

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA GLOBALIZACIÓN ECONOMICA Y SU RELACION CON EL DERECHO
LABORAL MEXICANO

TESIS PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
ALFONSO PENAGOS FLORES

ASESOR DE TESIS
LICENCIADO RAMON BENEDICTO RODRÍGUEZ MORENO

CIUDAD UNIVERSITARIA MÉXICO D.F. 2008



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

El presente tesis de investigación la dedico:

A mis padres que son la razón de mi existencia, sin ellos el presente trabajo de investigación no hubiese sido posible, ya que son mi génesis y el motor de superación personal y profesional.

A su vez a todos aquellos que sin tener voz para expresarse han sido víctimas de las políticas globalizadoras en el mundo y paradójicamente satanizados por sus deseos de subsistir en un mundo cada día mas complejo.

LA GLOBALIZACIÓN ECONOMICA Y SU RELACION CON EL DERECHO LABORAL MEXICANO

	Pags.
Introducción.	I
Capitulo 1.	
MARCO DOCTRINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO.	1
1.1 Generalidades del derecho del trabajo.	
1.1.1 Concepto y doctrina del derecho del trabajo.	5
1.2 De Las relaciones individuales de trabajo.	8
1.2.1 Elementos que la integran.	14
1.2.1.1 Sujetos.	
1.2.1.2 Servicio personal subordinado.	16
1.2.1.3 Salario.	17
1.3 Del contrato de trabajo y la relación de trabajo.	20
1.4 Principio y características de derecho del trabajo.	
1.5 Relaciones colectivas de trabajo.	24
1.5.1 Elementos que la integran.	25
1.6 Autoridades laborales.	26
1.7 Aspectos preponderantes que relacionan al derecho del trabajo con la globalización económica.	27
1.7.1 De la tecnología.	32
1.7.2 De la productividad.	33
1.7.3 De la capacitación y adiestramiento.	36
Capitulo 2.	
MARCO CRONOLÓGICO DEL DERECHO DEL TRABAJO.	40
2.1 Aspectos Generales.	
2.2 En Europa.	
2.2.1 Inglaterra.	44
2.2.2 Francia.	
2.2.3 Italia.	45
2.2.4 España.	48
2.3 En México.	50
2.3.1 Leyes de Indias.	52
2.3.2 En el México Independiente.	54
2.3.3 En la Constitución Política de 1857.	57
2.3.4 Movimientos obreros.	58
2.3.5. El movimiento revolucionario.	62
2.3.6 Consolidación constitucional de los derechos laborales en la Constitución de 1917.	64

Capitulo 3.	
MARCO JURÍDICO EN VIGOR APLICABLE AL DERECHO DEL TRABAJO.	69
3.1 Los convenios internacionales de la O.I.T y el derecho del trabajo.	
3.1.1 Inserción de México a la O.I.T.	71
3.1.2. Los convenios de la O.I.T y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	73
3.1.3.Obligatoriedad de los convenios internacionales de La O.I.T en México.	74
3.2.1 En La Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos Vigente.	76
3.3.2 En la Ley Federal de trabajo vigente.	84
3.3.3 Exposición de motivos.	88
3.3.4 Algunos criterios jurisprudenciales.	93
Capitulo 4.	
LA GLOBALIZACIÓN ECONOMICA MUNDIAL COMO FACTOR DETONANTE PARA REPLANTEAR LAS RELACIONES DE TRABAJO EN NUESTRO DERECHO.	99
4.1 Aspectos teóricos de la globalización económica.	100
4.2 Conceptuación doctrinaria de la globalización económica en relación con el derecho del trabajo.	106
4.3 Criterios patronales relacionados con la globalización económica.	118
4.3.1. La apertura nacional de los mercados.	124
4.3.2. Repercusiones directas en la empresa mexicana.	126
4.4 Criterios de las Organizaciones laborales acerca del impacto de la globalización económica.	129
4.5 Recomendaciones de las autoridades del trabajo.	131
4.6 Recomendaciones de la organización internacional de trabajo.	132
4.7 Los partidos políticos ante la globalización económica.	134
4.8 Consideraciones finales acerca de la procedibilidad de replantear algunos aspectos de las relaciones de laborales para evitar riesgos de crisis sin menoscabo de los trabajadores.	138
CONCLUSIONES.	144
BIBLIOGRAFÍA.	148

Introducción

Cerrar los ojos a la era moderna, en donde la tecnología aplicada a los procesos productivos ha adquirido un nivel notoriamente predominante en los países altamente industrializados, lo que les permite mantener una hegemonía económica mundial al saturar con sus productos a los Mercados Internacionales y sus respectivos Estados, como lo es el nuestro, se puede traducir en lo que la doctrina económica y jurídica han denominado los riesgos del proceso globalizador, situación ésta que aunada a un marco jurídico en materia laboral, que al decir de los estudiosos de la materia, requiere de serias y eficientes reformas, que le permitan actualizarlo a los reclamos de la sociedad y fundamentalmente a los vigentes intereses y proyección de las partes interesadas en los procesos productivos, como lo son trabajadores, autoridades y patrones, nos permiten sustentar que de no tomarse con toda seriedad el proceso globalizador que se vive en todo el orbe, nuestro Estado Mexicano, no tendrá los elementos competitivos que en la actualidad son necesarios para hacer frente a tales acontecimientos.

Por tanto, consideramos que es necesario que se adecue nuestro marco jurídico en materia laboral, para hacer frente a los embates globalizadores de las economías internacionales, nuestro primer capítulo estudiará algunos aspectos que consideramos importantes del Derecho del Trabajo, con la intención de tener un marco analítico que nos permita comprender la importancia jurídica y trascendencia social que las relaciones individuales y colectivas de trabajo tienen en la actualidad, así como los diversos aspectos en los que la globalización económica ha influido en los procesos de implementación de tecnología productividad, y capacitación y adiestramiento.

Una vez estudiadas las diversas connotaciones que el Derecho del Trabajo tiene en la actualidad y su relación y afectación directa en virtud de la influencia de la Globalización Económica, dentro del capítulo segundo de nuestro estudio, habremos

de realizar un breve análisis cronológico de la importancia y trascendencia social que la regulación jurídica de las relaciones laborales ha representado a lo largo de la historia para nuestra sociedad, con la intención de dimensionar los valores y bienes jurídicos que la norma legal protege de manera universal para la clase trabajadora.

Dentro del Capítulo tercero de nuestro estudio, habremos de realizar un análisis del marco jurídico de las relaciones laborales, partiendo de nuestra Carta Fundamental así como su Ley Reglamentaria, para detallar los principales derechos o garantías laborales que deben de ser de observancia inexcusable en cualquier ámbito en el que se pretenda concertar o recontextualizar la norma jurídica en la materia, con la intención de que con éstas, tengamos reunidos los elementos de crítica suficientes para manifestar la procedibilidad de reformar algunos artículos en la materia.

Finalmente, dentro del cuarto capítulo, habremos de realizar un estudio específico del impacto que la globalización económica y la flexibilización laboral han tenido en nuestro sistema productivo y las repercusiones jurídicas y sociales que nuestra sociedad ha sufrido con tal motivo, para poder argumentar con toda seriedad los diversos aspectos, en que sin transgredir los derechos de los trabajadores, se pueden replantear algunas relaciones laborales, concretamente en los ámbitos individual y colectivo, lo que creemos redundará en mayores beneficios a los trabajadores así como a la sociedad.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO DOCTRINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO

A manera de introducción del presente estudio, se debe señalar que dados los efectos estructurales que en la actualidad imponen los procesos globalizadores en el ámbito internacional, han originado que las relaciones laborales que sustenta nuestro sistema normativo en la materia, sean abundantemente cuestionadas, por los interlocutores principales de las diversas relaciones entre capital y trabajo

Dentro de éste contexto y con la finalidad de dirigir nuestro estudio hacia los objetivos planteados, a continuación habremos de realizar un breve marco analítico de las principales cuestiones que tienen preeminencia en materia del derecho del trabajo, para que una vez conceptuadas, podamos abordar los principales planteamientos teóricos y doctrinales, que nos permitan establecer la viabilidad de que algunas condiciones laborales, en la actualidad puedan ser reformadas, a efecto de hacer frente a los embates de la apertura internacional de los mercados y la libre competencia, generados por la globalización económica mundial.

1.1. GENERALIDADES ACERCA DEL TRABAJO

Sin lugar a dudas, una de las principales funciones de la sociología, ha sido el estudio del comportamiento humano frente a las condiciones y exigencias del trabajo, aspectos que a lo largo del desarrollo de la sociedad civilizada y hasta nuestro días se han constituido en los factores preponderantes de la Organización Social.

En este sentido y para delimitar correctamente lo que se entiende por trabajo en su acepción literal, recurriremos a transcribir algunos criterios que al respecto nos ofrece Carlos Marx, al decir: “el trabajo es en primer término un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en el que éste se realiza, regula y controla mediante su propia acción, su intercambio de materias con la naturaleza, pone en acción las fuerzas que forman su corporeidad, los brazos, las piernas, la cabeza y la mano, para de ese modo asimilarse bajo una forma útil las materias que la naturaleza le brinda. Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior de él y la transforma, desarrollando las disciplinas que dormitan en él”.¹

Por su parte el maestro Néstor De Buen, preceptúa:

“El trabajo supone una actividad humana-no será por lo tanto trabajo el que realice una bestia o máquina-, que tiende a la obtención de un provecho. Su contrario será el ocio el cual no necesariamente significa inactividad –es difícil por otra parte, suponer una total inactividad- ya que también constituye ocio una diversión u ocupación que sirve de descanso de otras tareas. En todo caso la diferencia entre trabajo y actividad ociosa estará constituida por la finalidad: el trabajo tiende a la producción de riqueza y el ocio no”.²

En atención de las citas anteriores, es preciso establecer que no obstante conceptuarse al trabajo como toda actividad humana para la obtención de algún beneficio, aún a la fecha, no toda actividad puede considerarse como trabajo desde la óptica del derecho laboral. Es decir, en la actualidad todas las actividades realizadas por el hombre, son en sentido estricto de la palabra, trabajo. Sin embargo, de éstas, resulta que desafortunadamente no todas son

¹ Cfr. MARX, Carlos. *El Capital*. Fondo de Cultura Económica. México. 1959. p. 130.

² DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. “Conceptos Generales”. Tomo I. Decimotercera edición. Porrúa. México. 2000. p. 19.

de interés jurídico para el derecho laboral, toda vez que no se encuentran normadas dentro del catálogo de disposiciones laborales en que hoy se integra, tal es el caso de los trabajos forzados, mismos que por sus especiales características, son materia de interés del derecho penal, asimismo, el ejercicio de ciertos trabajos o actividades liberales, que no se encuentran reguladas por nuestra Ley Federal del Trabajo.

Luego entonces, no obstante que la conceptualización y tratamiento del trabajo en sus aspecto positivo, será motivo de estudio en los siguientes apartados, por el momento habremos de establecer que a la luz de nuestro derecho vigente, el trabajo técnica y jurídicamente reconocido, es aquel por virtud del cual una persona presta sus servicios personales y de manera subordinada a otra, a cambio de un salario.

Ahora bien, una vez precisadas las anteriores notas distintivas, consideramos adecuado señalar que con la evolución de la sociedad, el trabajo desde sus épocas más arcaicas, se ha ido sistematizando y clasificando, dados los intereses jurídicos y sociales en juego, tal y como lo apunta el maestro Santiago Barajas al decir:

“Se han intentado clasificaciones en función de lo que los ingleses han llamado fuerzas de trabajo (manpower o labor force), pero todas ellas tendientes a la ubicación del trabajador en orden político de cada país , entendido éste como distribución económica y administrativa y no solamente como régimen de gobierno”.³

Dentro de éste contexto, tenemos que el trabajo en su aspecto más simple, es la actividad humana encaminada a transformar los recursos

³ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo*. Porrúa. México.1988. p. 17.

naturales para la satisfacción de las necesidades del hombre, en donde con tal actividad, ejerce influencia sobre el resto de la colectividad, entrando en relación con ellos, y estableciéndose un intercambio de actividades, mediante éstas relaciones de producción, mismas que con el paso del tiempo han sido objeto de estudio y recogimiento por los diversos sistemas jurídicos de cada país y en cada época de la historia.

Por lo que podemos inferir que desde los más antiguos tiempos se origina la diversidad y especialización de las actividades humanas, mismas que con el devenir evolutivo, pronto se vuelven complejas, como compleja es en la actualidad la vida de los trabajadores.

Tales cuestiones las podemos sustentar al decir de Erich Fromm, que al respecto considera, “que este sentido de la vida que comprende a la actividad y al trabajo como una función en sí misma, puede ser estimada como la transformación Psicológica de mayor importancia que haya experimentado el hombre desde el final de la Edad Media”.⁴

Por otra parte, la especialización y la división del trabajo, así como la creación de grandes centros de industriales, constituyeron un estímulo excepcionalmente favorable para el desarrollo de la industria mecanizada. Lo que nos hace suponer que la fuerza de trabajo de la sociedad capitalista industrial, se convirtió en una mercancía de la que se trato de obtener siempre el mayor lucro. Más aún, para llegar a comprender el límite legal de la jornada de trabajo, tuvieron que pasar muchos años, pues en los siglos que antecedieron a la aparición del liberalismo siempre se trabajo más de la jornada humana, siendo precisamente en ésta época, que los empresarios se opusieron en forma más enérgica a su reglamentación.

⁴ Cfr. FROMM, Erich. *El Miedo a la Libertad*. Paidós. España. 1980. pp. 117 y 118.

Visto lo cual, el trabajo del hombre se convirtió en una mercancía susceptible de ser comprada o alquilada por el dueño del capital, una mercancía que no era diferente de las otras que se pudieran adquirir en el mercado y de la que se obtuviera el máximo rendimiento, con lo que en la sociedad industrial, el capitalista no tenía para con sus trabajadores más obligación que pagarles su salario. Aspectos que sin duda cambiaron a favor de la clase trabajadora según veremos a continuación.

1.1.1. Concepto y Doctrina del Derecho del Trabajo

Tal y como lo precisamos en el apartado anterior, una vez que la fuerza de trabajo se incluyó dentro de la oferta comercial y que la misma se empezó a vender como un objeto de estas características, se tuvo que sistematizar y regular a la par que la propia humanidad evolucionaba, surgiendo con esto el Derecho del trabajo, en donde éste último, ya no se consideraba como un objeto comercial, sino que adquirió la característica de un derecho y deber social, en consecuencia, dejó de ser un artículo de comercio, exigiendo respeto para las libertades y dignidad de quien lo preste, debiéndose efectuar en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Por lo que, el derecho del trabajo al decir del maestro Rafael De Pina se puede entender como: el “conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales, y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas”.⁵

Asimismo, el maestro Néstor de Buen nos dice: que el “derecho del trabajo, es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de

⁵ DE PINA, RAFAEL y Rafael De Pina Vara. *Diccionario de Derecho*. vigésimo sexta edición. Porrúa. México. 1998. p. 232.

servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.⁶

En este sentido y siguiendo los lineamientos del maestro Héctor Santos Azuela, podemos deducir que para tener una visión integral del Derecho del Trabajo, lo debemos conceptualizar tanto como un ordenamiento positivo así como una ciencia. Es decir, como un cuerpo normativo que regula la experiencia del trabajo, con miras a la actuación de la justicia social en las relaciones laborales. Como ciencia, articulada en un sistema de conocimiento, orgánico comprensivo, que estudia y explica el fenómeno jurídico de la vida laboral.

Por tanto, como ordenamiento que atiende a las personas como bien fundamental y aspira a su mejoramiento moral y espiritual, el derecho del trabajo ya no puede concebirse como el estatuto que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patrones.

No constituye tampoco, la regulación formal de las conductas exteriores en las relaciones obrero-patronales. Por su pretensión de realizar el bien común y la dignificación de los trabajadores, un importante sector de la doctrina lo considera como una sub-especie del llamado Derecho Social”.⁷

En tal virtud, siguiendo los lineamientos de la maestra Alvarado Larios, el Derecho del Trabajo tiene las siguientes características:

- ◆ **Como Derecho tutelador.-** Lo que significa que esta área del Derecho, tiene como objetivo primordial la legítima tutela de quien se

⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo, op. cit. p. 138.

⁷ Cfr. U.N.A.M. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo D-H. Décima segunda edición. Porrúa-UNAM. México. 1998. p. 982.

presente en una situación de debilidad y de inferioridad frente a la contra parte en el ámbito del Derecho Laboral.

- ◆ **Como Derecho nivelador.-** En concordancia con lo anteriormente expuesto, tenemos que el Derecho del Trabajo es inminentemente nivelador, dado que en esencia pretende conseguir un equilibrio jurídico entre trabajadores y patronos, cubriendo con normas legales la diferencia de fortuna o de poder de hecho, de los económicamente débiles, buscando conseguir un mejor reparto de la riqueza.
- ◆ **Como Derecho dinámico.-** El Derecho del Trabajo, evoluciona de manera constante, adaptándose a los cambios sociales y económicos de la propia sociedad, por medio de las revisiones a los tabuladores de salarios y del contenido general de los contratos colectivos de trabajo.
- ◆ **Como Derecho clasista.-** El Derecho del Trabajo, se afirma por la doctrina jurídica, como derecho de clases, toda vez que regula las relaciones de la clase trabajadora y de cada uno de sus miembros, con la clase patronal y cada uno de sus integrantes.
- ◆ **Como Derecho de excepción.-** Es de excepción, en virtud de que pretende la protección de la parte económicamente débil, buscando ante todo, el equilibrio entre los factores de la producción: capital y trabajo; por tanto, no tiene los mismos principios del Derecho Civil, dado que da un trato distinto al trabajador y al patrón, lo que configura la denominada excepción.
- ◆ **Como Derecho imperativo.-** Lo que significa que el Derecho del Trabajo, en cuanto a su aplicación, no queda al arbitrio de los sujetos,

a los que va dirigida, sino que se impone a la voluntad de los mismos para obligarlos a actuar en la forma prevista por la ley. Es decir, las normas laborales han de ser cumplidas aún cuando vayan en contra de la voluntad de las personas a las que obligan.

- ◆ **Como Derecho irrenunciable.**- Éste se refiere al impedimento dirigido a los trabajadores de renunciar a los derechos mínimos que les son otorgados por las normas laborales. Por tanto, las normas del Derecho del Trabajo, son irrenunciables para el trabajador e imperativas para el patrón.

- ◆ **Como Derecho social.**- Porque éste, no va a conocer simplemente de personas jurídicas, sino de patrones y trabajadores, con lo que su premisa central no será ya la igualdad entre ellos como personas, sino la nivelación de fuerzas que existen entre ellos, de manera que la igualdad deja de ser, punto de partida del Derecho, para convertirse en meta del orden jurídico.⁸

1.2. DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

Sin lugar a dudas las relaciones laborales, en donde encontramos las individuales y colectivas, representan la piedra angular del Derecho del Trabajo en su origen y sentido amplio, ya que en nuestra sociedad son las formas laborales más usuales que se verifican entre los factores de la producción. Así, por lo que atañe a las relaciones individuales de trabajo, el maestro Miguel Borrell Navarro nos dice: “La relación individual de trabajo, la que puede establecerse o existir con o sin el contrato individual de trabajo, consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario. Si existen estos elementos, existe para la Ley

⁸ Cfr. ALVARADO LARIOS, Ana María. *Temas Selectos de Derecho Laboral*. Pearson. México. 1998. pp. 19-22.

laboral, la relación de trabajo, independientemente del acuerdo, acto o documento que la haya originado.”⁹

Asimismo, el maestro Héctor Santos Azuela, precisa:

“Para la corriente privatista clásica, la relación de trabajo, es entendida como el vínculo jurídico de naturaleza contractual, que tiene como sujetos al patrono y al trabajador, y como objeto toral, el trabajo para otro; es decir, subordinado, personal, continuo y asalariado. El patrón, por consiguiente, es el destinatario del trabajo y de sus resultados, mismo que conduce a discreción mediante sus poderes de organización, disciplina y fiscalización.”¹⁰

En igual sentido, el artículo 20 de la actual Ley Federal del Trabajo, establece:

“Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”

El maestro Mario De la Cueva, nos dice:

“La relación de trabajo, es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se

⁹ BORRELL NAVARRO, Miguel. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Sexta edición. Sista. México. 1998. p. 195.

