajos impuestos, altas utilidades, poco riesgo en la inversión etcétera.”¹¹⁰

Y si bien el multicitado Tratado de Libre Comercio fue celebrado para atraer capital extranjero también lo fue la buena intención del gobierno de crear empleos y elevar el nivel de vida de los mexicanos; empero opuesto a ello los resultados han sido entre otros no muy benéficos pues los doctrinarios señalan que al revisar la evolución de la producción industrial de las nuevas inversiones del empleo y los salarios consideran que no aparecen las virtudes del tratado.

Por todo lo anterior, es indispensable que de lograrse una reforma laboral, ésta sea favorable para los intereses de los trabajadores y en protección de sus derechos, pues es la parte de la relación laboral actual que presta sus servicios para obtener un ingreso, pues hemos referido que es su medio de sobrevivencia, razón suficiente para preservar los principios fundamentales del derecho del trabajo, no así para los empleadores, que en su mayoría, poseen otros medios para sobrevivir y lo que protegen es su capital.

Luego entonces, podemos concluir que las relaciones laborales que se han generado en los últimos diez años no han sido equitativas para la población económicamente activa, pues no logran un empleo remunerador y los que obtienen son poco redituables, con casi nulas prestaciones legales y sociales, lo que debe ser detenido y buscar que el crecimiento económico del país avance adecuándose con la justicia social que los mexicanos requieren para continuar con una vida digna y socialmente útil. Y los desempleados para continuar

¹¹⁰ Ibidem, p.138.

con su subsistencia, se ven en la necesidad de ingresar a la economía informal, que no es la mejor forma de terminar con el desempleo, pues contrario a ello genera al país otra serie de problemas no sólo laborales sino de índole económica, que no permiten avance en el crecimiento económico y que dejan a los nuevos empleadores y subempleados fuera de la ley, por lo que el Estado debe prever esa situación y contemplarla en el marco legal.

Por tanto, en esta investigación proponemos que la Ley Federal del Trabajo, en un ámbito de reestructuración, debe conservar los principios fundamentales del derecho del trabajo, con un equilibrio y justicia social dentro de las relaciones laborales; y que los trabajadores y empleadores convivan en un ambiente de dignidad humana y retribución mutua de los recursos que sean producto de la empresa; por otra parte que la globalización y apertura económica sea un factor de bien para los trabajadores y que no se pierda la parte social del derecho del trabajo, sin dejar a un lado el interés por el capital, sino que en conjunto opere con el derecho del trabajo.

CONCLUSIONES:

PRIMERA: El trabajo surgió como una actividad en la cual los seres humanos se desarrollaron, intercambiaban servicios, se interrelacionaban y subsistían, con el paso del tiempo esa actividad se convirtió en un artículo de comercio y en un medio de explotación del hombre por el mismo hombre; empero logró regularse luego de luchas sociales donde se convirtió en un derecho exclusivo de un grupo, que dio origen al derecho social y a un ordenamiento jurídico regulador de ese derecho, esto es, a la Ley Federal del Trabajo que englobó las condiciones mínimas de la relación laboral, sus consecuencias jurídicas así como la forma de intervención del Estado. Por tanto, el derecho del trabajo requiere conservar la esencia del derecho social y no permitir que las condiciones económicas actuales retrotraigan la condición del trabajo como un artículo de comercio, donde el trabajador pierde su dignidad y sólo conserva la necesidad de subsistencia en la sociedad.

SEGUNDA: Con el surgimiento del trabajo como una actividad humana, un derecho social y la actividad que da riqueza a los sectores de la sociedad, encontramos también transformaciones que se insertan en el ámbito del trabajo; así entonces ante los cambios económicos que surgen y afectan las relaciones laborales, es menester que el ordenamiento jurídico se mantenga a la vanguardia de las relaciones de trabajo y su vínculo con la economía a nivel internacional, dado que las relaciones económicas internacionales buscan unificación en los sistemas económicos que han debilitado los derechos de los trabajadores en su concepción individualista, de tal forma que las condiciones de trabajo que se presentan en nuestros días suelen ser inferiores a las previstas en la ley y dan lugar a nuevas formas de contratación que de ser incluidas en la Ley Laboral, se conservaría la justicia social y, las remuneraciones permitirían al ser humano construir un patrimonio y prestar el trabajo en condiciones dignas que todos requerimos para subsistir.