¹⁰ SANTOS AZUELA, Héctor. *Derecho del Trabajo*. Mc Graw-Hill. México. 1999. p. 146.

aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.”¹¹

De las citas en comento, podemos deducir que las relaciones individuales de trabajo no pueden estar necesariamente regidas con base en el contrato de trabajo, sino, más bien, en base al conjunto de disposiciones tutelares establecidas en la ley, con calidad de obligatorias a las partes. Debiéndose tomar en cuenta, que la relación de trabajo debe estar sustentada, además, en el carácter de subordinación del trabajador hacia el patrón.

Además de lo anteriormente dicho, podemos corroborar estos criterios con la siguiente jurisprudencia:

RELACIÓN DE TRABAJO. ES NECESARIO QUE EXISTA LA SUBORDINACION JURIDICA PARA DERIVAR LA PRESUNCION DE SU EXISTENCIA. El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que debe entenderse por relación de trabajo la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario, connotación que va más allá de la presunción de existencia de dicha relación entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, a que se contrae el artículo 21 de la referida ley, en tanto que el elemento distintivo de la relación laboral resulta ser la subordinación jurídica entre el patrón y el trabajador, merced a la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo según convenga a sus propios fines y la obligación correlativa de éste de acatar las órdenes del patrón, lo que excluye la presunción de existencia de relación laboral entre el que presta un servicio personal, el que lo

¹¹ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. “Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales”. Tomo I. octava edición. Porrúa.México. 1982. p. 187.

recibe y la retribución o gratificación por este último, si no está de por medio la subordinación jurídica, la que conforme lo dispone el artículo 134, fracción III, de la Ley Laboral, obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estará subordinado quien presta el servicio, en todo lo concerniente al trabajo, de ahí que si en el caso se acreditó que el quejoso cuidaba en su domicilio varios animales del demandado y de otras personas y recibía a cambio una gratificación económica, dicha situación no implica que la relación derivada de esa actividad sea de carácter laboral dada la total ausencia de subordinación jurídica.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 77/90. Justo Aguilar Martínez. 16 de abril de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Octava Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VII, Enero de 1991

Página: 424

Visto lo cual, podemos concluir el estudio del presente tema, siguiendo las ideas del maestro Mario De la Cueva cuando expone:

- ◆ El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado.
- ◆ La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador;

- ◆ La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la; voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo.
- ◆ La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo.
- ◆ La prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen, fundamentalmente, de la ley y de los contratos colectivos.
- ◆ El acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación;
- ◆ El acuerdo de voluntades no podrá ser rector de la vida de la relación, porque esa función la cumplen un estatuto, la Ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos, lo que significa que la relación adquiere una vida propia que se transforma por principios que le son propios.
- ◆ En los casos de los trabajadores de confianza, los domésticos y los de la pequeña industria, suele darse un acuerdo previo, pero nada impide que posteriormente la relación modifique el contenido de ese acuerdo originario.
- ◆ No es cierto que para dar nacimiento a la relación de trabajo deba existir una voluntad empresarial. Esta es más aparente que real y ahí donde los sindicatos obreros son fuertes y aguerridos, no solamente no desempeña ningún papel, sino que la relación de trabajo se forma en oposición a ella). Ello ocurre cuando está en vigor la cláusula de exclusión de ingreso a que se refiere el artículo 395 de la Ley.
- ◆ Eventualmente y tal como se señala en la Exposición de Motivos de la Nueva Ley, la relación laboral puede nacer de un contrato. Pero el empleo del término contrato no ha de hacer pensar en un retorno a la

concepción contractualista del derecho civil, ni siquiera a una aceptación parcial para el caso en que efectivamente exista el acuerdo previo, pues su única significación, estriba en que el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrono a partir de la fecha estipulada y en que el empresario obtiene el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar el salario.

- ◆ El convenio celebrado, cualquiera que sea la naturaleza de la relación pactada, no es óbice para que el trabajador sostenga que la realidad de su prestación configura un trabajo subordinado, por lo que, si originariamente se quiso, aceptando que hubo buena fe, formar una prestación de servicios libres dependiente del Código Civil, si la realidad es otra, debe ésta imponerse, porque el derecho del trabajo, no protege los acuerdos de voluntades como tales, sino la energía de trabajo del hombre.
- ◆ El contrato es estático, mientras que la teoría de la relación de trabajo crea una relación jurídica dinámica. Esto se refleja en el derecho del trabajador a exigir que se modifiquen las condiciones de trabajo, como lo señala el artículo 57, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que las justifiquen.¹²

A este respecto, sólo nos resta agregar que, dado el carácter progresivo que debe tener todo sistema jurídico, en virtud de la influencia económica, que sin duda se ve reflejada en materia laboral de manera notable, coincidimos con los argumentos del maestro Néstor de Buen, que al cuestionar las teorías del maestro De la Cueva, coincide en expresar que es del todo válido que una relación laboral pueda constituirse mediante un contrato, dado que en ningún momento se atenta contra la dignidad del trabajo humano el que se pacte

¹² Cfr. *Ibíd.*, pp. 186-193.

(contrate) prestar un servicio (trabajo) a cambio de una remuneración, lo indigno y contrario a derecho sería que con éste pacto se menoscabaran los derechos y garantías laborales del trabajador.¹³

Por tanto, la esencia misma de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, la constituye el carácter real de subordinación del trabajador hacia el patrón, según lo estudiaremos más adelante.

1.2.1. Elementos que la integran

En sentido amplio, podemos asegurar que las relaciones laborales o de trabajo, se encuentran integradas por el conjunto de disposiciones normativas aplicables al caso concreto por el patrón, el trabajador, por las autoridades competentes e incluso por el carácter objetivo que implica la relación personal subordinada, la relación contractual, así como el propio acuerdo de voluntades. En contrasentido, las relaciones individuales de trabajo, atento a la opinión de la literatura especializada la componen el trabajador, el patrón, la especial cualidad de servicio personal subordinado y el salario, según lo expondremos en seguida.

1.2.1.1. Sujetos

Como ha quedado señalado, los sujetos fundamentales de la relación laboral son el trabajador y el patrón. Por tanto, el trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, a cambio de un salario. Debiéndose señalar, que esta denominación en sus características reales, alude a la conceptualización genérica, dada la vasta gama de cualidades que puede tener un trabajador, como lo sería, un obrero, empleado, maestro

¹³ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo "Conceptos generales" Tomo I, op. cit. pp. 569-571.

chofer, arquitecto, abogado, etcétera. Es decir, el maestro Miguel Borrell Navarro señala:

“Por lo expuesto debemos considera como sinónimos los términos obrero, artesano operativo y trabajador, incluyendo el de empleado, siempre que además de los elementos genéricos que todos encierran de trabajadores, también concurren los otros elementos de “subordinación”, sinónimo de poder de mando y deber de obediencia, aunque esta facultad y obligación tienen que referirse exclusivamente al trabajo contratado y dentro de la jornada laboral; también debe ser personal, es decir, realizarlo precisamente la persona contratada y no otra, y debe mediar el pago de un salario, requisitos todos que deberán concurrir para que se integre la denominación legal de “trabajador.”¹⁴

Desde nuestro particular punto de vista y toda vez que aún los tratadistas más avezados no encuentran criterios comunes y universalmente aceptados para unificar un concepto de trabajador, para los efectos de nuestro estudio, habremos de conceptualarlo como ha quedado expresado al inicio del presente tema.

Ahora bien, al decir del propio maestro Borrell Navarro, el Patrón según el Diccionario Jurídico, es el empleador de obreros y, según el Diccionario de la Lengua, tiene diversas acepciones como la de “dueño de la casa” o “jefe de un barco”, cuyo femenino es patrona.¹⁵

Para nuestra Ley Federal del Trabajo, “patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, debiendo éstos quedar subordinados a aquél.”

¹⁴ BORRELL NAVARRO, Miguel, Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit. pp. 89 y 90.

¹⁵ Cfr. Ibídem, p. 95.

A este respecto, debemos apuntar que nuestra Ley Federal del Trabajo, considera representantes del patrón a los directores, administradores y gerentes, así como al personal que ejerza tales funciones, aunque en sus designaciones y nombramientos no aparezcan con las denominaciones o categorías citadas, cuyos actos obligan al Patrón en todo lo relacionado con sus trabajadores; lo cual también resulta importante con respecto a la personalidad y representación en el juicio laboral.

Comentarios idénticos a los efectuados con relación al trabajador, nos merece la figura del patrón, toda vez que los tratadistas también difieren en cuanto a un concepto único, por lo que para los efectos de nuestro estudio, lo habremos de considerar tal y como ha quedado precisado, debiendo destacar que para demandar al patrón el trabajador no tiene necesariamente que conocer a aquél, para lo que sólo bastará que pueda identificarse. Es decir, dado que el patrón puede ser una persona moral y que además la función de contratación puede estar en manos de una persona o área determinada, la Ley laboral no exige que el trabajador deba conocer **personalmente** a su patrón o empleador.

1.2.1.2. Servicio Personal Subordinado

Además de lo ya expuesto, en los apartados anteriores, podemos expresar que cuando se hace referencia a que el trabajador presta un servicio personal subordinado, se debe de entender atento a lo sancionado en el numeral 20 de nuestra actual Ley Federal del Trabajo que cualquier relación de trabajo se caracteriza por la prestación de un servicio personal subordinado, a una persona mediante el pago de un salario.

1.2.1.3. Salario

Siguiendo con nuestro estudio y por lo que respecta al salario, es menester aludir a los argumentos del maestro Néstor De Buen cuando dice:

“La idea de salario es un punto fundamental del derecho del trabajo. integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo. Por tanto no es posible establecer un concepto unitario del salario, válido en todas las disciplinas y aceptable en todas sus manifestaciones. [...] Para la economía, en el frío análisis de los factores de la producción, el salario es un costo cuyo valor se determina de muy diferentes maneras, según cual sea el punto de vista que se tenga: liberal, marxista, neocapitalista, etc... desde el punto de vista psicológico, el salario se entiende como un factor fundamental que permite, de ser suficiente, el adecuado desarrollo social hacia mejores formas de vida, o de lo contrario, provoca conflictos que transforman la vida social.

Desde el punto de vista jurídico, el salario se entiende como objeto indirecto de la obligación en una relación sinalagmática, (contrato bilateral).”¹⁶

Partiendo de lo establecido por la cita anterior, tenemos que el salario, efectivamente es el punto de referencia del trabajo, es, según sea el caso, el fin directo o indirecto de aspiración para el trabajador a cambio de poner su energía a disposición del patrón.

En tal virtud, el salario tiene además ciertos atributos que a juicio de los tratadistas son:

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

¹⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*. “Derecho Individual Derecho Colectivo”. Tomo II, décimo tercera edición. Porrúa. México. 1999. p. 199.

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

Otras características del salario son:

- ◆ Que debe ser equivalente al mínimo, cuando menos.
- ◆ Que debe ser suficiente.
- ◆ Que debe ser determinado o determinable.
- ◆ Que debe cubrirse periódicamente.
- ◆ Que debe pagarse en moneda de curso legal.”¹⁷

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

Ahora bien, la clasificación del salario puede ser de la siguiente manera:

“Por unidad de tiempo. Es común que el trabajador perciba su salario en función del tiempo que dedica al trabajo, o sea, el tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios.

Por unidad de obra o a destajo. Destajo se deriva de destajau, ajustar, y expresa las condiciones en que se ha de hacer una cosa. Así se determina el salario por unidad de obra, no por el tiempo de producción de las unidades, sino por el número de ellas, dado que lo que importa es el resultado.

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

¹⁷ DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. Cuarta edición. Porrúa. México. 1992. pp. 202 y 203.

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

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

En efectivo y en especie. El salario en efectivo es aquel que debe recibir el trabajador en moneda de curso legal. Mientras que el salario en especie se compone de otros bienes, diferentes a la moneda, y servicios que se dan al trabajador en razón de su trabajo.”¹⁸

Finalmente, creemos que hoy en día el salario mínimo, tiene que perder tal carácter y convertirse en remunerador. Lo que se logrará cuando las partes interesadas como lo son patrones, trabajadores y autoridades, asuman el reto que la economía globalizada marca en la actualidad, vislumbrándose la necesidad de incentivar nuestra planta productiva.

1.3. DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LAS RELACIONES DE TRABAJO

En el estudio de los apartados anteriores a quedado precisado que es perfectamente aplicable la relación contractual a las diversas formas de relación laboral, es decir, el contrato visto desde la óptica de la relación laboral, puede ser una fuente más de ésta, lo que no implica que a tal relación laboral le sean

¹⁸ Ibídem, pp. 205-207

aplicables, por ese solo hecho, las disposiciones jurídicas civiles relacionadas con los contratos, estos argumentos quedan sustentados en lo dispuesto por la propia Ley Federal del Trabajo artículo 20 anteriormente transcrito y del que se desprende que la relación individual de trabajo puede emanar de un contrato.

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

“Es evidente que, en ese caso, debe de entenderse que la relación de trabajo que, de acuerdo con Molitor, es la prestación efectiva del trabajo, resulta una consecuencia del contrato y, por lo tanto, puede diferenciarse de éste, ya que el contrato sólo será el acuerdo previo para la prestación de un trabajo futuro.”¹⁹

En suma, las relaciones laborales, son perfectamente validas y tuteladas por el derecho del trabajo, cuando se derivan de una relación contractual.

1.4. PRINCIPIOS Y CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Por cuanto hace a éstos, tenemos que los principios generales del derecho son criterios que expresan un juicio acerca de la conducta humana. Así, resulta que todas las áreas del derecho recogen estos principios generales y los dotan con sus especiales características, de tal suerte que al igual que las otras ramas del derecho, como ciencia especializada el derecho del trabajo también contiene sus propios principios, tal y como lo asegura el maestro Héctor Santos Azuela, al establecer:

“Como ciencia jurídica de nuevo cuño, el derecho del trabajo cuenta con un cuerpo de proposiciones o verdades fundamentales que soportan su sistema de conocimientos y un complejo aparato normativo[...] ciertamente, como rama paradigmática del derecho social, tiene relación estrecha con los principios

¹⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo, Tomo I, op. cit. p. 566.

universales del derecho que orientan y determinan la ciencia jurídica, plenamente concordados con los suyos, peculiares y fundacionales.”²⁰

En tal virtud, dentro del derecho del trabajo se constituyen principios generales directamente relacionados con la parte sustantiva, así como principios generales relacionados con la parte adjetiva, de los que tenemos los siguientes:

- ◆ **Artículo 3º Ley Federal del Trabajo.-** El trabajo es un derecho y un deber sociales. Por tanto, los miembros de la sociedad tienen el deber de realizar un trabajo útil y contribuir con la sociedad. Por su parte el Estado y la sociedad se encuentran obligados a proporcionar trabajo digno y útil que permita a los trabajadores tener un nivel de vida estable y con posibilidades en el que se puedan superar a todos los niveles.
- ◆ **Artículo 4º Ley Federal del Trabajo.-** Libertad de Trabajo. Debiéndose entender con esto, la facultad que tiene el individuo de elegir la ocupación que más le convenga para la obtención de sus fines de vida.
- ◆ **Artículo 123 Constitucional.-** Igualdad del Trabajo. Principio contenido dentro de nuestro máximo ordenamiento jurídico, que establece que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad. Principios contenidos igualmente dentro del artículo 86 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

El maestro Santos Azuela, considera los siguientes:

²⁰ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo, op. cit. pp. 12 y 13.

- ◆ **La dignificación del Trabajo del hombre.-** Este principio impone al patrón el deber de procurar no solo la integridad de sus empleados, sino el respeto cabal de su persona, exigiéndosele que prodigue un trato humano para sus trabajadores.

- ◆ **El trabajo no puede considerarse como un bien en el mercado, alienable y a merced de las leyes del comercio.** Derivado del tratado de Versalles, este principio se orienta a rescatar la importancia y dignidad del hombre libre frente a las corrientes que denigran o pretenden someter a la ganancia la trascendencia y respeto del trabajo humano.

- ◆ **La libertad sindical.-** Derecho que tiene el trabajador para organizarse profesionalmente para la legítima defensa de sus intereses.

- ◆ **La Libertad contractual.-** Sustentada en la autonomía individual o colectiva de la voluntad, bajo el principio de la norma favorable a los trabajadores que consigna la irrenunciabilidad de los derechos obreros, aún contra la voluntad de los propios trabajadores, mismo que dota a esta disciplina de carácter imperativo, plenamente acorde con la función tutelar y reivindicatoria que le corresponde.

- ◆ **Estabilidad en el empleo.-** Principio que se encuentra hoy en día en tela de juicio, al pretender suprimirse bajo el conjuro de la atracción de capitales y la productividad.²¹

Por lo que atañe a los principios del derecho procesal del trabajo, éstos encuentran su fundamento en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo en vigor y son lo siguientes:

²¹ Cfr. Ibídem, pp. 13-17.

- ◆ **Principio de publicidad.-** Principio que se refiere a que las audiencias que se ventilen durante el procedimiento laboral, podrán ser presenciadas por cualquier persona, siempre y cuando el órgano jurisdiccional no ordene que las mismas sean a puerta cerrada, atento a lo dispuesto por el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo.
- ◆ **Principio de gratuidad.-** Este principio se fundamenta en el artículo 17 Constitucional, refiriéndose a que todo servicio prestado por los tribunales será gratuito, quedando prohibidas las costas judiciales.
- ◆ **Principio de Inmediatez.-** Este principio se dirige a la obligación que tiene el Tribunal que conozca del asunto de estar en contacto directo con las partes, con la intención de tener un conocimiento adecuado del mismo para que pueda resolver conforme a derecho, artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.
- ◆ **Principio de Oralidad.-** Este principio se refiere al predominio que existe en materia laboral de la palabra oral sobre la escrita, según lo preceptúa el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo.
- ◆ **Principio dispositivo.-** Como todo proceso judicial, el procedimiento laboral se inicia a instancia de parte, mediante el ejercicio de la acción procesal, necesitando ser continuada mediante las promociones que las partes realicen.
- ◆ **Principio de la suplencia de la demanda.-** Dado su carácter social y proteccionista de la clase trabajadora, este principio obliga a la autoridad jurisdiccional a subsanar las deficiencias técnico jurídicas que se encuentren en el cuerpo de la demanda.

1.5. RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Sin lugar a dudas, tenemos que dentro de las actuales condiciones en que la empresa e industria mexicana se desarrolla con sus trabajadores, existen las relaciones colectivas mismas que se encuentran sustentadas en los Títulos Séptimo y Octavo, de la Ley Federal del Trabajo, básicamente.

Dentro de este contexto, tenemos que las relaciones colectivas de trabajo las podemos definir como aquellas mediante las cuales una empresa o industria tiene establecida una relación laboral con un determinado número de trabajadores representados por un sindicato o coalición.

En este sentido, el maestro Néstor De Buen establece:

“La idea del derecho colectivo del trabajo tiene cierto arraigo en la doctrina, y en alguna medida, fuerza legal. En nuestra ley el Título séptimo se denomina, precisamente “relaciones colectivas de trabajo” y el acuerdo fundamental entre sindicatos obreros y patrones, “contrato colectivo de trabajo”²²

De los anteriores argumentos, podemos inferir que dentro de las relaciones colectivas de trabajo se desarrollan los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones. Por lo que siguiendo los lineamientos del propio maestro De Buen, tenemos que “En México juegan con cierta elasticidad los elementos tradicionales del derecho colectivo. El reconocimiento constitucional al derecho de asociación profesional y al de huelga y el establecimiento específico a nivel legal del contrato colectivo de trabajo permiten atribuir al derecho colectivo nacional una importancia indiscutible.”²³

²² DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, tomo II, op. cit. p. 569.

²³ *Ibíd*em, p. 574.

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

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

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

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

1.5.1. Elementos que la integran

Al igual que las relaciones individuales de trabajo, las colectivas se integran básicamente por patrones, trabajadores y autoridades, en su aspecto subjetivo, así como en la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario, en su aspecto subjetivo.

Bajo estos criterios, podemos inferir que en su acepción literal, las relaciones colectivas de trabajo siguen las cuestiones propias de la naturaleza misma del trabajo, teniendo como característica que en esta, tanto patrones como trabajadores se pueden unir en sindicatos, asociaciones profesionales

etc, se regulan por un contrato colectivo de trabajo, reglamento interior y en general por las disposiciones jurídicas contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

En tal virtud, la nota característica de los elementos que componen las relaciones colectivas de trabajo, deviene de la unión de trabajadores y patronos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

1.6. AUTORIDADES LABORALES

Atento a lo establecido por el artículo 523, de la Ley Federal del Trabajo, las autoridades laborales son las siguientes:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. Al Jurado de Responsabilidades.”

En este sentido y atendiendo a las palabras del maestro Josué Guzmán Guerrero, debemos de entender por autoridades del trabajo:

“Aquéllas que, de conformidad con las disposiciones jurídicas, tienen la facultad de vigilar y procurar el cumplimiento y observancia de las normas laborales, dentro de sus respectivos ámbitos de competencia y de acuerdo con las funciones que las propias leyes les confieran.”²⁴

Por su parte los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, definen a las autoridades del trabajo de la siguiente manera: “Éstas son los órganos que tienen la potestad legal de aplicar las normas de trabajo, y de imponer a las partes su resolución.”²⁵

Por tanto, podemos precisar que las autoridades del trabajo, son todos aquellos órganos públicos que además de aplicar las normas del trabajo y procurar el cumplimiento y observancia de las mismas, se encargan de aplicar y vigilar el cumplimiento de las normas laborales, con el objeto de conseguir el equilibrio en las diversas relaciones que se suscitan entre capital y trabajo.

1.7. ASPECTOS PREPONDERANTES QUE RELACIONAN AL DERECHO DEL TRABAJO CON LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA

Sin lugar a dudas, la historia de la Economía Mexicana se encuentra íntimamente ligada con el desarrollo industrial y empresarial de nuestro país y por ende con la calidad de vida de todos los mexicanos. Por lo que debemos señalar que el carácter cerrado y de alguna manera protegido por barreras arancelarias de nuestra economía, se ha trastocado debido a la globalización económica mundial y apertura de fronteras comerciales, situación que nos obliga a realizar un breve análisis de las repercusiones que tanto patrones y trabajadores tienen que enfrentar ante tal apertura y que al mismo tiempo nos

²⁴ GUZMÁN GUERRERO, Josué. *Las autoridades del trabajo y su desarrollo histórico*. Popular de los Trabajadores. México. 1981. pp. 12 y 13.

²⁵ TENA SUCK, Rafael, y Hugo Ítalo Morales Saldaña, *Derecho Procesal del Trabajo*. Quinta edición. Trillas. México. 1991. p. 62.

sirvan de sustento para relacionar adecuadamente al derecho del trabajo con los efectos globalizadores de la economía

En tal virtud, tenemos que el tratadista Samuel Hirsch, al respecto se manifiesta en los siguientes términos:

“Durante los últimos 20 años, la economía mexicana se ha caracterizado por una aguda inestabilidad que ha desembocado en la profunda crisis económica por la que hoy transitamos. La intensidad de la crisis y el reconocimiento de que sus orígenes no se circunscriben solamente a lo coyuntural, nos ha impuesto la necesidad de redefinir la estrategia de desarrollo, de establecer con claridad los cambios que en diversos ámbitos requiere e identificar las condiciones a que está supeditada su viabilidad. Resulta pertinente señalar que, debido al impacto que la labor empresarial tiene sobre el desarrollo económico, el replanteamiento de la estrategia necesariamente conlleva a la definición de nuevos parámetros y objetivos para la actividad empresarial”.²⁶

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

²⁶ Cit. por ELGUEA SOLÍS, Javier, *La Economía Mexicana y sus Empresarios*, Universidad Anáhuac del Sur. México. 1989. p. 141.

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

“La política económica actual, al no generar condiciones productivas susceptibles de encarar la problemática económica del país sobre bases sólidas, hace que la actividad económica nacional, se rija con relación al precio y la demanda del petróleo, de la tasa de interés, de las condiciones de renegociación de la deuda externa, como de las políticas comerciales que adopten las economías desarrolladas.”²⁷

Así, un aumento internacional de la tasa de interés, ocasiona efectos negativos sobre la balanza de pagos y sobre la economía nacional, al verse incrementadas las obligaciones financieras del Estado con el exterior, teniéndose que proseguir con políticas de ajuste y con el aumento de precios para hacer frente a tales obligaciones, lo que permite que continúen las tendencias depresivas e inflacionarias.

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

²⁷ HUERTA G., Arturo. *Economía Mexicana más allá del Milagro*. Capítulo I. Ediciones de cultura popular. México. 1991. pp. 193.

- ◆ “El evidentemente bajo nivel de desarrollo tecnológico. No digamos de la investigación científica encaminada a descubrir o inventar, sino el estudio profundo, dedicado y organizado para mejorar, evolucionar o eficientar las tecnologías adquiridas.

- ◆ La baja capacidad de respuesta y adaptación a las demandas del mercado que suelen variar sorpresivamente. Más que falta de realización, hay lentitud e indecisión para provocar cambios o aceptar retos. Existe una marcada tendencia a ser seguidores, nunca a actuar con iniciativas, ni a ser pioneros. ¿Quizá esto sea el “síndrome de la Conquista”?

- ◆ Con poca frecuencia y formalidad se maneja la planeación, aunque se redacten muchos documentos sobre este tema. En realidad quedan inéditos, es decir, no se usan ni se cumplen ni se siguen, mucho menos como la referencia formal para calificar la efectividad de los ejecutivos. De esta manera, el enfoque es netamente de corto plazo y reactivo. No se apuesta al futuro de los 10, 15, 20, 25 años. Por lo tanto las reglas o requerimientos económicos de la inversión son muy exigentes.

- ◆ Como parte del punto anterior, la inversión es escasa o nula para la modernización o reposición de equipos obsoletos o en mal estado. Las principales inversiones se dedican a las ampliaciones por necesidad de volumen o diversificación de productos. Desde luego sobre volúmenes de producción ya comprometidos, sólo se invierte a la segura, no al riesgo. Debido a estas limitaciones, los aspectos de calidad de producto y de proceso, son afectados de manera muy notable, en consecuencia el costo, la productividad y la confiabilidad de respuesta, son erráticos y poco aceptables. Se ha tomado

demasiado en serio que la calidad es gratis, y sí lo es, pero primero hay que invertir para recuperar. Es como querer ganar la lotería sin comprar billete, o ganarse el cielo sin querer morir.

En conjunto, todos estos factores impiden a la empresa adquirir una personalidad sólida, que identifique sus capacidades medulares y las oriente al desarrollo de sus mejores competencias. Es de vital importancia trazar y seguir un camino para lograr un cambio gradual y ascendente, donde el éxito se alcance por experiencia acumulativa y cumplimiento continuo de retos alcanzables.”²⁸

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

1.7.1. De la Tecnología

Según lo hemos expuesto, con los nuevos descubrimientos científicos y mayores y sofisticadas tecnologías, la capacitación y adiestramiento de la base trabajadora en los diversos procesos productivos es un aspecto toral que la

²⁸ GARCÍA SALDAÑA, Gorki. *México ante el Reto*. Ediciones Castillo. Monterrey Nuevo León. 1995. págs. 133-136.

empresa mexicana tiene que abordar en aras de proporcionar a sus trabajadores, los recursos técnicos y cognoscitivos que les permitan adecuarse a las nuevas tecnologías, maquinarias y procesos de producción integral de bienes y servicios, para poder competir adecuadamente dentro del contexto internacional.

En este sentido, podemos asegurar que mediante la adquisición de tecnología de punta y la capacitación y adiestramiento de los trabajadores mexicanos, las fuerzas productivas se podrán insertar con mayores posibilidades competitivas frente a nuestros socios comerciales, concretamente en el ámbito internacional.

Luego entonces, resulta innegable que con los nuevos descubrimientos tecnológicos que se implementan en los procesos productivos, la permanencia en el empleo de la base trabajadora corre demasiados riesgos, empero, no se puede cerrar los ojos a los cambios que se verifican en tales procesos con motivo de la implementación de nuevas tecnologías, toda vez que la actividad manual o manufacturera tiende cada vez más a desaparecer, por lo mismo, es necesario que los trabajadores se preparen adecuadamente para poner en practica sus habilidades y de ésta manera tener la posibilidad de permanecer en un mercado laboral, cada día mas automatizado.

Así, creemos que la tecnología moderna implementada en las relaciones productivas, no debe verse con desconfianza por los trabajadores. Lo que hace falta es generar una verdadera cultura laboral, que les permita entender y adecuarse a las realidades que en la actualidad marcan la pauta en los procesos de elaboración de productos en los países industrializados con los que hoy compite nuestro mercado, lo que sin duda serán los elementos principales que le permitirán tener mayor certeza en el empleo y consolidación de la planta productiva.

1.7.2. De la Productividad

Parte importante y medular de la realidad de la empresa e industria mexicana, se encuentra circunscrita a los diversos factores; productividad y calidad, capacitación y adiestramiento.

Bajo tales características, tenemos que por productividad podemos entender: la fuerza de trabajo de uno o varios individuos, materializada en el producto terminado con las normas de control de calidad establecidas al respecto en el tiempo-hombre indispensable para ello.

A este respecto, el maestro Santiago Barajas, nos dice:

Seis elementos caracterizan la naturaleza de la productividad y avalan el interés de sus alcances socio-jurídicos.

- ◆ **El acuerdo obrero patronal.** Sin perjuicio de los derechos de los trabajadores que ya laboren en un centro industrial (macro, mediano o micro), debe ser revisada la actual estructura fabril, a efecto de permitir la mínima alteración de las relaciones obrero-patronales y de la planta industrial.

Sólo la comunidad de intereses permitirá poner en práctica los avances de la tecnología. Estos dos factores, negociación y tecnología, constituyen la base a para el logro de la calidad pretendida.

- ◆ **Los sistemas de administración.** En nuestro medio únicamente es la gran industria la que cuenta con sistema de organización interna de valor real, para obtener una aceptable productividad. La mediana y pequeña industria, aún se maneja con métodos ya superados, de

corte personal y carácter doméstico o familiar, en los que es el propietario de la empresa quien dirige, reglamenta y supervisa el trabajo, al mismo tiempo que se encarga de la distribución y comercialización del producto.

Cambiar esta mentalidad y llevar al cabo una adecuada distribución del trabajo y del personal de ayuda estrictamente indispensable, será el camino a la prosperidad económica y a la obtención de mayores beneficios, en atención al hecho que la preocupación produce.

- ◆ **Los recursos humanos.** El arte de dirigir al personal que se contrata para obtener el máximo aprovechamiento de los recursos humanos en todos los niveles, es la tercera característica de la productividad. Las siguientes son las condiciones básicas para obtener un buen rendimiento obrero: **a)** la formación profesional con apoyo en una conveniente capacitación en dos o más oficios; o el adiestramiento que permita obtener un empleo calificado; **b)** la remuneración ajustada a la capacidad demostrada y al rendimiento obtenido con el trabajo que se desarrolle; **c)** la creación de estímulos que motiven al trabajador a mejorar la calidad del oficio, que facilite el aprendizaje de nuevos métodos de producción y la mejoría de su nivel de vida; **d)** la óptima ambientación del lugar de trabajo y la seguridad en la operación de máquinas y equipo.

- ◆ **La tecnología.** Bienes y servicios de alta calidad, únicamente se obtienen si se cuenta con la más aceptable tecnología. Mediante el desarrollo de una cultura tecnológica que comprenda desde la educación básica, será posible obtener productos de amplia aceptación en el país y en el extranjero. No se concibe en la presente era competitiva en la que se pueden ofrecerse al consumidor infinidad

de productos, así como los más variados servicios, se pretenda mantener una planta productiva obsoleta y de escaso rendimiento económico.

- ◆ **El entorno social.** Tres aspectos son esenciales en todo programa de productividad: **1.** Crear en la empresa un ambiente propicio, tanto de orden socio-cultural e institucional como de naturaleza económica; **2.** Mantener estables los precios para no provocar fenómenos inflacionarios, ubicando en nivel adecuado y en términos reales la capacidad adquisitiva de los trabajadores; **3.** Estimular el crecimiento de las empresas por medio de la eficiencia y competitividad en todas las ramas económicas.

La única forma de obtener calidad es creando conciencia en el trabajador respecto de la importancia de su contribución a los fines empresariales; mantener su atención en la actividad que desarrolla, y tener cuidado en el manejo de los útiles de trabajo.

- ◆ **La relación laboral.** Una cordial relación obrero-patronal en el interior del centro de trabajo es característica sine qua non para el logro de la productividad. Si se tiene el propósito, por ambas partes, de evitar conflictos y suprimir controversias cuando unos y otras surgen en la realización del trabajo, se habrá logrado la comprensión del fenómeno productivo.”²⁹

Visto lo cual, podemos establecer que, en nuestra realidad, toda empresa que desee progresar en el presente deberá ante todo manifestar interés por sus trabajadores en general, por lo que resulta importante la combinación de un

²⁹ Cfr. BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO. *Empresa, Trabajo y Productividad*. Nueva serie, año XXVII, núm. 79, enero-abril 1994. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México. pp. 16-18.

cuerpo empresarial inteligente, para dirigir procesos y tener sumo cuidado de los pormenores en la actividad industrial, unida al compromiso que haga para con ella un trabajador satisfecho con su empleo, que no se sienta explotado o maltratado sino impulsado y reconocido en su labor.

Con lo que estos elementos dentro de las empresas e industrias mexicanas, no pueden en la actualidad, correr separados, más aún, son los factores básicos para hacer frente a la globalización económica de inicios de siglo.

1.7.3. De la Capacitación y Adiestramiento

Para correlacionar adecuadamente nuestros argumentos, habremos de recurrir al Diccionario Jurídico Mexicano que al respecto de la capacitación y adiestramiento, nos proporciona un marco conceptual explícito en los siguientes términos:

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

individuo en cuanto éste busque o se proponga mejorar su condición económica y social a través de una conveniente preparación científica y técnica”.³⁰

De lo que podemos inferir que parte importante de la capacitación y adiestramiento, se encuentra está basada en los objetivos que ésta persigue mismos que son:

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

³⁰ U.N.A.M. Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario Jurídico Mexicano*, Tomo A-CH, op. cit. p. 404.

permitir al mismo tiempo que el trabajador mejore sus aptitudes y el incremento de la productividad de su centro de trabajo.”³¹

En tal virtud, podemos establecer que atento a lo preceptuado por nuestra Carta Magna en su artículo 123, las empresas cualquiera que sea su actividad, se encuentran obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo.

De lo que resulta, que al margen de ser una garantía social consagrada en la Constitución, particularmente consideramos, que en la medida que los empresarios acepten que la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores es una inversión que les posibilitará tener mayores beneficios económicos al mismo tiempo que consolidación de sus empresas, también les permite contar con la mano de obra calificada, necesaria para disminuir la crisis y enfrentar con mucho mejores perspectivas, la globalización económica.

Por tanto, el objeto principal que la capacitación y adiestramiento persiguen, dentro de los lineamientos fundamentales del artículo 123 Constitucional y su Ley reglamentaria, es el de establecer métodos y sistemas para que las clases trabajadoras, se encuentren preparadas en forma permanente y tengan los elementos para implementar cualquier proceso tecnológico, operar cualquier máquina dentro de su ámbito personal de trabajo y participar de manera eficaz en los procesos productivos de su empresa, con la consecuente elevación de rango o categoría y el mejor beneficio económico.

Así entonces, conjugando la productividad, calidad, capacitación y adiestramiento dentro del proceso productivo de las empresas mexicanas, se tendrán bases firmes para enfrentar la Globalización Económica que en la actualidad se implementa en el ámbito Internacional.

³¹ *Ibíd.*, pp. 404 y 405.

Para finalizar el estudio del presente capítulo, consideramos importante reiterar que el derecho del trabajo al igual que las otras disciplinas jurídicas, no puede permanecer estático en virtud de su especial relación y naturaleza jurídica, ante los cambios en los procesos productivos que hoy en día marcan la pauta impulsados por las potencias comerciales, dando paso a lo que los tratadistas han denominado globalización económica.

CAPÍTULO 2 MARCO CRONOLÓGICO DEL DERECHO DEL TRABAJO

En correlación con los argumentos anteriormente expuestos, podemos asegurar que nuestro derecho del trabajo, para poder llegar a ser lo que hoy en día conocemos, tuvo que enfrentar todo tipo de problemas, hasta alcanzar el reconocimiento internacional en cuanto a la protección constitucional de los derechos de los trabajadores, por tanto, para saber con precisión cuales han sido estos importantes merecimientos, en seguida realizaremos un estudio cronológico que nos permita entender el proceso de creación y consolidación de las denominadas garantías sociales que tutelan el derecho laboral.

2.1. ASPECTOS GENERALES

Como lo acabamos de exponer, para tener la estructura actual del Derecho del Trabajo, sin duda han tenido que pasar muchos años e igual número de luchas laborales que la clase trabajadora de todo el mundo tuvo que realizar para que sus derechos fueran reconocidos y respetados por los dueños del capital o medios de producción.

En tal virtud, es menester realizar un breve recorrido del proceso de formación que el Derecho del Trabajo, ha tenido para llegar a ser reconocido como una institución protectora de las clases sociales más débiles, para lo cual habremos de comenzar por Europa, toda vez que en este continente se da inicio de manera preponderante en la lucha por dignificar los derechos y prerrogativas de la clase trabajadora.

2.2. EN EUROPA

Dentro de la evolución del Derecho del Trabajo, pasando sus inicios más primitivos tenemos que en la era civilizada, éste ha pasado por lo que los estudiosos denominan las cuatro grandes etapas de creación.

Así, haciendo una síntesis de las mismas, con base en el texto del maestro José Dávalos podemos inferir que, sin dejar de reconocer el importante papel que el trabajo jugaba, se le restó valor en la época antigua, al ser objeto de desprecio por los hombres de la época al grado de que los propios filósofos y hombres más ilustres lo consideraron como una actividad impropia para los individuos, quedando por tanto su desempeño a cargo de los esclavos, que como lo sabemos eran considerados como cosas.

En este sentido, y dada esta forma de distribuir las cargas en estas sociedades, es que los estudiosos en la materia han pretendido encontrar la causa del nacimiento de las grandes ciudades de la época antigua, tal es el caso de Atenas y Roma, y con ellas el florecimiento de las ciencias y las artes.

No obstante lo anterior, es en la ciudad Romana en donde se encuentran aunque de forma muy superficial y abstracta algunas disposiciones que regulan la prestación del trabajo, mismas que fueron consideradas dentro del Derecho Civil, bajo las figuras del arrendamiento y de la compraventa, siendo el objeto principal de estas figuras los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo.

Más tarde y con el aumento de la población y al no poderse allegar de más esclavos, los hombres libres se vieron en la necesidad de ofrecer sus servicios en arrendamiento, surgiendo con esto, nuevas instituciones contractuales tales como la **locatio conductio operis**, mediante la cual el conductor se obligaba a realizar cierta obra para el **locator**, mediante el pago de un precio determinado, y **locatio conductio operarum** por la cual el **locator** se obligaba a proporcionar a un patrón sus servicios personales durante algún tiempo a cambio de cierta remuneración periódica en dinero, es decir, la primera, tenía por objeto la realización de una determinada obra y la segunda, la prestación de un servicio,

con lo que el denominador común de estos contratos era proporcionar temporalmente y mediante remuneración objetos o energía humana.

En la edad media, cobra especial importancia el artesanado y con estos aparecen los gremios, que eran agrupaciones de individuos que se dedicaban a un mismo oficio o arte, encontrando en sus funciones, la de establecer las condiciones conforme a las cuales habrían de prestar los servicios sus agremiados, así como la recíproca ayuda económica entre ellos.

Sin embargo, debido a las contradicciones que al interior de los mismos gremios se dieron, con el tiempo se fueron extinguiendo, culminando con el edicto de Turgot, del 12 de marzo de 1776, considerado como una simple constancia de un hecho ya consumado y consolidándose con la publicación de la Ley Chapellier, de junio de 1791, constituyéndose como el primer instrumento legal de la burguesía para detener el nacimiento de la fuerza sindical del proletariado.

Ya en la época moderna, y al amparo de los principios de la doctrina liberal-individualista, se fundamenta en la teoría del Derecho natural y los Derechos del ser humano, como corolario de las ideas de los enciclopedistas franceses. De tal suerte que con la declaración francesa de 1789 y mexicana (Apatzingán) de 1814, se elevó la doctrina liberal a la categoría de derechos universales del individuo.