TERCERA: El Estado, interviene en la conducción de las relaciones laborales, en virtud que procura responder al entorno social y económico que demanda la sociedad

mexicana, elevando la creación de empleos y conservando los ya existentes con capacitación que ayude a los trabajadores a ser competentes en la economía global, ingresó con el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, con repercusiones en el entorno laboral como el abaratamiento del costo de trabajo y la entrada de tecnologías que sustituyen a los trabajadores generando niveles no previstos de desempleo; por lo que la política laboral del Estado debe encaminarse no sólo a un proceso de integración económica, sino alcanzar mayor crecimiento económico y mejores niveles de empleo.

CUARTA: La capacitación es un elemento de progreso en las relaciones laborales para los trabajadores y para los empresarios, en la medida que mientras los empleadores inviertan en capacitación, el Estado la certifica y el trabajador por su parte utilizará los conocimientos adquiridos para aumentar la productividad de las empresas, luego es indispensable que el cumplimiento del Título de la Capacitación y Adiestramiento incluido en la Ley Federal del Trabajo, para lograr el desarrollo y competitividad al país en el ámbito nacional e internacional.

QUINTA: Luego de la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, el contrato de trabajo se ha visto debilitado por la influencia de los cambios económicos donde surgen nuevas formas de trabajo o también llamado autoempleo que no resulta favorable para los trabajadores, pues surgen las relaciones laborales carentes de derechos consagrados en la propia Carta Magna.

SEXTA: Un elemento importante en las relaciones laborales es el salario, que debe ser remunerador y la retribución recibida por la prestación de un servicio en la actualidad no resulta efectivamente remunerador, lo que no es viable, pues como se comentó el trabajo es el medio de subsistencia y el único patrimonio que poseen los trabajadores por ello, es menester que los contratos de trabajo, como los de capacitación inicial, sean incluidos en la legislación laboral, ya que de lo contrario quedaría en el olvido la lucha de los antepasados y el espíritu socialista del derecho del trabajo, igualmente estaría en el olvido, produciendo un ambiente donde la economía es la base de todo, lo que no es benéfico para un mundo en que los seres humanos trabajan y sobreviven en sociedad.

SÉPTIMA: Con el intercambio de bienes y la evolución del trabajo que se convirtió en la fuente de riquezas, se provocó la ambición de los seres humanos y como el trabajo se ha modernizado desde su inicio, generando tecnologías que se insertan en la competencia internacional, provocando una limitante a la capacidad de trabajo humano, en virtud que la tecnología se ha innovado a un paso acelerado sin tener en cuenta la geografía o ideología de los países; y con el ingreso de las transformaciones tecnológicas, se ha generado desempleo debido a la falta de preparación, ya que las computadoras y los nuevos sistemas que proporcionan a las empresas, van supliendo al ser humano, dado que los empresarios utilizan computadoras o nuevos sistemas de trabajo que no requieren ya el trabajo humano, sino que de una manera automática responden a las necesidades de las empresas requiriendo de nuevos empleados.

OCTAVA: La globalización con la apertura de mercados y las tecnologías más avanzadas ha debilitado las relaciones de trabajo y las oportunidades de empleo para los trabajadores, pues se generaron cambios que exigen mayor capacitación y competitividad en los empresarios y en sus trabajadores, por ende, el Estado implementó programas de capacitación y de documentación de los conocimientos y habilidades obtenidas en la práctica laboral, independientemente que se hayan adquirido por estudios, lo que lleva a cabo a través de las certificaciones laborales, ello no ha resultado finalmente eficaz, en virtud que la obtención de un certificado de competencia laboral no ha garantizado acceso al empleo o ascenso en el mismo.

NOVENA: Un tema importante en las relaciones de trabajo de este siglo es el de la estabilidad en el empleo, pues de la práctica hemos observado que en la actualidad los contratos por tiempo indeterminado son casi inexistentes, ya no son comunes y las causales de despido no son siempre justificadas, atentando con el principio que todos tenemos derecho a un trabajo digno y socialmente útil.

DÉCIMA: Con los cambios económicos, políticos y sociales el trabajo se ha visto en debilitamiento de las contrataciones laborales y por ende de la estabilidad; lo que ha

provocado también la búsqueda de la ya mencionada flexibilización del trabajo, que disminuye el empleo en función de las necesidades de producción de las empresas y que funciona como una presión a la baja de los salarios de los trabajadores, según la “productividad de cada trabajador”.