Así, esta corriente pugnaba porque se dejara al hombre totalmente libre, sin trabas ni sujeciones en el empeño de sus actividades, con base en la idea de que el hombre es, por naturaleza un ser libre.

Este nuevo régimen, se sustentó en Francia en tres documentos fundamentales, la ya mencionada Ley Chapellier, el Código Penal y el Código

Civil, ordenamientos que como lo veremos más tarde tuvieron una influencia preeminente en la Legislación de nuestro continente.³²

A este respecto, debemos hacer notar que los tres documentos fundamentales a los que nos hemos referido, fueron utilizados como instrumentos de represión, en contra de los derechos de la clase trabajadora, es decir, la Ley Chapellier, en su momento, fue un instrumento eficaz para contener las exigencias de los trabajadores en pro de mejores condiciones de trabajo, negándoles los derechos de sindicalización así como de huelga. El Código Penal, castigó duramente los actos que “so pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos” interrumpieran la marcha de las fuerzas económicas, lo que representó un adecuado medio para reprimir cualquier manifestación de descontento en los trabajadores. Por su parte, el Código Civil, regulaba la contratación de los trabajadores, al amparo del contrato de arrendamiento, imponiendo las condiciones laborales notoriamente inhumanas, jornadas excesivas y salarios ínfimos, sin hacer distinción en cuanto a la edad o al sexo, al amparo de la supuesta igualdad de los individuos.

Finalmente, con el arribo de la época contemporánea el Derecho del Trabajo nace en el siglo XX con motivo de los siguientes factores.

La marcada división que entre los hombres produjo el sistema liberal, lo que derivó en la división esencial de dos sectores, que se dice históricamente irreconciliables, como lo son los dueños del capital y los trabajadores.

Las ideas de nuevo cuño del pensamiento, que se encargaron de denunciar la explotación de que eran objeto los trabajadores, abriendo para estos nuevos horizontes de vida, teniendo como sus principales exponentes a los pensadores socialistas, Carlos Marx, y Federico Engels, con lo que sus

³² Cfr. DÁVALOS, José, Derecho del trabajo I, op. cit. pp. 5-7.

ideas marcan una nueva etapa en la lucha de los trabajadores por su reivindicación, considerada como la esencia de uno de los dos sistemas sociales que en la actualidad mueven a la humanidad.

En suma, podemos asegurar que en la época contemporánea, los inicios del Derecho del Trabajo, surgen en Europa y con su nacimiento y evolución, se vieron necesariamente determinados en el pensamiento social, político, económico y jurídico del resto de los continentes.

2.2.1. Inglaterra

Derivado de los anteriores argumentos, de manera particular podemos ubicar los antecedentes del Derecho del Trabajo en Inglaterra, siguiendo los lineamientos del maestro Mario De la Cueva que establece, que en este país como consecuencia del movimiento de los ludditas y después de la Ley de 1812 que castigó con la pena de muerte la destrucción de las máquinas, dio inicio la lucha sindical hasta lograr que en el año de 1824, el parlamento reconociera el Derecho de Asociación Profesional mismo que con el paso del tiempo, fue objeto de persecuciones y ataques insistentes, siendo hasta con las Leyes del 29 de junio de 1871, 13 de agosto de 1875, 30 de junio de 1876 y finalmente, la del 20 de diciembre de 1906, que el movimiento obrero quedó plenamente garantizado en Inglaterra y bajo el impulso de las ideas de John Ruskin y los fabianos, pronto se multiplicaron las asociaciones sindicales y por consecuencia la protección de los Derechos de los trabajadores.³³

2.2.2. Francia

Al amparo de la Ley Chapellier, el Código Civil y el Código Penal vigentes en Francia, dio inicio la lucha parlamentaria entre izquierdistas y derechistas,

³³Cfr. DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Cuarta edición. Porrúa. México. 1954, p. 42.

considerada como una lucha de partidos políticos, desprovista del radicalismo de otros pueblos y en donde se alternan la supremacía parlamentaria, de la cual se desprende que las primeras reformas fueron políticas, tales como la Libertad de Asociación, de Prensa, de Enseñanza, etcétera, culminando en el año de 1884, por voto en el parlamento y a propuesta del Partido Republicano la Ley que reconoció el Derecho de Asociación Profesional, misma que si bien no tuvo la amplitud necesaria permitió el desarrollo definitivo de los Sindicatos franceses, mismos que al adquirir el Partido Socialista mayor fuerza y representación, provocaron la expedición de la Ley sobre accidentes de trabajo que al igual que el Seguro Social en Alemania, abrió nuevos horizontes al derecho del trabajo.

Con esto, el Derecho del Trabajo, entró en un período que se podría denominar como definitivo, es decir, se volvió a los años de la Revolución de 1848, limitándose la jornada de trabajo primero a once horas, posteriormente a diez y media, quedando finalmente en diez. Así, la parte fundamental, consistió en el impulso dado al contrato colectivo de trabajo, reconociéndose a los sindicatos del interés profesional y lo que es más importante, se hizo depender la evolución de éste, de la actividad misma de los trabajadores, complementándose la reglamentación francesa con otras disposiciones sobre previsión social y demás materias.

En síntesis, resulta indudable que la influencia de los procesos reformistas vividos en la Francia del siglo XVIII, fueron una nota característica y distintiva en la creación y constitución del Derecho del Trabajo y la protección de las clases sociales más débiles.

2.2.3. Italia

Al decir de los estudiosos en la materia, la Constitución Italiana, del 27 de diciembre de 1947, es otra obra jurídica de confirmación de las ideas de un

Derecho colectivo de trabajo, como garante de la libertad de los grupos de trabajadores y patronos, así como de un derecho individual de trabajo y una previsión social más humana y justa.

A este respecto, el maestro Mario De la Cueva, nos dice:

“La Constitución de Italia [...] de 1947, tiene la misma importancia de la Constitución francesa y también, como ésta última, siguió el camino que marcó la Constitución Alemana. Y aún podría decirse que la Constitución Italiana, para la evolución general del Derecho Constitucional, representa un paso de mayor trascendencia porque es el retorno a la democracia, de la que se había apartado aquél ilustre pueblo durante el gobierno de Benito Mussolini.”³⁴

En tal virtud, siguiendo los lineamientos del maestro Néstor De Buen, se pueden destacar las siguientes notas características de la Constitución Italiana con respecto al Derecho del Trabajo.

Primero.- Declaraciones generales. En su artículo primero, se establece que Italia es una República Democrática fundada sobre el trabajo. La soberanía pertenece al pueblo que la ejerce en la forma y dentro de los límites de la Constitución.

El artículo tercero, garantiza la efectiva participación de los trabajadores en las organizaciones políticas, económicas y sociales del país.

El artículo cuarto, reconoce a todos los ciudadanos el Derecho al trabajo, debiendo la República promover las condiciones que hagan efectivo este derecho, teniendo los ciudadanos el deber de concurrir al progreso material o espiritual de la sociedad.

³⁴ *Ibíd*em, p. 63.

El artículo diez, establece que el ordenamiento jurídico Italiano se adapta a las normas del Derecho Internacional generalmente reconocidas, lo que obliga la aplicación de los pactos celebrados con motivo del trabajo.

Segundo.- Derecho Individual del Trabajo. Dentro de los artículos 35 al 38 de la Constitución Italiana, se consagra los siguiente:

- ◆ La formación y mejoría profesional de los trabajadores;
- ◆ La promoción de acuerdos internacionales para reglamentar el Derecho del Trabajo;
- ◆ La libertad de emigración;
- ◆ El pago de un salario proporcional a la cantidad y calidad del Trabajo, y en todo caso suficiente para asegurar para sí y su familia, una existencia libre y digna;
- ◆ Duración máxima de la jornada de trabajo;
- ◆ Descanso semanal y vacaciones anuales pagadas con carácter de irrenunciable;
- ◆ Igualdad entre hombre y mujer;
- ◆ Respeto a las necesidades de la mujer en el cumplimiento de sus funciones familiares y aseguramiento de una adecuada protección a la madre y al menor;
- ◆ Límite mínimo de edad para trabajo asalariado;
- ◆ Protección al menor, sobre el principio de igualdad;
- ◆ Derecho al mantenimiento por conducto de la asistencia social, en caso de desempleo;
- ◆ Seguro de accidente, enfermedad, invalidez y vejez y desocupación involuntaria.
- ◆ Derecho de los incapaces y de los menores a la educación y a la preparación profesional;

Por lo que atañe al Derecho Colectivo de Trabajo, la Constitución Italiana reconoce en sus artículos 39 y 40 lo siguiente:

Artículo 39.- La organización sindical es libre. A los sindicatos no se les puede imponer otra obligación distinta de su inscripción en las oficinas locales o centrales, de acuerdo con la norma establecida en la ley.

Es condición para el registro que los estatutos del sindicato consagren un ordenamiento interno con base en la democracia.

Los sindicatos registrados tienen personalidad jurídica. Pueden en función de la representación proporcional a sus asociados, celebrar contratos colectivos de trabajo que serán obligatorios para todos los pertenecientes a los cuales el contrato se refiera.

Artículo 40.- El derecho de huelga, se ejerce en los términos de las leyes que la regulan.³⁵

Visto lo cual, nos adherimos a las ideas expuestas anteriormente, por el maestro Mario De la Cueva, en el sentido de que, la Constitución Italiana de 1947, efectivamente constituye la confirmación de un Derecho colectivo del trabajo, como garante absoluto de los Derechos de los trabajadores, patrones y una adecuada previsión social.

2.2.4. España

Al decir del maestro Néstor De Buen, en España fue donde más se arraigó el anarquismo de inspiración Bakuniana en donde para 1868 llega a la península Ibérica Giuseppe Fanelli, creando la AIT en las ciudades de Madrid y

³⁵ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo, Tomo I, op. cit. pp. 239 y 240.

Barcelona, en ésta un año después, se constituye la Federación Española de la AIT.

Así, nos dice el maestro De Buen, para contrarrestar los efectos ideológicos y estructurales con motivo de la fundación de la AIT, propiciados Bakunin, es enviado a España por Marx y Engels, en el año de 1871 Paul Lafargue, incorporándose a la Federación Regional en la ciudad de Madrid.

Sin embargo, en el año de 1872, se celebra el Congreso de la AIT en la Ciudad de Córdoba, declarándose Bakunista y en consecuencia son expulsados los Marxistas. Fundándose con posterioridad la “Nueva Federación Madrileña” por Pablo Iglesias y declarándose ilegal a la AIT.

Años más tarde, es constituido en Madrid el Partido Socialista Obrero Español, por el propio Pablo Iglesias que a la postre resultó electo Presidente en el primer Congreso celebrado en la ciudad de Barcelona en el año de 1888. Naciendo en este mismo año en la ciudad de Barcelona, la Unión General de Trabajadores, como Federación sindical con clara orientación socialista.

En 1909, con motivo de la Guerra de Marruecos, el gobierno de Maura anuncia el propósito de movilizar a veinte mil hombres. Protestando las organizaciones obreras, así como los organismos liberales, en tanto en Madrid es detenido Pablo Iglesias, lo que entre otras cosas origina el anuncio de una Huelga General para el 2 de agosto, violentándose los acontecimientos, hacia finales de Julio y produciéndose una verdadera rebelión, que no trasciende más allá de una violenta protesta, en virtud de la falta de dirección y un objetivo revolucionario, acontecimientos éstos conocidos como la semana trágica.

A consecuencia de estos hechos, y de manera particular por los acontecimientos de Marruecos, entra en auge el movimiento obrero español,

fundándose en 1910 la Confederación Nacional de Trabajadores, de orientación anarquista y la UGT alcanza un gran desarrollo, acontecimientos estos, que alcanzan un desarrollo formidable en pro de las conquistas laborales, debiéndose tomar en cuenta que en esta época que España no entra al primer conflicto beligerante de orden mundial.³⁶

Bajo tales criterios, podemos establecer que la influencia y trascendencia española en las conquistas laborales, debe de verse desde la óptica de un país que resultó influenciado por los movimientos obreros que se suscitaban en Francia, Alemania e Italia, y no tanto como una fuente original en la lucha de los trabajadores.

2.3. EN MÉXICO

Como todos los sabemos, la organización política, jurídica y social de las culturas indígenas de nuestro país, fueron motivo de asombro para los conquistadores, dado su alto carácter organizativo y estructural. De tal suerte que, al decir del maestro Oscar Cruz Barney los Aztecas fueron el último grupo Chichimeca en establecerse en la cuenca de México, y decían que provenían de una Isla llamada Aztlán, arribando finalmente a su asentamiento en territorio iperteneiente a Azcapotzalco, lo que los obligó a convertirse en vasallos de estos y pagar tributo.³⁷

Ahora bien, por lo que respecta a su organización política y social, se puede inferir que ésta se componía por el Monarca, quien recibía su poder de Dios y era el responsable de la justicia y buen gobierno de su pueblo, también tenía la facultad de administrar y dictar leyes para su gobierno, y era elegido por una asamblea en la que participaban los más distinguidos representantes de la

³⁶ Cfr. *Ibíd*em, pp. 196 y 197.

³⁷ Cfr. CRUZ BARNEY, Oscar. *Historia del Derecho en México*. Oxford University Press. México. 1999. pp. 7-12.

comunidad, como el cihuacóatl, catéccatl, tlacochecácatl, ezhuahuácatl y tlillancalqui. Otros funcionarios importantes eran los calpizques encargados de la recaudación del tributo, los tequitlatos, que atendían la Dirección del Trabajo comunal, los sacerdotes y médicos hechiceros etcétera.

A este respecto, debemos de tomar en cuenta que los cargos del calpulli, eran por elección y vitalicios, más no hereditarios, por tanto, el grupo total se conformaba con la unión de grupo de calpultin, ligado por lazos de parentesco y principalmente por un mismo dialecto.

Así, la estructura político social azteca, se regía por dos principios fundamentales: la jerarquía y la especialización de funciones. En lo referente al trabajo, había dos tipos de persona, las que realizaban los trabajos manuales y las que se encargaban de labores de dirección, con lo que los macehuales eran la gente común y los labradores, quienes realizaban trabajos manuales. Visto lo cual, se puede afirmar que en la época azteca, existió una fuerte división del trabajo, tal es el caso de los artesanos que desempeñaban una labor muy apreciada dentro de la comunidad, especialmente por la nobleza, constituyendo una de las fuentes económicas más importantes del México Tenochtitlan, así los artesanos se agrupaban en barrios y mantenían el culto a sus dioses particulares, en donde la mayor parte eran macehuales y trabajaban por su cuenta o para un particular, noble o tlatoani.

Otro grupo de importante influencia en el trabajo, en la comunidad Azteca eran los mayeques, personas que carecían de tierra y se dedicaban al trabajo de las tierras propiedad de la nobleza, gobernantes y guerreros destacados, por lo que se les consideraba ligados a la tierra, al grado de que cuando un noble vendía alguna tierra la donaba o fallecía, sus mayeques corrían la misma suerte que el predio.

En tal virtud, podemos asegurar que la regulación del trabajo dentro de la organización política y social de la sociedad azteca, tenía todos los tintes de una auténtica especialización de funciones.

2.4. LEYES DE INDIAS

Siguiendo los lineamientos del maestro Mario De la Cueva, podemos establecer que con las Leyes de Indias, España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos, de tal suerte que las Leyes de Indias cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reyna Isabel la Católica, fueron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, así como a impedir la explotación despiadada que llevaban al cabo los encomenderos.

Luego entonces, las Leyes de Indias son el resultado de la pugna entre los ya referidos encomenderos así como los misioneros, y representan en cierta medida una victoria de estos últimos. Sin embargo, y a pesar de su grandeza las Leyes de Indias contienen el sello y el orgullo indiscutible del conquistador, que de acuerdo con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran iguales ante los vencedores.³⁸

Ahora bien, por lo que respecta de manera específica a los gremios existentes en la época de la colonia, su régimen fue notablemente distinto del régimen corporativo Europeo, es decir, en el viejo continente las corporaciones gremiales disfrutaron de una gran autonomía, al grado de que el Derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valía por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna. En cambio, en la nueva España las actividades gremiales

³⁸ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, op. cit. pp. 38 y 39.

estuvieron regidas por las ordenanzas de gremios, constituyéndose con esto en un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres, asimismo, en la Nueva España el sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península.

Dados los anteriores argumentos, y con la intención de dimensionar en su aspecto real el fondo jurídico de las Leyes de Indias a las que ha hecho alusión tan brillantemente el maestro Mario De la Cueva, habremos de recurrir a realizar un breve extracto de lo más importante de la legislación de Indias, que al respecto nos ofrece el maestro Néstor De Buen en los siguientes términos:

- ◆ La idea de la reducción de las horas de trabajo;
- ◆ La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley sexta del título sexto del Libro Tercero, de la recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1593, que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente;
- ◆ Los descansos semanales originalmente establecidos por motivos religiosos, que el Emperador Carlos V dictó el 21 de septiembre de 1541, mediante una Ley que figura como Ley XVII en el Título Primero de la recopilación, ordenando que los Indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y días de guardar.
- ◆ El pago del séptimo día cuyos antecedentes se encuentran en la real cédula de 1606, sobre alquileres de Indios;
- ◆ La protección al salario de los trabajadores, 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 calificara para evitar engaños y fraudes;
- ◆ 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 presentado 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;

- ◆ La protección contra las labores insalubres y peligrosas en la Ley XIV, del Título Séptimo, del Libro Sexto expedida por Carlos V, el 6 de febrero de 1538, en donde se prohíbe que los menores de 18 años acarreen bultos;
- ◆ El principio procesal de verdad sabida, que operaba a favor de los indios por disposición de la Ley V, Título Décimo, Libro Quinto, del 19 de octubre de 1514, expedida por Fernando V;
- ◆ El principio de las casas higiénicas previsto en el capítulo V, de la Real Cédula dictada por el Virrey Antonio Bonilla en marzo de 1790;
- ◆ Por último, la atención médico obligatoria y el descanso pagado por enfermedad que, aparece 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 1785.³⁹

En conclusión, resulta indiscutible que la bondad y efecto jurídico consagrado en las Leyes de Indias presuponen la intención en aquél entonces de un trato digno y humano a la clase trabajadora, desafortunadamente y como ya lo hemos expresado, la realidad práctica fue totalmente otra cosa.

2.4.1. En el México Independiente

Como resulta lógico suponer, una vez consolidado el triunfo independentista de la corona española, nuestro país, se da a la tarea de la reconstrucción política, jurídica y social, bajo un panorama desolador derivado de la guerra. Situación ésta que influyó de manera notable en la ausencia casi total de disposiciones normativas, tendientes a regular el aspecto laboral de la

³⁹Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Tomo I, op. cit. pp. 296-298.

clase trabajadora, tal y como lo podemos inferir de los argumentos del maestro Néstor De Buen, y del cual también haremos un extracto de las disposiciones relacionadas con el Derecho del Trabajo.

Así entonces, entre otras cosas precisa el maestro:

No se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones, etcétera [...] que fueron dictados desde el principio de la guerra de independencia, ni una vez consumada ésta. Por otra parte, la subsistencia de los artículos 1º y 2º del Reglamento provisional político del Imperio Mexicano, antecedentes remotos de nuestro artículo 123 constitucional vigente y que decían, “**artículo 1º.-** Desde la fecha en que se publica el presente reglamento, queda abolida la Constitución Española en toda la extensión del Imperio”; “**artículo 2º.-** Quedan sin embargo, en su fuerza y vigor las Leyes, órdenes y decretos promulgados anteriormente en el territorio del imperio hasta el 24 de febrero de 1821, en cuanto no pugnen con el presente reglamento, y con las Leyes, órdenes y decretos expedidos, o que se expidieren en consecuencia de nuestra Independencia”.

Con el Bando de Hidalgo, emitido en la ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre de 1810, su artículo 1º ordenaba a los dueños de esclavos que les diesen la libertad, en el término de diez días, so pena de muerte.

Por su parte, los Elementos Constitucionales de Ignacio López Rayón, en el artículo 24 determinaban, igualmente, la proscripción de la esclavitud, y en el artículo 30 decretaban la abolición de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados sólo por su desempeño, lo que constituye una clara referencia a la eliminación del sistema gremial heredado de la Nueva España.

En los Sentimientos de la Nación o 23 puntos, en el punto 12 se indica que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto. En tanto que el punto 15 insiste en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas.

Con el Decreto constitucional para la libertad de la América mexicana, emitido en Apatzingán el 22 de octubre de 1814, se establece la libertad de cultura, industria y comercio, en su artículo 38, en favor de todos los ciudadanos.⁴⁰

En este sentido, resulta indudable que con las anteriores disposiciones a que hemos hecho alusión, se desprende el sentido de independencia que los líderes y propagadores del movimiento habrían de hacer valer de manera radical hacia el dominio de la corona Española, toda vez que como bien lo afirma el maestro De Buen, se concluye que nuestro país se adelantó respecto de España, al menos en la intención de los documentos dictados a través de la lucha por la independencia, en establecer la libertad de trabajo y de industria.

Ahora bien, en el Plan de Iguala, emitido por Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821, en su numeral 12, se establece que “todos los habitantes del imperio mexicano, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo”.

Por su parte, la Constitución del 4 de octubre de 1824, que adoptó para México la forma de república representativa, popular, federal, tampoco contiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derechos laborales. En igual sentido, la Constitución centralista y conservadora del 29 de diciembre

⁴⁰ Cfr. *Ibíd.*, pp. 299-301.

de 1836, fue omisa en reconocer cualquier derecho laboral. Criterios semejantes, se siguieron en diversas disposiciones de la época, siendo hasta el año de 1856, cuando de alguna manera aparece la inquietud relacionada con los derechos laborales, considerados en el proyecto de la nueva Constitución.

Bajo tales criterios, es incuestionable la ausencia metodológica y sistematizada de disposiciones normativas tendientes a proteger los Derechos laborales en la época de la independencia, situación que resulta del todo entendible, si tomamos en cuenta que en nuestro país, prácticamente había sido arrasado en muchas de sus instituciones durante el movimiento independentista y como resulta lógico suponer era más importante reconstruir la vida social y pacífica de la población que el resto de las instituciones. Sin embargo, debemos resaltar que no obstante las vicisitudes que se tuvieron que enfrentar, con las disposiciones a que hemos hecho referencia de alguna manera se deja sentir el espíritu de igualdad entre los hombres y la protección de las instituciones jurídicas que más tarde habrían de consolidarse en nuestro Estado de Derecho.

2.4.2. En la Constitución Política de 1857

Según lo acabamos de precisar, de manera formal fue con el proyecto de nueva Constitución de 1856, que se pretendió regular los derechos laborales de la clase trabajadora, en este sentido y como lo podemos inferir de los textos del maestro José Dávalos, la Revolución de Ayutla persiguió como objetivo fundamental, derrocar a la dictadura de Santa Anna, con el objetivo de obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre.

Así, depuesto el régimen y poder impuesto por Santa Anna, se convocó a un Congreso Constituyente, mismo que se estableció en la Ciudad de México entre 1856 y 1857, dando por resultado la Constitución de 1857, con plenas

características liberales e individualistas, arrojando como resultado importantes disposiciones relativas al trabajo; tal es el caso de los artículos 4º y 5º en los que consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo, el principio de que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”.

Sin embargo, y como lo establece el maestro Dávalos, dentro del marco de ideas individualistas y defensoras de la propiedad privada, amparadas por un sistema económico liberal, fue imposible el reconocimiento del derecho del trabajo por parte del Congreso Constituyente.⁴¹

Visto lo cual, podemos concluir, que al margen de las disposiciones contenidas en los numerales anteriormente señalados, en favor de la clase trabajadora la carta Fundamental de 1857, en esencia no consagró en realidad ningún derecho social a favor de estos.

2.4.3. Movimientos Obreros

Como consecuencia de una deficiente legislación en materia laboral, no resulta difícil suponer que durante la época de transición de la Constitución de 1857 a la de 1917, se suscitara en nuestro país gran cantidad de movimientos obreros, en busca de mejores condiciones laborales y el pleno reconocimiento de su derecho.

Dentro de este contexto, y pasando por alto algunos datos históricos por cuanto hace a este proceso de transición, a continuación describiremos los movimientos laborales anteriores al movimiento revolucionario que dio origen a nuestra Carta fundamental de 1917, toda vez que estos fueron los

⁴¹ Cfr. DÁVALOS, José, Derecho del trabajo I, op. cit. p. 57.

predecesores que dieron la pauta en el inicio y triunfo de la consagración de las garantías y derechos sociales para los trabajadores de nuestro país.

En este sentido, y como lo precisa el maestro Néstor De Buen,⁴² tenemos que el 14 de julio de 1868 se produjo un conflicto que afectó aproximadamente a novecientos trabajadores de las fábricas “La Hormiga”, “La Magdalena”, “La Fama”, “San Fernando”, de Tlalpan y “La Colmena” y “Barrón” del Distrito Federal.

Así, los trabajadores hicieron del conocimiento del Presidente Juárez, los hechos y particularmente, la difícil situación que atravesaban. Sin embargo, Juárez no respondió a ninguna comunicación de los obreros, por lo que éstos, después de cuatro meses de dificultades, emigraron a otros pueblos. Situación que en nada afectó, a los empresarios dado que contrataron a trabajadores de las ciudades de Puebla, Tlaxcala y Querétaro imponiéndoles condiciones de trabajo notoriamente infrahumanas, mismas que numeramos a continuación:

- ◆ Las horas de trabajo serán fijadas por los administradores de las fábricas.
- ◆ Por el hecho de presentarse a sus labores, los obreros aceptan las condiciones de trabajo y horarios que los administradores de las fábricas hayan tenido a bien ordenar para cada turno y por cada semana de labor.
- ◆ Es obligación del operario trabajar la semana completa, siempre que no se lo impida causa justificada, como enfermedad. En caso contrario perderá el importe de lo que hubiere trabajado.

⁴² Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo, Tomo I, op. cit. pp. 309-314.

- ◆ Los trabajos defectuosos por culpa de los obreros, se compensarán multando a éstos, según la importancia de sus faltas. Las multas servirán para compensar el perjuicio causado, y las multas disciplinarias que sobre las anteriores se les impongan, se destinarán para algún establecimiento de beneficencia.
- ◆ Los operarios, con su sola presencia en el establecimiento, aceptan los reglamentos, los horarios y tarifas que tengan a bien imponerles los administradores.
- ◆ Los operarios tendrán obligación de velar y trabajar los días de fiesta cuando así se los demande, quien se niegue a esta orden será separado de su trabajo.
- ◆ Las casas de las fábricas son exclusivamente para alojar a los operarios y al ser despedidos éstos y dejar su trabajo, tienen obligación de desocuparlas en el término de seis días.

Al amparo de estas disposiciones, resulta del todo entendible el que las clases trabajadoras se hayan tenido que agrupar para defender sus derechos laborales, en virtud de que como se puede apreciar, las condiciones de trabajo a las que eran sometidos aparte de contrarias a todo sentido de igualdad y equidad jurídica y social, estaban en contra de la dignidad del ser humano además de encontrarse impregnadas de un alto contenido de tiranía y explotación.

En este sentido, y con las agrupaciones de trabajadores que se fueron constituyendo al paso del tiempo, en todo nuestro país, las ideas socialistas empiezan a verse cristalizadas hacia el último tercio del siglo XIX, teniendo

notable influencia en el movimiento obrero pueden mencionarse a Juan Nepomuceno Adorno, empleado de tabacos, inventor de muchas cosas, que expone sus utopías en “Los males de México (1858) y La Armonía del Universo (1862-1882)” y al ya citado Rhodakanaty, sastre de profesión, educado en Viena y Berlín, quien llegó a México en 1861. Fue autor de la “Cartilla Socialista o Catecismo Elemental de la Escuela de Carlos Fourier” de “El Falansterio”, “El Neo Panteísmo”, “Consideraciones sobre el Hombre y la Naturaleza”, y en 1872 publicó unos apuntes biográficos de los más célebres comunistas franceses.

Por tanto, el primer organismo obrero de importancia fue el conocido como “El Gran Círculo de Obreros” del que sus emisarios, promueven la fundación de sucursales en las fábricas del Distrito Federal, el Valle de México y Estados de la República.

Éste llegó a tener, en el año de 1875, veintiocho sucursales en todo el país, y recibió el apoyo moral de casi todas las organizaciones obreras de entonces. En donde las siete primeras cláusulas del Reglamento del Gran Círculo Obrero, que fue aprobado el día 2 de junio de 1872, expresan sus tendencias, en los siguientes términos:

- ◆ Mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera, ya en su condición social, ya en la moral y económica.
- ◆ Proteger a la misma clase, contra los abusos de los capitalistas y maestros de talleres.
- ◆ Relacionar entre sí a toda la gran familia obrera de México.
- ◆ Aliviar en sus necesidades a los obreros.
- ◆ Proteger a la industria y el progreso de las artes.
- ◆ Propagar entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales y en lo relativo a las artes y oficios.

- ◆ 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.

Asimismo, otros organismos creados en México fueron El Gran Círculo Reformista, dirigido por José María González, y la Gran Confederación de las Asociaciones de Obreros Mexicanos, nacida por acuerdo de un Congreso celebrado en enero de 1876, cuyo objeto fue promover la libertad, la exaltación y el progreso de las clases trabajadoras, respetando siempre el derecho ajeno, y por todos los medios que dicte la justicia y la luz, hasta conseguir, en lo posible, la solución del problema de la armonía del trabajo con el capital.

En suma, se puede destacar que en el último tercio del siglo XIX, al que nos estamos refiriendo y que es predecesor del Movimiento Revolucionario de 1910, tiene lugar ciertos acontecimientos dentro de los cuáles se pueden destacar la huelga de sombrereros, de 1875, que coincidió además, con una huelga estudiantil, y en segundo lugar el movimiento de Pinos Altos, ocurrido el 21 de enero de 1883, este último, al decir del maestro De Buen, podría constituir el antecedente de Cananea y Río Blanco.

Desafortunadamente, con el paso del tiempo y el mayor desarrollo del capitalismo extranjero, auspiciado por Porfirio Díaz, la condición de los obreros se fue haciendo más deplorable, hasta producirse el movimiento revolucionario de 1910, y que como ya lo dijimos culminó con la publicación de nuestra Carta fundamental de 1917.

2.4.4. El Movimiento Revolucionario.

Según lo establece el maestro Néstor De Buen,⁴³ el movimiento armado se inicia con el Plan de San Luis, del 5 de octubre de 1910 mediante el cual, Francisco I. Madero, da a conocer sus metas inmediatas, derivado del cual no

⁴³ Cfr. *Ibíd.*, pp. 327-329.

se advierte otra intención sino la de desplazar al régimen porfirista pero sin que se precise una tendencia social determinada, situación que es del todo cierta dado que al triunfo del Maderismo, éste conserva a su alrededor toda la estructura del antiguo régimen e intenta desarmar a quienes lo han conducido al triunfo.

Así, Madero no sólo no introduce ninguna reforma social, sino que, inclusive, pone de manifiesto el carácter burgués de su ideología, al reprimir y atacar a través de la prensa, al movimiento obrero que insípidamente, intenta agruparse en la “Casa del Obrero”.

En este sentido, y con la usurpación de Victoriano Huerta auspiciada por el Embajador Norteamericano Henry Lane Wilson y consecuentemente, por el presidente Taft, se inicia con los asesinatos de Madero y Pino Suárez en el hoy conocido como Palacio Negro de Lecumberri, el 22 de febrero de 1913, para continuar con el Senador Belisario Domínguez, la detención de la mayor parte de los diputados y la disolución de ambas cámaras.

Dentro de este contexto, la imposición de Huerta significa el regreso a las etapas más crueles del antiguo régimen, aunque paradójicamente en su gobierno se conmemora por primera vez en nuestro país, el 1º de mayo de 1913 la muerte de los mártires de Chicago, por lo que no resulta difícil asegurar que bajo el régimen Huertista, no se generaron reformas sociales en ningún sentido.

En tal virtud, el Movimiento Revolucionario Mexicano y consecuentemente la promulgación de Leyes y Decretos que dieron forma a las inquietudes de la clase trabajadora, se origina paralelamente al triunfo del Movimiento constitucionalista encabezado por Venustiano Carranza.

Por tanto, el 26 de marzo de 1913, en la Hacienda de Guadalupe del Estado de Coahuila, Venustiano Carranza, gobernador constitucional del

Estado, reuniendo a sus jefes y oficiales los insita a suscribir un Plan redactado por él y el capitán Breceda, situación que de inicio fue rechazada por los mandos militares de Venustiano Carranza, dado que consideraron que el Plan era demasiado escueto. Empero, Carranza dada su intención de derrotar a toda costa al usurpador y evitar una prolongación innecesaria del Movimiento Armado, venció las objeciones de sus oficiales en los términos del proyecto ofrecido y se le otorgó el nombramiento de Primer Jefe del Ejército constitucionalista, bajo la condición de que al triunfo se encargaría interinamente del Poder Ejecutivo y convocaría a elecciones generales una vez que quedara consolidada la paz. Con lo que quedó constituido el Plan de Guadalupe y fuera de él, las exigencias sociales que se irían produciendo al calor de las batallas y como resultado del entusiasmo de los cuadros de mando del ejército constitucionalista, a cuyo cargo iban quedando por las fuerzas de las armas, los gobiernos de los distintos Estados de la República.

En mérito de lo anterior, podemos concluir que en el campo de batalla, las consecuencias sociales de la Revolución se produjeron no por Venustiano Carranza, al contrario a pesar de él, toda vez que con la notable excepción de Emiliano Zapata, todos los grandes jefes del movimiento revolucionario, tuvieron una ideología diferente al sentido social de la Revolución, y como lo es su personal interés en el poder. Detal suerte que, a Venustiano Carranza, sólo se le debe el haber generado los medios necesarios para que otros, conscientes del momento que se vivía le dieran a la Revolución la orientación social que históricamente se le ha reconocido.

2.5. CONSOLIDACIÓN CONSTITUCIONAL DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA CONSTITUCIÓN DE 1917

En concordancia con los argumentos anteriores, podemos precisar que las primeras leyes en materia social que se verifican en nuestro país, se inician en

los años de 1906 y 1907 con la ley Villada, para el Estado de México y la de Bernardo Reyes, para el Estado de Nuevo León.

Posteriormente, según lo afirma Néstor De Buen, durante la segunda etapa de la Revolución, que se inicia con la promulgación del Plan de Guadalupe el 26 de marzo de 1913 por Venustiano Carranza, los comandantes militares de los diferentes Estados liberados promulgan leyes laborales en Jalisco (Ley de Manuel M. Diéguez, de 2 de septiembre de 1914); Veracruz (Decreto del Coronel Manuel Pérez Romero, Gobernador del Estado, que consagra el descanso semanal; Ley del Trabajo de Cándido Aguilar, de 19 de octubre de 1914, base sin duda de la legislación futura y Ley de Agustín Millán, promulgada el 6 de octubre de 1915, primera que hace referencia a las asociaciones profesionales).

Sin embargo, las dos leyes más importantes se dictan para el Estado de Yucatán, promulgada por el general Salvador Alvarado, una de 14 de mayo de 1915, que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y otra de 11 de diciembre del mismo año, la Ley del Trabajo.

Merece también especial referencia la Ley para el Estado de Coahuila, de Gustavo Espinosa Mireles, de 27 de octubre de 1916, que según Mario de la Cueva, reproduce con agregados el Proyecto Zubarán y parte de la Ley de Accidentes de Trabajo de Bernardo Reyes.

Así, el 5 de febrero de 1917, se promulga la Constitución cuyo artículo 123 marcará un hito en la regulación del Derecho del Trabajo a partir de una Constitución.

Luego entonces, la Constitución Política de 1917, es la primera, (aún antes de la de Weimar, Alemania) en contener un capítulo (no de carácter

económico) inminentemente social y protector de la clase trabajadora. Con lo que el artículo 123, nacido de la discusión de los días 26, 27 y 28 de diciembre de 1916, a partir de una propuesta jacobina de reforma al proyecto del artículo 5º que regulaba la libertad de trabajo, según lo veremos más adelante, se convirtió en un verdadero capítulo social. Su contenido, instituyó duración máxima de la jornada en 8 horas la diurna y 7 la nocturna; prohibición de labores insalubres y peligrosas para las mujeres y los menores de 16 años; jornada máxima de 6 horas para los menores de 12 a 16 años; descanso semanal; protección de la mujer embarazada; salario mínimo; igualdad de salario a igualdad de trabajo; normas protectoras del salario; pago de tiempo extraordinario con limitaciones a su duración diaria y semanal; derecho de los trabajadores a habitaciones cómodas e higiénicas, responsabilidad empresarial por accidentes de trabajo; medidas de seguridad e higiene; libertad sindical; derecho de huelga y derecho al paro; solución de los conflictos de trabajo a través de juntas de conciliación y arbitraje de integración tripartita; estabilidad en el empleo; condiciones mínimas para los trabajadores mexicanos en el extranjero; nulidad de las renunciaciones de los trabajadores; establecimiento de cajas de seguros populares y formación de sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas para los trabajadores.⁴⁴

Con lo que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1916-1917, se puede esquematizar en los siguientes principios:

- ◆ La idea de soberanía, expresada en su artículo 39 y de inminente influencia jacobina. En virtud de hacer residir la misma en el pueblo mexicano. Así, la soberanía reside en el pueblo de dos formas: **1)** esencialmente, al entenderse que está presente en todo momento y no

⁴⁴ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, y Emilio, Morgado Valenzuela, *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie G, Estudios Doctrinales, Núm. 188, UNAM, México, 1997, p. 38.

puede delegarse. **2)** originariamente, porque siempre ha residido en el propio pueblo.

- ◆ La división de poderes. Consagrada en el artículo 49, que enalza la tesis de que el poder es solo uno y que lo que se divide es solo su ejercicio, legislativo, ejecutivo y judicial.

- ◆ El sistema representativo. Bajo las premisas de que gana la curul el candidato que mayor número de votos ha obtenido. No obstante haberse modificado, en virtud de la implantación del régimen de diputados de partido y más recientemente al establecerse el sistema mixto.

- ◆ El Régimen Federal. Constituido en los artículos 40 y 41, que se refieren a la soberanía de los Estados integrantes de la Federación, reunidos por un pacto federal.

- ◆ Separación del Estado sobre la Iglesia. Plasmado en el artículo 130.

- ◆ El Juicio de amparo. Previsto en los artículos 103 y 107. Considerado como un sistema de Control de la constitucionalidad, en virtud de que el órgano encargado de llevar a cabo el control es un tribunal del Poder Judicial Federal.

- ◆ Los Derechos Humanos. Contenidos en las declaraciones de garantías individuales y garantías sociales, encontrándose estas últimas en los artículos 3, 27, 28 y 123 constitucionales.

De esta manera, nuestra Carta fundamental de 1917, es conocida en todo el mundo como la precursora de los derechos sociales. Constituyéndose estos, por la entrega bondadosa de la sangre de miles de mexicanos, que enarboló la

conquista de la clase trabajadora, aún en contra de los postulados del primer jefe constitucionalista, don Venustiano Carranza, que al decir de Néstor De Buen:

“Cuando Venustiano Carranza, el primer jefe del ejército constitucionalista, pronuncia el discurso inicial de la convención de Querétaro la ciudad en que se reúne el Constituyente (primero de diciembre de 1916), dice sin reservas que lo que pretende es una República presidencialista (rechaza rotundo el sistema parlamentario) con plena hegemonía del Poder Ejecutivo sobre los otros dos poderes. Para lograrlos no le importa ceder a la pretensión de la izquierda, los jacobinos, de instaurar unas reglas sociales que nacían de la sensibilidad de un grupo de hombres que en el correr de la Revolución habían participado, cada uno a su manera, desde el campo sindical o militar, el periodismo o el proletariado, en la formación espontánea de reglas de trabajo.”⁴⁵

Luego entonces, es a los integrantes de la Asamblea Constituyente a quienes les corresponde el mérito de hacer valer en la Constitución de 1916-17, la sangre derramada y los ideales de justicia social de la clase trabajadora. Así, nombres como los de Francisco J. Mujica, Salvador Alvarado, Gustavo Espinosa Mireles, Cándido Aguilar, Manuel M. Diéguez, Manuel Aguirre Berlanga y Agustín Millán, deben de quedar inscritos como los artífices e ideólogos de los derechos laborales y la creación del artículo 123 constitucional.

⁴⁵ *Ibíd.*, p. 43.