DÉCIMA PRIMERA: El desempleo creciente y la amenaza potencial de desocupación, son utilizados por los patrones para reducir los derechos a los trabajadores del país, quienes se ven en la necesidad de ser contratados en condiciones injustas e ilegales y no les queda mas remedio que aceptar, en ocasiones con inseguridad en el empleo, reducción de salarios y de prestaciones legales. Por tanto, la inestabilidad que se vive en el mundo laboral de nuestros días no puede ser parte de las nuevas relaciones de trabajo, siendo este el medio de subsistencia del ser humano, por lo que sin un trabajo no se puede vivir ni obtener un desarrollo social, además el trabajador en la medida que cuente con empleo estable, la productividad y crecimiento en el trabajo será más armónica. Por su parte el empresario obtendrá los beneficios de mayor productividad y mejores condiciones de trabajo para ambas partes de la relación laboral.

DÉCIMA SEGUNDA: La legislación laboral debe velar porque los contratos de trabajo, se realicen en un marco de defensa de justicia social sin afectar los principios generales del derecho del trabajo como son irrenunciabilidad de los derechos; continuidad de la relación laboral si subsiste la materia de trabajo; buena fe; igualdad; libertad de profesión; y, equilibrio entre los trabajadores y el patrón.

DÉCIMA TERCERA: El trabajo ante la globalización y ante el entorno económico y social del país debe conservar su esencia de derecho social, de permitir al hombre ser libre y conservar la dignidad humana y no considerar al trabajo como una mercancía, luego, la Ley Federal del Trabajo adaptada a las relaciones de trabajo y la globalización, debe conservar los principios fundamentales del derecho del trabajo, con un equilibrio y justicia social.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Aguilar Monteverde, Alonso; Gerardo Gil Valdivia: José Luis León y David Márquez Ayala. México y América Latina-Crisis-Globalización-Alternativas, 2ª ed., México, Nuestro Tiempo, 1998.
- 2.-Antología. México en el Siglo XX. 1900-1913, 1ª ed., UNAM, 1983, t. I.
- 3.- Araiza, Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano, 2ª ed., México, 1975, t. I.
- 4.- Araiza, Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano, 2ª ed., México, 1975, t. II.
- 5.-Bensusan Areus, Graciela. Las Relaciones Laborales y el Tratado de Libre Comercio. 1ª ed.,México, Porrúa, 1992.
- 6.-Cavazos Flores, Baltasar. El Derecho del Trabajo Mexicano a principios del Milenio. 1ª ed., México, Trillas, 2000.
- 7.- Cavazos Flores, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral, 3ª ed., México, Trillas, 1997.
- 8.- Climent Beltrán, Juan B. La Modernidad Laboral, 1ª ed., México, Esfinge,2000.
- 9.- Climent Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia, 21ª ed., Naucalpan, Edo. De México, Esfinge, S.A. de C.V., 2001.
- 10.-De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo, 15ª ed., México, Porrúa, 1998, t. I.
- 11.- Dávalos, José. Derecho del Trabajo,15ª ed., México, Porrúa, 1995, t. I.
- 12.- De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, 2ª ed., México, Porrúa, 1977, t. I.
- 13.- De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, 10ª ed., México, Porrúa, 1994, t.II.
- 14.- Delgado Cantú, Gloria M. Historia de México 2. Estado Moderno y Crisis en el México del Siglo XX, 2ª ed., México, Alhambra Mexicana, 1993.
- 15.- Forrest D. Colburn y Fernando F. Sánchez. Empresarios Centroamericanos y Apertura Económica, 2ª ed., Educa, 2000.
- 16.- Gallo T., Miguel Angel y Humberto Ruiz Ocampo. Estructura socioeconómica de México. 1ª ed., Ediciones Quinto Sol, S.A. de C.V., México 1996, t. I.

- 17.- Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 1ª ed., México, Porrúa, 1981.
- 18.-Kaplan, Marcos. Estado y Globalización, 1ª ed., México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2002.
- 19.- Kurczyn Villalobos, Patricia. Las Relaciones de Trabajo, 1ª ed., México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1999.
- 20.- Kurczyn Villalobos, Patricia. Relaciones Laborales en el siglo XXI, 1ª ed., México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2000.
- 21.- Kurzyn Villalobos, Patricia. ¿Hacia un Nuevo Derecho del Trabajo?, 1ª ed., México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2003.
- 22.- Lúyza de la Cueva, Octavio. Neoliberalismo y Flexibilización de los Derechos Laborales, México, Porrúa, 2000.
- 23.- México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Antecedentes y Evolución del artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo, Foro Laboral, Popular de los Trabajadores, 1981, t.V.
- 24.- México, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Tendencias e Instituciones Jurídicas en el Final del Siglo, 1998.
- 25.- México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Situación del Mercado Laboral. México, agosto, 2001.
- 26.- México, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Plan Nacional de Desarrollo, 1995-2000, a la mitad del sexenio. 1997.
- 27.- México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006, agosto 2001.
- 28.- Olvera Quintero, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo, 1ª ed., México, Porrúa, 2001.
- 29.- Richmond, Douglas W. La Lucha Nacionalista de Venustiano Carranza. 1893-1920, 1ª ed., México, Fondo de Cultura Económica, 1986.
- 30.- Rocha Bandala, Juan Francisco y José Fernando Franco G.S. La Competencia en Materia Laboral, 1ª ed, México, Cárdenas, Editor y Distribuidor, 1975.
- 31.- Zapata, Francisco, Comp. ¿Flexibles y Productivos?. Estudios Sobre Flexibilidad Laboral en México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1998.