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO EN VIGOR APLICABLE AL DERECHO DEL TRABAJO

Antes de realizar el estudio del marco jurídico, que en el ámbito nacional resulta aplicable al Derecho del Trabajo, es necesario que precisemos que por disposición constitucional los acuerdos y tratados internacionales firmados por nuestro país con la aprobación del Senado, forman parte de la Ley Suprema que nos rige.

En este sentido, debemos de reconocer que en materia de Derecho del Trabajo, México ha firmado una significativa cantidad de instrumentos internacionales que le permiten corroborar su calidad de garante, en los derechos del trabajador, misma que le es reconocida y de la que ocupa el primer lugar, al haber sido nuestra Carta fundamental en plasmarlos de esta manera, en su cuerpo de disposiciones con la Constitución de 1917.

Por tanto, a continuación estudiaremos algunas connotaciones que dentro del ámbito internacional tienen notoria influencia en el Derecho del Trabajo de nuestro país, con la intención de establecer cuáles son las premisas generales, que nuestro sistema normativo aplica en materia laboral.

3.1. LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT Y EL DERECHO DEL TRABAJO

De inicio, es menester que puntualicemos que un convenio internacional o tratado, se encuentra ubicado dentro de la doctrina jurídica en el llamado Derecho de los Tratados, que no es otro que el Derecho Internacional Público, mismo que tiene como fuente principal, a los Convenios y tratados multilaterales, que son celebrados por los representantes legítimos, de los

órganos competentes de los Estados, en materia de relaciones jurídicas y políticas exteriores, respecto a cuestiones de interés común. Con lo que formal y materialmente, las reglas consignadas en este tipo de acuerdos internacionales, son aceptadas y obedecidas, por los firmantes, y por lo tanto, constituyen la norma fundamental de las relaciones jurídicas entre los Estados miembros de la gran sociedad mundial, conformando el Derecho Internacional general, tal y como lo podemos sustentar al decir del maestro José Barroso Figueroa, mismo que precisa:

“Los convenios son instrumentos creados para obligar jurídicamente a los países que los suscriben; es decir, son generadores de obligaciones bien definidas, a cuyo cumplimiento, quedan afectos los Estados miembros por el hecho de la ratificación”.⁴⁶

En tal virtud, resulta inobjetable que la influencia que la materia del trabajo tiene en el ámbito internacional es de observancia obligatoria para nuestro país, si se han establecido convenios de esta naturaleza con la comunidad internacional y previa aprobación del Senado y ratificación por México.

Ahora bien, debemos precisar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es un organismo perteneciente a la Organización de las Naciones Unidas que se creó de manera formal en el año de 1919, posterior a la finalización de la primera guerra mundial, con notable participación e influencia en la materia, tal y como lo señala el propio maestro José Barroso al decir:

“Los sujetos del Derecho Internacional del Trabajo, no son distintos de los sujetos del Derecho Internacional en general, es decir, los Estados y los organismos internacionales. En cuanto a los Estados, frecuentemente figuran

⁴⁶ BARROSO FIGUEROA, José. *Derecho Internacional del Trabajo*. Porrúa. México. 1987. p. 23.

en relaciones de Derecho Internacional del Trabajo, de carácter bilateral y a veces multilateral. En lo concerniente a internacionales, aunque suelen adoptarse en el marco de organizaciones de carácter regional, convenios que caen dentro del Derecho Internacional del Trabajo, no hay duda de que la función más importante en este campo corresponde a la Organización Internacional del Trabajo.”⁴⁷

Visto lo cual, y para finalizar el estudio del presente apartado, sólo debemos reiterar que con su inclusión dentro de la OIT, nuestro país ratifica el compromiso y postulados constitucionales en la legítima protección de los derechos del trabajador, dado el carácter de obligatoriedad que los convenios firmados y ratificados por México tienen al amparo de nuestro máximo ordenamiento jurídico.

3.1.1. Inserción de México a la OIT

Como ya lo manifestamos, nuestra Constitución Política es la primera en plasmar en su cuerpo de leyes la garantía constitucional de protección a los derechos de los trabajadores, fundamentalmente en su artículo 123.

Ahora bien, esta situación, daría pauta a suponer que al constituirse la OIT, nuestro país sería uno de los primeros en adherirse a ella, sin embargo, esto no aconteció así, ya que como lo hemos visto, la Organización Internacional, se fundó de manera formal en el año de 1919, en tanto que nuestro país ingresó a ella, hasta el año de 1931, lo que significa más de una década.

⁴⁷ *Ibidem*, p. 57.

Este retraso, al decir del maestro José Barroso, se debió a dos circunstancias principalmente, así, la primera de ellas es que para 1919, cuando se verificó la fundación de la OIT, nuestro país carecía de peso específico en la política internacional. La segunda circunstancia consistió en que durante el primer tercio del siglo pasado, México era contemplado con desconfianza por la comunidad internacional, dado el caudal de violencia que implicó la lucha armada, primero contra el Porfiriato y después entre las propias fracciones revolucionarias. Con lo que, hubieron de pasar largos años desde la conclusión de la revolución, para que la Nación mexicana fuera admitida en pie de igualdad dentro del Convenio Internacional.⁴⁸

De la cita anterior, podemos decir que el retraso en la inserción de México al ámbito internacional y de manera particular en materia del trabajo es totalmente justificable, en virtud de los acontecimientos anteriormente expuestos, empero, debemos destacar que a partir de que México forma parte de la Organización Internacional del Trabajo, notables avances en la materia han corrido paralelos en el beneficio directo de la clase trabajadora de nuestra Nación, tal y como lo afirma el maestro Mario De la Cueva, al decir:

“El Derecho Internacional del Trabajo, es un derecho nuevo: un derecho de los hombres, cualesquiera que sean, el lugar donde se encuentre, su nacionalidad, su raza, su credo o su doctrina política. [...] de ahí que hayamos afirmado en varios ocasiones, que en lugar del término Derecho Internacional del Trabajo le corresponde el de Derecho Universal del Trabajo.”⁴⁹

En tal virtud, es menester establecer que no obstante el retraso que nuestro país tuvo para ingresar al concierto internacional en materia del derecho del trabajo, con su inserción a la comunidad internacional en el año de

⁴⁸ Cfr. BARROSO FIGUEROA, José, Derecho Internacional del Trabajo, op. cit. p. 390.

⁴⁹ DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, op. cit. p. 30.

1931, el mismo experimentó paralelamente momentos significativos para el movimiento obrero, ya que no sólo se ingreso a la OIT con su consecuente aportación legislativa, sino que además, se constituye la primera Ley Federal del Trabajo, que viene a estructurar los derechos y obligaciones necesariamente coexistentes entre los diversos factores de la producción, por tanto, dentro del contexto histórico en que se verifica el ingreso de nuestro país a la OIT, se puede denotar como uno de los más representativos que en la materia se han constituido dentro de nuestra historia nacional.

3.1.2. Los Convenios de la OIT y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Como ya lo precisamos dentro de los apartados anteriores, por disposición constitucional los convenios o tratados internacionales firmados y ratificados por nuestro país, previa aprobación del Senado, se constituyen en norma positiva.

Esto es así, en virtud de lo precisado por el artículo 133 de nuestro máximo ordenamiento jurídico, que a la letra prescribe:

“Artículo 133.- Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.”

Ahora bien, además de los argumentos que hemos venido sosteniendo, al respecto podemos manifestar que los Convenios o Tratados Internacionales de los que México forme parte, no deben de ser contrarios a los principios jurídicos

establecidos y emanados de la Constitución, es decir, para los efectos de nuestro trabajo de investigación, debemos reiterar que el Derecho Internacional en lo general y los tratados o convenios firmados por nuestro país en materia del trabajo en lo particular, tienen que estar de acuerdo con la voluntad del legislador contenida en las disposiciones constitucionales, luego entonces, el Derecho Internacional en la materia, sólo será aplicable en la medida en que genere beneficios mayores a los que ya se contienen en los preceptos constitucionales, aspectos que se pueden sustentar al amparo del artículo 19, párrafo quinto, de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, que señala:

“En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier estado miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación.”⁵⁰

Por tanto, debemos destacar los aportes benéficos que tiene el que nuestro país, integre hoy en día la Organización Internacional del Trabajo, dado que como ya lo expusimos, las disposiciones que por vía de convenio, tratado o recomendación incidan dentro del ámbito específico de nuestro derecho positivo, deben de encontrarse dirigidas a mejorar las condiciones laborales de las clases trabajadoras.

3.1.3. Obligatoriedad de los Convenios Internacionales de la OIT en México

Para finalizar el ámbito internacional del Derecho del Trabajo, como fuente del marco jurídico que en materia laboral se aplica en nuestro país,

⁵⁰ *Ibidem*, p. 37.

consideramos adecuado establecer la obligatoriedad de los convenios y tratados internacionales en la materia, después de que han sido firmados y ratificados por nuestro país.

En este sentido, la obligatoriedad de los convenios internacionales en materia de trabajo, dimana del artículo 133 constitucional anteriormente transcrito, además de esto, tenemos que el manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, al respecto preceptúa:

“Incorporación en el derecho interno. En virtud de las disposiciones constitucionales de ciertos países, los convenios ratificados adquieren, en virtud del acto de ratificación, fuerza de ley nacional. En tales casos, es aún necesario el tomar medidas adicionales: **a)** para eliminar cualquier contradicción entre las disposiciones del convenio y la legislación o práctica existentes; **b)** para dar efecto a las disposiciones del convenio que no son autoejecutivas (por ejemplo, las disposiciones que requieren que ciertas materias sean reguladas por las leyes o reglamentos nacionales o decididas por las autoridades competentes, las disposiciones que requieren determinadas medidas administrativas, etc.) **c)** para establecer sanciones en los casos apropiados, y **d)** para asegurar que todas las personas interesadas (empleadores, trabajadores, servicios de inspección del trabajo, autoridades judiciales, etc.) son informadas de la incorporación del convenio en el derecho interno.”⁵¹

Con lo que podemos concluir, que la obligatoriedad de los convenios internacionales en materia del trabajo en nuestro país, no se encuentra jerárquicamente por encima de las propias normas constitucionales, sino que a nuestro juicio, y como ya lo manifestamos, no siendo contrarias a los principios

⁵¹ BARROSO FIGUEROA, José, Derecho Internacional del Trabajo, op. cit. p. 256.

constitucionales, los convenios o tratados internacionales, son obligatorios en la medida en que más favorezcan a la clase trabajadora.

3.2. EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS VIGENTE

Por lo que respecta al ámbito interno de aplicación al derecho del trabajo, podemos establecer que en la Constitución Política, son varios los artículos que de manera directa o accesoria tienen que ver con la materia, de tal suerte que el artículo 3°, en su parte conducente nos dice:

Artículo 3°.- Todo individuo tiene Derecho a recibir educación. El Estado-Federación, Estados y Municipios - Impartirán Educación preescolar, primaria y secundaria, la Educación Primaria y la Secundaria son obligatorias.

I a VI.....

VII. Las Universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas, fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el Apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a

que esta fracción se refiere ”

Según lo establece el artículo de mérito, es facultad de las instituciones educativas superiores gobernarse a sí mismas, con lo que estas escuelas, se encuentran obligadas a diversas relaciones de carácter laboral con el personal que las integra. Para tales fines, la Ley Federal del Trabajo, dedica el capítulo XVII, artículos del 353-J al 353-U de su cuerpo normativo a regular dichas relaciones, dentro de las que podemos resaltar las siguientes:

“**Artículo 353-J.-** Las disposiciones de este Capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones.

Artículo 353-M.- El Trabajador académico podrá ser contratado por jornada completa o media jornada. Los trabajadores académicos dedicados exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por hora clase.

Artículo 353-S.- En las Juntas de Conciliación y Arbitraje o las de Conciliación Permanentes, funcionarán Juntas Especiales que conocerán de los asuntos laborales de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley y se integrarán con el presidente respectivo, el representante de cada universidad o institución y el representante de sus trabajadores académicos o administrativos que corresponda.”

En igual sentido, la propia constitución reserva a las respectivas instituciones una serie de facultades para que, a través de sus órganos y en ejercicio de su autonomía determinen las cuestiones de autogobierno, las académicas y las financieras. Luego entonces, resulta entendible que con el

propósito de encontrar equilibrio entre los legítimos derechos de los trabajadores universitarios y la naturaleza y fines de las instituciones públicas de educación superior, se haya establecido que las mismas se regularán por el apartado A del artículo 123 constitucional en los términos y con las modalidades previstas por la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 4º constitucional sanciona:

“Artículo 4º.- [...]

Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.

Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución.”

Como lo podemos inferir de los párrafos cuarto y quinto del artículo en cita, tenemos que el legislador en consonancia con el sentido social de nuestra constitución, enriqueció el catálogo de derechos tendientes a fortalecer la protección de la salud, mediante la adición del párrafo cuarto promulgado por decreto del 3 febrero de 1983. Asimismo, se establece claramente que la ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud. Por lo que en armonía con esta disposición, la Ley Federal del Trabajo, estatuye claramente la obligación del patrón de proporcionar el servicio médico para el trabajador así como para su familia, con lo que el artículo 4º constitucional, contiene de manera expresa la protección de la salud del trabajador y su familiar.

Por su parte el Artículo 5º constitucional establece:

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

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, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona 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 el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de

cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”

Del numeral en cita, es menester destacar que la Constitución Mexicana, conjuga las garantías individuales inherentes a los derechos naturales del hombre, con las garantías sociales, que como ya lo manifestamos, por primera vez se incluyeron en un cuerpo de leyes en todo el mundo. Por lo que, podemos manifestar que este precepto establece esencialmente tres principios normativos, a saber: el derecho a la libre elección del trabajo, el derecho al producto del trabajo y las limitaciones a la libertad de trabajo, mediante la exigencia de un título para el ejercicio de aquellos profesionistas que lo requieran, como garantía de competencia técnica o científica para la sociedad.

Empero, dichos principios tienen sus excepciones, dado que la libertad de trabajo se encuentra restringida por las prohibiciones contenidas en algunos preceptos de la Ley Federal del Trabajo. Así, el artículo 4° de la ley de mérito, preceptúa que este derecho sólo podrá vedarse cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad, en los casos respectivamente de sustitución ilegal de un trabajador por otro, o que se intente impedir el derecho de huelga. En igual sentido acontece con el artículo 7° de la Ley del Trabajo, al limitar el empleo de trabajadores extranjeros.

Por su parte el artículo 21 constitucional, en dos de sus párrafos señala lo siguiente:

“La imposición de las penas es propia y exclusiva de la autoridad judicial.[...]

Si el infractor fuese jornalero, obrero o trabajador, no podrá ser sancionado con multa mayor del importe de su jornal o salario de un día.

Tratándose de trabajadores no asalariados, la multa no excederá del equivalente a un día de su ingreso.”

De los párrafos de referencia, se deduce que en consideración a los bajos salarios de la clase trabajadora, el legislador establece que por concepto de multa, la misma no excederá de un día de los ingresos de aquél, según los criterios de imposición de las multas por faltas administrativas, con lo que se demuestra la protección en este rubro a los bajos salarios de los trabajadores.

En igual sentido, tenemos que del 73 constitucional, se derivan las facultades del Congreso en materia laboral al sancionar:

“Artículo 73.- El Congreso tiene facultad

[...]

- X.** Para legislar en toda la república sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, servicio de banca y crédito, energía eléctrica y nuclear, para establecer el Banco de Emisión único en los términos del artículo 28 y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123.”

En este sentido, podemos inferir que antes de la reforma constitucional, los alcances que en materia de protección a los derechos del trabajo que se regulaban dentro de nuestra carta fundamental, concretamente dentro del artículo 123, dotaban a las legislaturas de los Estados de la facultad de dictar las leyes reglamentarias del mismo. Con lo que a partir de 1917, cada una de las entidades federativas promulgó leyes del trabajo, mismas que trataron de ajustarse a los preceptos constitucionales. Empero, una gran cantidad de problemas creados por la aplicación de las leyes locales, determinaron la necesidad de una codificación unitaria de la legislación laboral. Siendo el primer paso, la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje por Decreto del

Ejecutivo Federal, del 22 de septiembre de 1927. Asimismo, dos años después fueron reformados los artículos 73 en comento, y 123 de la Constitución para dar facultad exclusiva al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo.⁵²

Ahora bien, en nuestra Carta Fundamental, dos artículos más que tienen relación directa con el Derecho del Trabajo, lo son los artículos 115 y 116 constitucionales, que establecen la obligación de los Estados de regular sus relaciones laborales, atento a las disposiciones emitidas por las legislaturas de los mismos, con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la propia Constitución y sus Leyes reglamentarias. Por lo que solo debemos precisar, que la regulación normativa de estos preceptos constitucionales se rige por el propio artículo 123 sólo que en su apartado B.

Por cuanto hace al numeral 123 de nuestro máximo ordenamiento jurídico, debemos reiterar que éste es el principal artículo que contempla nuestra Constitución en materia de Derecho del Trabajo. Es por así decirlo, el documento fundamental de los derechos laborales de las clases trabajadoras.

En este sentido, y toda vez que en los apartados anteriores de nuestro estudio hemos puntualizado las principales características que le dieron origen, consideramos innecesario ahondar más al respecto, así mismo y en virtud de lo extenso del artículo de referencia, podemos sintetizar sus efectos de la siguiente manera.

El referido artículo 123 Constitucional, entre sus disposiciones normativas, sin duda jerarquiza y les da valor fundamental a las siguientes premisas:

- ◆ La equidad, considerando a este vocablo como sinónimo de igualdad,

⁵² Cfr. LÓPEZ APARICIO, Alfonso. "Cincuenta años de nuestra Legislación del Trabajo." *Revista Mexicana del Trabajo*. Noviembre-Diciembre, 1960, México, p. 33.

- significando el resolver o fallar las controversias laborales de acuerdo
- ◆ al señalamiento del deber la conciencia o la moral, más que a la letra de la Ley; aunque de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución General de la República, los tribunales del Trabajo tienen la obligación de razonar jurídicamente, motivar y fundamentar sus resoluciones.
 - ◆ La Justicia social, doctrina ideológica que pugna por un mejor y más liberal trato y retribuciones a la clase laborante.
 - ◆ El equilibrio entre los dos factores de la producción, que propugna por la coordinación y la armonización de los intereses de las dos partes de las relaciones laborales: el Capital y el Trabajo.
 - ◆ La protección especial al obrero, que en forma expresa le otorga la Ley al trabajador por considerarlo la parte más débil de la relación laboral, creando lo que ha dado en llamarse la suplencia de la queja.
 - ◆ La irrenunciabilidad de los derechos laborales, los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos que le otorgan la Constitución y la Ley del Trabajo, y si lo hacen, dicha renuncia es nula y en su lugar se aplican las disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo. La única renuncia que en la práctica forense-laboral se reconoce es la renuncia al trabajo, aunque sin reconocerla en forma expresa dicha Ley.
 - ◆ Es un derecho en constante expansión, que tiende a comprender y proteger a nuevos grupos de laborantes, extendiendo su ámbito de aplicación.
 - ◆ No priva o reconoce la voluntad de las partes, en las convenciones y contratos colectivos o individuales de trabajo ni en los llamados contratos-ley, ya que no pueden las partes interesadas desconocer ni reducir las condiciones de trabajo o los mínimos señalados en la Constitución y en la Ley Laboral.

De lo que podemos concluir que con la declaración de los derechos

sociales de 1917, concretamente en el artículo 123 en estudio, el constituyente de Querétaro, envió un mensaje universal a la comunidad trabajadora, haciendo patente la irreductibilidad de los derechos laborales e instituyendo los mecanismos legales que habrían de preservarlos y en su momento engrandecerlos.

Para finalizar el tema en comento, es menester precisar que respecto a los artículos 103 y 107 constitucionales, que establecen las bases del Juicio de Amparo, se debe recurrir al artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, relativos al principio de definitividad en las resoluciones de las Juntas, y a la impugnación de las mismas por la vía de amparo. Atento a las reformas constitucionales concernientes al Poder Judicial y al Juicio de Amparo, publicadas en el Diario Oficial de 31 de diciembre de 1994.

3.3. EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE

Por cuanto hace al tema en comento, debemos reiterar que toda la legislación del trabajo, se funda en el artículo 123 constitucional, del cual dimanan las más importantes leyes laborales, entre las que se encuentran: la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, la Ley Federal Responsabilidades Administrativas, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, etcétera. Con lo que la inclusión de los principios básicos y esenciales de la legislación del trabajo, que se consagran bajo el amparo de la Constitución, permitió que nuestro país se colocara a la vanguardia de la legislación en la materia en todo el mundo.

Así entonces, la Ley Federal del Trabajo se constituyó en sus orígenes, merced a la modificación de la fracción X del artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con fecha del 31 de Agosto de 1929,

misma que confería al Congreso de la Unión la facultad de : **legislar en materia del trabajo, con lo que se sientan las bases inmediatas de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931.**

Ahora bien, en relación con la Ley Federal del Trabajo de 1970, podemos precisar que para el año de 1960, el entonces Presidente de la República, Adolfo López Mateos ordena la integración de una comisión para formular un anteproyecto de nueva Ley Federal del Trabajo, la cual estuvo integrada por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Salomón González Blanco, por el Maestro Mario de la Cueva y por los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y local del Distrito Federal, licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano. Así, por casi dos años, la comisión laboró en el señalado anteproyecto; mismo que originó una reforma previa a las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, para que estuviera acorde con las modificaciones que se pretendían en la Ley Federal del Trabajo. Tales como, elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.

Empero, no obstante que se pudo culminar el referido anteproyecto por la Comisión redactora, este no fue presentado como tal, siendo únicamente considerado para algunas reformas que se llevaron a cabo tanto a la Constitución Política así como a la Ley reglamentaria en el año de 1962.

Por tanto, su presentación aconteció años más tarde, en la gestión presidencial de Gustavo Díaz Ordaz, en donde se designó una segunda

comisión, la cual se integró con los juristas anteriormente señalados, agregándose a ésta, además, el Licenciado Alfonso López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho, a efecto de preparar un segundo anteproyecto de Ley Federal del Trabajo.

Así, elaborado el mismo, se remitió una copia a los sectores interesados para que expusieran su opinión y formularan las observaciones que juzgasen convenientes. Situación que como es lógico suponer, provocó una serie de debates entre los factores del capital y el trabajo. En tal virtud, se estimo oportuno que los sectores en pugna designaran un grupo de personas para que se reunieran con la comisión redactora, con la intención de propiciar un cambio de impresiones que tendieran a facilitar la redacción del proyecto que sería enviado al Poder Legislativo.

De tal suerte que con las observaciones tanto de los trabajadores como de los empresarios, y además con las sugerencias de otros sectores relacionados, la comisión elaboro el proyecto final, al que se le anexó una exposición de motivos. Con lo que en el mes de diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados la iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo, para lo cual el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión redactora a efecto de normar un criterio antes de aprobar la ley, situación que aconteció el 2 de diciembre de 1969, promulgada el 23 de diciembre de 1969, por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, y con fecha de publicación en el Diario Oficial del 1º de abril de 1970, entrando en vigor el 1º de mayo del mismo año.

La Ley en comento, entre otras, tuvo la característica de que el artículo 17 substituyó al anterior artículo 16 de la Ley de 1931; no refiriéndose expresamente al derecho común, como fuente supletoria en materia laboral, con lo que ya no serían aplicables los criterios del Código Federal de Procedimientos Civiles. Situación que para algunos notables juristas, entre ellos el maestro Trueba Urbina, dotó de autonomía al derecho procesal del trabajo.

Ahora bien, por cuanto hace algunas otras reformas, de las más trascendentes podemos señalar las siguientes:

Dentro de las Disposiciones Generales, se estableció que los trabajadores podrían presentar sus demandas en contra del patrón o de la persona propietaria de la empresa, aunque no se expresara su nombre, denominación o razón social. Se agilizaron y simplificaron las notificaciones, se le atribuyó a los Presidentes, y ya no a las Juntas, la diligencia de los exhortos. Asimismo, se precisó que no se aceptara la práctica de diligencias en el extranjero si no se demuestra que son indispensables para probarlos hechos de la demanda o su contestación.

Por cuanto hace a la personalidad, se adicionaron normas respecto a la forma para acreditar la misma por parte de los Sindicatos. Se amplían las reglas de la votación de las resoluciones. En lo concerniente a las correcciones disciplinarias, se instituyó que éstas serían recurribles, y que cuando los hechos que motiven la imposición de una corrección disciplinaria constituyan además un delito, la Junta ordenará se levante un acta y la turnará al Ministerio Público correspondiente.

En relación con los incidentes, se precisó que la norma contenida en la Ley de 1931; respecto al desistimiento tácito de la acción, se aumentara el plazo de 3 a 6 meses, y que cuando se solicite éste, la Junta citará a una audiencia a las partes, en donde las escuchará y recibirá pruebas que se refieran al desistimiento, dictando la resolución que en derecho corresponda. Por último, en este capítulo se introducen las causas por las cuáles el proceso puede interrumpirse.

En cuanto al Procedimiento concerniente a la Tramitación y Resolución de los conflictos individuales y colectivos de Naturaleza Jurídica, dentro de la ley en estudio, se precisa; el establecimiento de una única audiencia de

conciliación, demanda y excepciones. Asimismo, se introducen los procedimientos especiales.

Por último, en cuanto al procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica, de la ley en estudio, se desprende que este procedimiento se modificó en el sentido de que las Juntas ahora son responsables del buen conocimiento del negocio así como de la resolución, por lo que los peritos sólo serán auxiliares dentro del mismo. Asimismo, y por lo que atañe a los recursos, se introduce de manera específica un capítulo exclusivo para éstos, dentro del cual, se contienen nuevas disposiciones que tienden a señalar de mejor manera a las autoridades facultadas para conocer del recurso procedente.

3.3.1. Exposición de Motivos

En consonancia con las disposiciones laborales anteriormente comentadas, tenemos que de la exposición de motivos enviada a la Cámara de Diputados del Proyecto de una Nueva Ley Federal del Trabajo, podemos resumir lo siguiente:

“En la historia de nuestro derecho del trabajo pueden señalarse tres grandes momentos: el primero se dio en la Asamblea Constituyente de Querétaro, cuando los diputados, al concluir unos bellos y profundos debates, lanzaron al mundo la idea de los derechos sociales, como un conjunto de principios e instituciones que aseguraran constitucionalmente condiciones justas de prestación de los servicios, a fin de que los trabajadores pudieran compartir los beneficios de las riquezas naturales, de la civilización y de la cultura. El segundo momento fue la consecuencia y la continuación del artículo 123 de la Constitución: se inició con la legislación de los Estados y culminó con

la Ley Federal del Trabajo de 1931. El tercero de los momentos está constituido por los treinta y siete años que acaba de cumplir la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, [...] es cierto que el proyecto tiene la tendencia a conceder a los trabajadores en general, algunos beneficios que no se encuentran consignados en la ley vigente, pero conviene hacer notar, en primer lugar, que la legislación del trabajo no puede ser un derecho estático, sino al contrario, para llenar su función tiene que ser un derecho dinámico que procure, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

[...] Consecuentemente, 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. Solamente así se realizarán los ideales de justicia social que sirvieron de base a la Revolución Mexicana y están inscritos en nuestra Constitución.

[...] Además, para redactar estas disposiciones se tuvieron en cuenta muchas de las observaciones que fueron presentadas por el sector patronal y aún se modificaron varias de las que estaban incluidas en el Anteproyecto. Por último el Proyecto, en los mismos términos en que lo hizo la Ley Federal del Trabajo, se propone proteger, con la precisión de los preceptos constitucionales, la salud y la vida del trabajador, a cuyo efecto, además de definir lo que se entiende por jornada de trabajo, asegura el descanso semanal y el disfrute del período de vacaciones.

[...] De lo expuesto se deduce la conveniencia de reformar la legislación vigente para ponerla en armonía con el desarrollo general del país y con las necesidades actuales de los trabajadores por lo que, con fundamento en la fracción I del artículo 71 de la Constitución General de la República, por el estimable conducto de ustedes me permito someter a la soberanía de esa H. Cámara, la siguiente Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo, que substituye a la de 18 de agosto de 1931, precedida de su exposición de motivos:

Exposición de Motivos.

I. Estructura General del Proyecto.

El derecho del trabajo constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios e instituciones tienden a una misma función, que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo.[...]

II. Principios y Conceptos Generales.

El título primero contiene los principios y conceptos generales que deben servir de base a la interpretación y aplicación de las normas de trabajo.

XLIII. Competencia de las autoridades del trabajo.

El artículo 123 de la Constitución establece, en su fracción, XXXI, que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las Autoridades Locales, salvo los casos expresamente consignados en la propia fracción como competencia de las Autoridades Federales y las de las Entidades Federativas. Esta norma está en concordancia con el artículo 124 de la Constitución, que dispone que “las facultades que no están expresamente concedidas por la Constitución a los funcionarios federales se entienden reservadas a los Estados. [...]

XLIV. Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene como misión asistir a la clase trabajadora, facilitando la defensa de sus intereses colectivos e individuales ante cualquier autoridad en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo. Su intervención depende necesariamente de la voluntad de los trabajadores.[...]

L. Juntas de Conciliación.

Las Juntas de Conciliación deben funcionar permanentemente en los lugares en que se estime conveniente, pero cuando la importancia de los conflictos de una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta permanente, se formará una accidental en cada caso para resolver los conflictos que se vayan presentando.

Las Juntas de Conciliación se integrarán con un representante del Gobierno, federal o local, que fungirá como presidente, y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patronos, en la inteligencia de que sólo en el caso de que no hubiera trabajadores sindicalizados, la designación se hará por los trabajadores libres.

Las funciones de las Juntas de Conciliación son: procurar un arreglo conciliatorio, recibir las pruebas que los trabajadores y los patronos juzguen conveniente rendir ante ellas, siempre que sean de tal naturaleza que exista peligro de que se destruyan o de que no puedan rendirse con posterioridad, cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas; finalmente, actuar, según ya se expresó, como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

Las Juntas de Conciliación son una instancia potestativa, lo que quiere decir que los trabajadores o los patronos pueden acudir directamente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje [...]

LI. Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La organización y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje fue objeto de especial preocupación, pues una justicia pronta y expedita es la mejor garantía y, además, un motivo de confianza de los hombres en sus instituciones jurídicas.[...]

LV. Normas Procesales Generales.

Los artículos 685 y siguientes contienen las normas procesales generales. El Proyecto sigue los lineamientos de la Ley Federal del Trabajo vigente, pero, al mismo tiempo, introduce las observaciones derivadas de la actividad procesal de las Juntas, tanto federales como locales.[...]

LVI. Normas de Competencia.

Los artículos 730 a 737 determinan cuál es la Junta competente para conocer de un conflicto y reglamentan la manera como deben resolverse las disputas competenciales [...]

LVII. Procedimiento ante las Juntas de Conciliación.

El procedimiento ante estas Juntas es de dos especies: meramente conciliatorio y de recepción de pruebas, las que serán posteriormente valuadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, y un proceso breve para los asuntos cuya cuantía no exceda del importe de tres meses de salario del trabajador. Este procedimiento se analizará en un párrafo posterior.

LVIII. Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje .

[...] Dentro de los lineamientos que anteceden, el Proyecto otorgó a las partes las más amplias garantías para su defensa, pero, al mismo tiempo, suprime los trámites y diligencias inútiles, a fin de acelerar el proceso.

El procedimiento se inicia con una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, en la inteligencia, de que se aceptó la práctica uniforme de las juntas de aceptar la réplica y dúplica del actor y del demandado.

LXI. Procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

[...] El artículo 811 contiene otra norma básica: la resolución de la Junta debe tener como finalidad conseguir el equilibrio efectivo de la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos. Además, se autoriza a la Junta, a fin de mantener la fuente de trabajo, a que aumente o disminuya el personal, la jornada o los salarios y a que en general modifique las condiciones de trabajo, pero se hace notar una vez más que las reducciones decretadas en ningún caso podrán disminuir los derechos consignados en la Constitución y en la Ley en beneficio de los trabajadores.⁵³

Como se desprende de la síntesis anterior, las reformas a la Ley Federal del Trabajo, se dirigen a lograr la “*verdadera justicia social*” de protección al trabajador en su doble aspecto, como uno de los factores primordiales en el esfuerzo productivo y como persona humana. Es decir, se busca la dignificación de los valores humanos del trabajador como principio esencial del derecho del trabajo.

3.4. ALGUNOS CRITERIOS JURISPRUDENCIALES

Para cerrar el estudio del presente capítulo, en cuanto al marco normativo de protección a los derechos laborales, tenemos que la jurisprudencia de nuestro máximo Tribunal, acorde con los principios y corrientes establecidos en la Constitución, de manera expresa también garantiza la protección al trabajador, según se aprecia de las siguientes jurisprudencias:

⁵³ “Diario de los Debates”. Tomo II, Núm. 28, Año II, pp. 3-30.

DERECHOS IRRENUNCIABLES DE LOS TRABAJADORES. De lo dispuesto por la fracción XXVII, inciso g), del apartado "A" del artículo 123 constitucional, en relación con el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, se colige que un trabajador no está facultado para renunciar, en ningún caso, a cualquiera de los derechos que la legislación laboral le otorga, habiéndole negado al efecto, el propio legislador, toda autonomía de la voluntad. Esa limitación alcanza a todo acto jurídico, incluyendo la demanda, pues en ésta el actor hace manifestaciones unilaterales de voluntad, que se refieren no solo a la pretensión de que entre en actividad el órgano jurisdiccional del Estado, sino también a la relación jurídica sustantiva en que se apoya el derecho pretendido en la reclamación. Si se aceptara el punto de vista contrario, se proporcionaría el fraude a la ley, ya que sería suficiente que el trabajador autolimitará sus derechos concretos, al formular la demanda, para que se nulificaran en la práctica los efectos protectores de la legislación laboral. Por ende, si se reclama una prestación concreta prevista en la ley, y en la demanda se cuantifica en términos inferiores a los que la Ley Laboral establece, el tribunal obrero no debe tomar en cuenta esa cuantificación, sino que debe fallar conforme a los términos que establece la ley, en virtud de que el trabajador no puede renunciar, en modo alguno, a parte de las prestaciones que legalmente le correspondan.

Amparo directo 4088/64. Cecilio Mondragón Ruiz. 1o. de febrero de 1965. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Alfonso Guzmán Neyra. Ponente: Ángel Carvajal.

Sexta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: Quinta Parte, XCII

Página: 15

DERECHOS IRRENUNCIABLES DE LOS TRABAJADORES, CUALES SON. No puede decirse, cuando unas cláusulas de un contrato colectivo de trabajo contienen cualquiera renuncia de derechos, que constitucionalmente son nulos o anulables; pues los derechos irrenunciables de los trabajadores, son aquellos que la Constitución o su ley reglamentaria establecen, y en consecuencia, los derechos que se adquieren por simple contratación y por la voluntad de las partes contratantes, pueden ser modificados o renunciados en un nuevo contrato, como sucedió en el caso en que habiendo aceptado la empresa en el contrato colectivo de trabajo, que un chofer y un jardinero fueron considerados como de empleo permanente, y por lo mismo, que deberían ser solicitados al sindicato, con posterioridad, en un nuevo contrato colectivo de trabajo se estableció que siendo las plazas de chofer y jardinero personales, si por alguna circunstancia quedaron vacantes, no serían suplidas por el sindicato, y esto, no puede decirse que contiene una renuncia de derechos.

Amparo directo en materia de trabajo 1414/46. Sindicato de Obreros y Fontaneros y Similares de Jalapa, Veracruz. 7 de octubre de 1949. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: CII

Página: 235

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, LIMITACIONES A LOS. INVOCACION NECESARIA. Las disposiciones legales que establecen limitaciones a los derechos del trabajador, para que el juzgador las pueda aplicar deben ser invocadas por el demandado y si éste no lo hace, la junta no puede aplicarlas oficiosamente.

Séptima Época:

Amparo directo 7037/78. Marcelino Macías Velázquez. 5 de septiembre de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 3633/79. José Sagaón Llopis. 17 de septiembre de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 3150/79. Oxígeno de Tampico, S. A. 7 de noviembre de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 3861/79. Syvsa, S. A. 14 de noviembre de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 6507/79. María Ramírez Martínez. 20 de febrero de 1980. Cinco votos.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 138

Página: 95

DERECHOS PREFERENCIALES DE LOS TRABAJADORES. CASO EN QUE UN JUEZ CIVIL NO DEBE CONSIDERARLOS. PARA SUSPENDER LA AUDIENCIA DE REMATE DE BIENES.

La sola comunicación del presidente de la Junta (local o federal) a un Juez de lo Civil respecto de la existencia de un juicio laboral, para que se tomen en cuenta los derechos preferenciales de los trabajadores, es insuficiente para suspender la audiencia de remate de bienes, toda vez que, el artículo 966, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo dice: "Cuando se practiquen varios embargos sobre los mismos bienes, se observarán las normas siguientes... II. El embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aun cuando sea posterior, es preferente sobre los practicados por autoridades distintas de la Junta de Conciliación y Arbitraje, siempre que dicho embargo se practique antes que quede fincado el remate. Cuando el presidente ejecutor tenga conocimiento de la existencia de un

embargo, hará saber a la autoridad que lo practicó, que los bienes embargados quedan afectos al pago preferente del crédito de trabajo y continuará los procedimientos de ejecución hasta efectuar el pago. El saldo líquido que resulte después de hacer el pago, se pondrá a disposición de la autoridad que hubiese practicado el embargo. Las cuestiones de preferencia que se susciten, se tramitarán y se resolverán por la Junta que conozca del negocio, con exclusión de cualquiera otra autoridad.", por lo que es necesario que previo a la audiencia de remate verificada en el expediente civil, hubiera habido un embargo; así pues, la actuación del Juez Civil al no considerar los derechos preferenciales de los trabajadores es correcta, no siendo aplicables los diversos numerales 113 y 980, fracción II, preceptos que no riñen con el artículo 966, fracción II, todos de la aludida ley laboral.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo en revisión 47/94. José Carlos Segura Rubio y otros. 15 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Guadalupe Méndez Hernández. Secretario: Miguel Ángel Peña Martínez.

Octava Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIV, Septiembre de 1994

Tesis: XIX.2o. 18 C

Página: 307

Como se desprende de los siguientes criterios, resulta indudable que los derechos del trabajador se encuentran debidamente tutelados en nuestro sistema normativo, protección que además se da de forma integral, es decir, tanto en la Constitución, Ley Federal del Trabajo, así como en los criterios jurisprudenciales, lo que nos obliga a sostener que acorde con sus principios, el derecho positivo mexicano, tutela adecuadamente a la clase trabajadora. Sin

embargo, debemos reiterar que en la actualidad es necesario que las partes interesadas consideren seriamente la necesidad de adecuar algunas disposiciones jurídicas en la materia, a efecto de hacer frente a la economía globalizada que en la gran mayoría de los países del mundo está siendo puesta en práctica, con la intención de que sin menoscabo de los legítimos derechos de la clase trabajadora (que como sabemos es la parte más débil en las relaciones productivas) de la pauta de insertarnos al concierto económico que sin lugar a dudas, obliga a reconsiderar las premisas señaladas.

CAPÍTULO 4

LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA MUNDIAL COMO FACTOR DETONANTE PARA REPLANTEAR LAS RELACIONES DE TRABAJO EN NUESTRO DERECHO

Como lo hemos venido sosteniendo en nuestro trabajo de investigación, los diversos procesos que en la actualidad marcan los caminos de la economía global, sin lugar a dudas repercuten de manera directa en nuestro sistema de desarrollo interno, en virtud de que somos un país, que en mucho, basa su economía, en las divisas que se obtienen por la venta de crudo al exterior, y carente, de una adecuada política de exportación, motivada por la deficiente infraestructura productiva, misma que se encuentra fundamentalmente dirigida a satisfacer las necesidades del mercado interno, dado que, entre otras cosas, se ha carecido históricamente de la adquisición oportuna y puesta en práctica, de los avances científicos y tecnológicos en los procesos productivos, que hubiesen permitido que la consolidación de nuestras empresas e industrias, así como la protección de las fuentes de empleo y la creación de nuevas, corrieran de manera paralela, aunque en menor grado, al desarrollo económico y productivo de los Estados Unidos de Norte América, que como lo sabemos, es la nación que más hegemonía tiene, en regir los caminos de la economía mundial.