LEGISLACIÓN.

- 1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 1a ed., México, Editores Mexicanos Unidos, S.A., 2001.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 12ª ed, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1996.

OTRAS FUENTES

- 1.- México, Confederación de Trabajadores Mexicanos, La Importancia del Trabajo en la Evolución del Hombre, 1985.
- 2.- México, Confederación de Trabajadores Mexicanos. Los trabajadores en el México Colonial.
- 3.- México, Confederación de Trabajadores Mexicanos, La Huelga de Cananea, 1985.
- 4.- México, Confederación de Trabajadores Mexicanos, La Huelga de Río Blanco, 1985.
- 5.- México, STPS, Rafael Carrasco Azpeitia, Ricardo Flores Magón, 1989.
- 6.- México, Dirección General de Documentación y Análisis, Filosofía Política de José López Portillo 1978.
- 7.- “La Flexibilización del Mercado de Trabajo y su Impacto en el Empleo y en las Relaciones Laborales”. Revista Mexicana del Trabajo. México, Núm. 8, mayo-agosto de 1995, Tomo I.
- 8.- “Relaciones Laborales y Globalización”. Revista Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica. Madrid, España, año 15, Núm. 1, enero de 1999.
- 9.- “Hacia la Reforma Laboral en México: ¿Encrucijada de varias vías?”. Proyección Humana, México, año XII. Núm. 145, octubre de 2002.
- 10.- Erendira Ariadna Bahena Mazón, “El derecho del trabajo frente a la globalización”, Altamirano Revista del H. Congreso del Estado de Guerrero, México, año3, Núm. 25, marzo-abril 2002.
- 11.- “Líderes trabajadores.” México, año 5, Núm. 54, julio de 2003.
- 12.- México. Presidencia de la República. Tercer Informe de Gobierno. Noviembre de 1991, Carlos Salinas de Gortari, Dirección General de Comunicación Social.

13.- México. Secretaría de Programación y Presupuesto. Tercer Informe de Gobierno 1979, José López Portillo, Dirección General de Documentación y Análisis.

14.- México. Secretaria de Comercio y Fomento Industrial. Tratado de libre comercio de américa del norte : Texto oficial. 1994.

15.- México. Universidad Nacional Autónoma de México. Políticas y Lineamientos en Materia Laboral para el Subsistema Jurídico.

16.- Cámara de Diputados.
<http://www.cddhcu.gob.mx/bibliot/glin/>

17.- Cámara de Diputados.
<http://www.diputados.gob.mx/indexant.htm>

18.- Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral.
<http://www.conocer.org.mx>

19.- Gaceta Parlamentaria, Cámara de Diputados, número 1172, lunes 20 de enero de 2003,
<http://gaceta.cddhcu.gob.mx/Gaceta/58/2003/ene/Anexo-I-20ene.html>

20.- Red Mexicana contra el Tratado de Libre Comercio.
<http://www.redem.buap.mx/acrobat/daniel6.pdf>

21.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
<http://www.stps.gob.mx>

22.- Página de Presidencia.gob.mx
<http://www.tercer.informe.presidencia.gob.mx/index.php>

23.- Unión Nacional de Trabajadores.
<http://www.unt.org.mx/lft/1pornuevalft.htm>

24.- México, Ernesto Zedillo Ponce de León, Plan Nacional de Desarrollo. 5.7.1
<http://www.cddhcu.gob.mx/bibliot/publica/otras/pnd/571.htm>

25.- Periódico el Universal.
http://www.eluniversal.com.mx/pls/impreso/noticia.html?id_nota=107102&tabla=Nacion_H

26.- Presidencia Ernesto Zedillo Ponce de León.
<http://www.zedilloworld.presidencia.gob.mx/Informes/3erInforme/>