En este sentido, cobra especial importancia, el hecho de que estudiemos de manera particular, de que modo, los procesos de la economía global, han repercutido en nuestro país, para obligar a los mismos estudiosos en la materia, a sugerir que algunos conceptos, que forman parte sustancial de las actuales relaciones laborales, se modifiquen, dando la pauta para que sea considerada la llamada flexibilización laboral, sin que se pierdan o reduzcan, los legítimos intereses de la clase trabajadora.

4.1. ASPECTOS TEÓRICOS DE LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA

Con la intención de desarrollar adecuadamente el presente tema, es menester reiterar, que por virtud del apoyo e intereses políticos y económicos

de las grandes potencias del mundo, encabezados por los Estados Unidos de Norte América, que han impulsado el juego abierto de la oferta y la demanda, sin barreras comerciales, han influido de manera decisiva, para que los países en vías de desarrollo, como lo es el nuestro, tengan que reajustar sus economías, así como sus procesos productivos, para hacer frente a los referidos procesos comerciales, que hoy en día marcan la pauta en el intercambio nacional e internacional, de bienes y servicios.

El modelo económico basado en el neoliberalismo, cuenta con mucha fuerza y tiende a expandirse a nivel mundial, debido a que ha sido implementado por los países poderosos y organismos financieros internacionales que imponen sobre los países mas vulnerables lineamientos a seguir, bajo tal premisa el Estado es desplazado de sus funciones consagradas en el Estado de bienestar y la orientación del mercado en el modelo neoliberal que impone la globalización, produce un modelo de desarrollo atado a los requerimientos de la economía mundial, así tenemos que la globalización a forzado el desarrollo de procesos de reforma del Estado, que buscan facilitar la inserción de los países de diferentes latitudes, aunque estos no estén preparados para ello, estos tipos de reformas se contraponen a las necesidades de consolidación e integración de los países económicamente débiles, aun mas si los países rechazan o se consideran incapaces de cumplir con la exigencias globalizadoras, llevaran una inclinación hacia el rezagamiento, con lo cual se incrementaría la de por si enorme brecha entre los países denominados desarrollados y los que se encuentran en vías de desarrollo.

En este sentido, y como es lógico suponer, estos imperativos, han repercutido de manera directa, dentro de toda la estructura del desarrollo nacional. Con lo que, la denominada globalización económica, significa en la actualidad, para nuestro Estado mexicano, y sobre todo, para sus trabajadores, empresas e industrias, un compromiso impostergable, que se tiene que encarar de manera conjunta e integral.

Dentro de este contexto, para dimensionar con objetividad la magnitud y efectos jurídicos y sociales, que la globalización económica internacional ha generado en nuestro país, es importante hacer una breve síntesis de las diversas condiciones económicas que México ha presentado en los últimos años, toda vez que esto nos permitirá establecer, si las políticas de desarrollo que México ha seguido, de alguna manera, le permiten resentir con menor impacto los efectos de aquella, para lo cual, recurriremos a los argumentos del Licenciado Javier Elguea, que al respecto manifiesta:

“Durante la fase denominada desarrollo estabilizador, la economía mexicana se caracterizó por un rápido crecimiento del producto y la estabilidad en el tipo de cambio, el nivel de precios y, prácticamente, en todas las variables macroeconómicas.”¹

De la cita en comento, tenemos que es incuestionable que la política económica seguida por nuestro país, fue influida, al igual que las del resto del mundo, por la filosofía que prevalecía en casi todos los medios de desarrollo, de la era de la posguerra. Como resultado de esto, la economía nacional mostraba dos características importantes, mismas que actuaron conjuntamente como restricciones del crecimiento económico, siendo estas, la baja elasticidad del empleo y un déficit creciente de las finanzas públicas.

En igual sentido, el Lic. Jaime Zabudovsky nos dice:

“Si evaluamos el comportamiento global de la economía durante el desarrollo estabilizador, podemos concluir que la política sustitutiva de importaciones y el estancamiento del sector agrícola agravaron presión impositiva sobre el factor trabajo, y la amplia posibilidad de endeudamiento externo permitió posponer la adopción de medidas correctivas”.²

Como lo podemos inferir de los argumentos del Licenciado Zabudovsky, el denominado periodo estabilizador, resulto dañino a los intereses de la clase trabajadora, toda vez que con él se consolidó la estrategia de crecimiento sin desarrollo, y en consecuencia, sin beneficio social, lo que innegablemente

¹ ELGUEA SOLÍS, Javier. La Economía Mexicana y sus Empresarios Op. cit. p. 115.

² ELGUEA SOLÍS, Javier. La Economía Mexicana y sus Empresarios Op. cit. p. 120.

contribuyo al estancamiento de las empresas e industrias mexicanas, mediante la nefasta política del endeudamiento externo, sin crecimiento interno.

Ahora bien, en las propias palabras del Licenciado Zabludovsky, después del periodo estabilizador, siguió el denominado, Desarrollo Compartido y Boom petrolero, mismo que se verificó de 1972 a 1982 y del que establece:

“Durante este período, los vicios que había mostrado la política durante el desarrollo estabilizador se acentuaron, y las virtudes se perdieron. Concretamente, el desequilibrio en las finanzas públicas se profundizó, volviéndose explosivo en 1976 y 1982; el sesgo antiexportador se mantuvo e incluso se agudizó, y el estancamiento del sector agrícola se hizo aún más exacerbado. La estabilidad de precios fue sacrificada en aras de un malogrado crecimiento con inflación; en lugar del fortalecimiento de la captación bancaria apareció una tendencia a la desintermediación financiera; la política económica se tornó impredecible, y el respeto a los derechos de propiedad socialmente convenidos fue sustituido por enfrentamientos sectoriales y medidas sorpresivas y arbitrarias.”³

Aunado a lo anterior, que de por sí ya era grave, tenemos que el poco avance tecnológico implementado en los procesos productivos de esta época, origino la reducción en el crecimiento de la producción manufacturera, lo que contribuyo a que las inversiones productivas se hicieran menos atractivas, que aquellas orientadas al sector financiero, e impidió que se alcanzara algún nivel significativo de crecimiento y empleo, con lo que, el crecimiento logrado se debió al empleo de la capacidad productiva ya instalada, más que a la activación propia de la economía.

Cabe hacer mención, de la grave situación económica que se manifestó en la década de los años setenta, toda vez que en el periodo comprendido entre los años de 1970 a 1976, se vio afectada considerablemente la economía mexicana, y por consecuencia el poder adquisitivo de las clases trabajadoras,

³ Idem.

por virtud de las alzas constantes en los precios, el crecimiento económico sin desarrollo, y la salida constante y en gran volumen del territorio nacional de divisas.

A todo lo anterior, particularmente consideramos, que las políticas de desarrollo nacional, además de estar mal enfocadas. El contar con una estructura productiva desequilibrada, con un alto nivel de importaciones y un bajo nivel de financiamientos productivos, contribuyó de manera notable al endeudamiento externo, para financiar el déficit del sector público, lo que influyó en que el pago de la deuda externa creciera negativa y considerablemente en estos años, con lo que además se provocó un estancamiento en el sector empresarial.

“Años más tarde, según los datos del centro de estudios económicos del sector privado (CEESP), de 1988 a 1993 el salario se había deteriorado en un 11%. Además se estimó que el monto de reservas internacionales sería equivalente a 28 mil millones de dólares; por lo que se esperaba un crecimiento anual de entre 2.5% y 3%, y una inflación de 8%.⁴

Sin embargo, el problema hasta ese momento, era que la reactivación económica no favorecería a todos los componentes de la economía, debido a que la mayoría de las organizaciones productivas, no contaban con la infraestructura necesaria que les permitiera sanear sus finanzas. Al grado de que en los inicios del 94, se tenía un inflación de .3% en relación al año anterior, pero para febrero del mismo año ya se percibía un serio problema en nuestro país, siendo éste, la planta productiva, toda vez que el sector manufacturero, tenía poca actividad y el total de la actividad industrial, era apenas de 1.2%, lo que representaba el hecho de que México, siguiera sin producir a niveles adecuados, ni para satisfacer eficazmente el mercado interno, y menos aún para poder exportar sus bienes y servicios, en relación a la globalización económica mundial, que ya para éste año se acentuaba notablemente en las economías de nuestro continente.

⁴ Cfr. PÉREZ, Norma. Revista Época. Número 132, diciembre 1995, México, D.F. p. 38.

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

En igual sentido, con los recortes masivos de personal, así como, con el congelamiento de fuentes de empleo, la economía informal engrosó sus filas substancialmente, pues pasó cerca de 11 millones en 1988, a más de 17 millones de personas en 1994, época en la que se presentan las mayores tasas de desempleo.

En resumen, es importante destacar que la realidad económica de nuestro país, para los trabajadores empresarios e industriales ha sido difícil, en virtud, de que su coexistencia natural, se encuentra sustentada en la ley de la oferta y la demanda, que se fundamenta en la capacidad de consumo de la sociedad, por lo que el panorama económico y productivo no se presenta nada promisorio. En virtud de que si tomamos en cuenta, que en una situación de crisis como la que enfrentamos y estatización de las plantas productivas, en la que la falta de empleo se agudiza, la invasión de productos de consumo importados, desplaza a los elaborados en nuestro territorio, en la falta de capacidad económica de las empresas, para adquirir tecnología de punta, que les permita competir Nacional e Internacionalmente, y la resistencia de los trabajadores a flexibilizar sus relaciones productivas, vuelven el panorama sombrío, para la reactivación de nuestra economía y por consecuencia para mayores beneficios laborales, tal y como lo apunta el maestro Gorki García al manifestar:

“El futuro para todos los países es difícil. En términos generales se puede decir, ya no hay un coloso que tenga el éxito asegurado. Año con año surgen empresas y países con mayores o diferentes tipos de competencias, que toman o pelean con alguien una parte del mercado.”⁵

⁵ GARCÍA SALDAÑA, Gorki. México ante el reto, op. cit. p. 128.

En el mismo sentido, los maestros López Ayllón y Fix Fierro nos dicen: “Finalmente, existe una nueva división internacional del trabajo basada en un auténtico mercado de lugares de producción. El ejemplo más obvio de este proceso es la aparición de los denominados “nuevos países industrializados”, particularmente en Asia, pero también en América Latina. La teoría de las ventajas comparativas ha sustentado una auténtica reorganización de los modos de producción y distribución de bienes y servicios, no sólo en su estructura, sino también en su distribución geográfica.

[...] las economías nacionales son cada vez más interdependientes y están sujetas a los procesos de producción, comercio y circulación de capitales que han tomado un carácter global[...] De este modo, es posible hablar de una economía mundial, es decir, un espacio de circulación unificada, en el sentido de un auténtico sistema donde concurren al menos dos mecanismos competitivos en continua interacción que le dan estructura: el mercado y los Estados.”⁶

Bajo tales extremos, debemos reinsistir, en el hecho de que, para hacer frente a los embates de la economía globalizada, tanto el Estado mexicano, así como los trabajadores, empresarios e industriales, deben considerar con toda seriedad, la posibilidad legal, real y justificada, que la flexibilización laboral ofrece, en términos de la propia ley, en atención de readecuar los diversos mecanismos de las relaciones entre capital y trabajo, optimizando los recursos que permitan fortalecer nuestras empresas e industrias, pero fundamentalmente la planta laboral ya existente, así como la constante creación de empleos, situación que repercutirá en beneficio social.

4.2. CONCEPTUACIÓN DOCTRINARIA DE LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA EN RELACIÓN CON EL DERECHO DEL TRABAJO

Global: es el termino mundial como una designación neutral. Internacional, se aplica a cualquier cosa que tenga que ver con negocios fuera

⁶ LÓPEZ AYLLÓN, Sergio y Héctor Fix Fierro. “La era de la Globalización”. *Estudios Jurídicos en homenaje a Don Santiago Barajas Montes de Oca*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie G. Estudios Doctrinales. Núm. 179. UNAM. México. 1995. p. 205.

del país de origen; una estrategia multilocal trata la competencia en cada país o región aisladamente, mientras que la global enfoca a los países y las regiones conjuntamente en forma integrada. Globalizar es generar grandes bloques económicos para los que no existen barreras arancelarias es una extensión de fronteras para el libre intercambio y tránsito de mercancías y que son creadas para hacer frente a otros bloques económicos llámese Unión Europea, Tratado del libre Comercio de América del Norte, en estas circunstancias tenemos que los productos elaborados con un alto porcentaje de insumos provenientes de otros países que no integran el pacto económico, son considerados como extranjeros.

Así, consideramos que la globalización es el proceso político, económico y social que actualmente se está dando a nivel en todo el planeta, por lo cual cada vez existe una mayor interrelación económica entre unos lugares y otros, por alejados que estén, bajo el control de las grandes empresas multinacionales, así tenemos que la globalización económica implica que:

- ◆ Cada vez más ámbitos de la vida son regulados por el libre mercado, como la salud, la educación, la información entre otros.
- ◆ La ideología neoliberal se aplica en casi todos los países.
- ◆ Las grandes empresas consiguen cada vez mayor poder.
- ◆ El bienestar social y el medio ambiente se subordinan a los imperativos del sistema económico.

En este contexto podemos decir que el peso de las multinacionales es aplastante en cuanto al porcentaje que amparan de la producción, las inversiones y el comercio mundial, si bien como anteriormente ya lo dijimos por los procesos de fusión, alianzas y absorciones que está teniendo lugar en todos los sectores a escala mundial (bancos, seguros, comunicaciones, informática, automóvil, industria química, farmacéutica, energía, aeronáutica) realmente nada escapa a este proceso de concentración, resulta difícil hacer una evaluación de su gran importancia, las cifras quedan rápidamente obsoletas.

Con la globalización se exalta la competitividad como una necesidad suprema, con lo que se justifican las políticas restrictivas, las agresiones al estado de bienestar, la **flexibilización del mercado de trabajo**, la desregulación económica, así tenemos que los defensores de este fenómeno económico llamado globalización, abruman y tratan de justificar a esta bajo los argumentos de que esto es inexorable y que no existe escapatoria ni caben alternativas distintas de las que impone el orden neoliberal.

Así tenemos entonces que la globalización se caracteriza por el predominio del comercio libre, por el intercambio de bienes y servicios muy intensos entre las naciones, en particular entre los países y bloques que conforman las economías mas poderosas del mundo (Estados Unidos, La Unión Europea y Japón) por una gran dependencia y fuertes relaciones entre ellos, así como por la libertad plena de los movimientos de capital que, apoyada en los avances de la informática y las comunicaciones, permiten hablar de una globalización financiera casi total.

En atención a los lineamientos que hemos expuesto en el apartado que precede, resulta entendible el por que, cuando se habla de globalización económica, necesariamente se tiene que tomar en cuenta la denominada flexibilización laboral. Esto es así, toda vez que como lo hemos manifestado, la relación derecho-economía, es coexistente e indisoluble, en virtud de que mediante la creación de la norma jurídica, la economía de nuestro país, es como basa su regulación normativa, empero, esto no siempre funciona así, por lo que podemos establecer que en determinadas circunstancias, sucede a la inversa, con lo que se demuestra su relación tan íntima.

Ahora bien, al decir del maestro Alfredo Sánchez Castañeda, la nueva era de la flexibilidad laboral, tiene sus orígenes en el contexto en que se vieron involucrados los Estados, sobre todo a partir de la segunda mitad del presente siglo. Sin embargo, a partir de la crisis del Estado interventor o de bienestar, se inició un proceso de liberación de las economías nacionales y un proceso de globalización económica, en donde muchos conceptos, tales como la soberanía

nacional, antes inmutables, tuvieron que ser replanteados ante la creación de una sociedad internacional más integrada.

Así, el Estado vuelve a dejar el mercado al libre juego de la competencia, pero ahora dentro de un proceso de internacionalización y liberalización del comercio a nivel mundial. Con lo que el Estado de finales del siglo XX se encuentra inmerso en un proceso de desregulación y de transnacionalización de las economías nacionales, en donde ésta se manifiesta a través de varias formas: por medio del nacimiento y expansión de las empresas multinacionales; por medio de los movimientos migratorios, y entre otros, por medio de los procesos de integración económica regional, etc.

Sin embargo, la reconversión del Estado y de las relaciones Internacionales no ha sido un fenómeno gratuito, pues han estado relacionadas con un proceso de crisis económica mundial, la cual ha dejado ver su manifestaciones de varias maneras tales como, en la reducción de las tasas de crecimiento, en la inflación, y entre otros, en un constante desempleo que no hace diferencias entre los países llamados del primer y del tercer mundo.

Por tanto, los nuevos rumbos que tomó el Estado en materia económica originaron, por consecuencia, que también cambiara la organización de la producción y del trabajo. Es decir, la crisis económica mundial y la transnacionalización de la economía, repercutió en el ámbito de las relaciones laborales, al grado de que, actualmente quien estudia el derecho del trabajo, se encontrará con una serie de características que quizás nunca se consideraron que pudieran volver a aparecer y en otros casos tal vez hasta inimaginables.”⁷

En mérito de lo anterior, podemos señalar que irremediamente los procesos globalizadores de la economía, repercuten en las relaciones laborales, más aún, en un país como el nuestro, en el que como lo hemos dicho, los modelos tradicionales, que rigen las diversas relaciones entre capital y trabajo, requieren con urgencia de una depuración y actualización de fondo,

⁷ Cfr. SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. “La era de la Flexibilidad Laboral”. *Estudios Jurídicos en Homenaje a Don Santiago Barajas Montes de Oca*. pp 380 y 381

por no responder ya a una sociedad del todo diferente a la que en algún momento reguló, asimismo, porque, con los propios sistemas de la economía globalizada, se requiere de mejores elementos productivos y competitivos, que le permitan a la clase trabajadora empresarios e industriales, adecuarse en una verdadera posición exportadora y que los inserte, con mayores posibilidades, en el juego abierto de la oferta y la demanda, de bienes y servicios internacionales.

Asimismo, y con la intención de especializar el estudio del presente apartado, dentro del aspecto de la flexibilización laboral, es menester realizar una síntesis del tema, que realizó el maestro Santiago Barajas Montes de Oca, reconocido laboralista mexicano, en los siguientes términos:

El maestro Santiago Barajas, considera que la flexibilidad laboral, es un término de nueva incorporación al derecho del trabajo, mismo que ha alcanzado notable significado en las relaciones laborales, al aplicársele a un conjunto de cuestiones de carácter económico dentro de la empresa, tanto para hacer viable su subsistencia como para permitir un armónica composición en los factores de la producción.

En este sentido, explica el maestro que la flexibilización, gramaticalmente significa “disposición del ánimo a ceder y acomodarse con facilidad a un dictamen; acomodamiento a determinada situación”; asimismo, jurídicamente puede entenderse como el conjunto de actitudes obrero-patronales destinadas a obtener acuerdos y soluciones prácticas a problemas económicos, con la finalidad de evitar conflictos que pongan en peligro la vida de una negociación.

Visto lo cual, cuatro elementos integran el concepto de flexibilidad:

El acuerdo voluntario y libre de los interlocutores sociales; Un ajuste económico; provisorio o temporal, y presente en una empresa en crisis.

En tal virtud, por lo que atañe a cada uno de estos, se puede inferir lo siguiente:

◆ **El acuerdo voluntario y libre de los interlocutores sociales.**

El acceso al empleo, las formas de contratación, la jornada, el salario, el uso de la mano de obra, son parte de los factores que concurren en la relación de trabajo. Su modificación o cambio altera, bajo cualquier circunstancia, las bases en que sustentan las condiciones generales de trabajo. Con lo que la flexibilidad, se encuentra dirigida a permitir la variación de las diversas piezas del sistema jurídico laboral que sustente dicha relación de trabajo. En consecuencia, exigencia previa para aceptar cualquier modificación, es el consenso que debe existir entre trabajadores, sindicatos y empresarios, quienes deben estar dispuestos a una negociación colectiva emergente, derivada de situaciones de excepción.

- ◆ **Ajuste económico.** La exigencia de flexibilidad está ligada a factores económicos; un estado de necesidad la caracteriza; no pretende, en forma alguna, una revancha contra las leyes sociales ni una desregulación jurídica que ataque a la sociedad productiva. Su presencia la determina la fluctuación de las fuerzas del mercado y la inestabilidad de las variables económicas que tal fenómeno representa.
- ◆ **Temporalidad de las medidas adoptadas.** Cualquiera que sea el grado de afectación productiva, el período de relaciones flexibles en la empresa no puede tener un carácter indefinido sino que ha de ajustarse a lapsos previamente calculados.
- ◆ **Situación de crisis.** La flexibilidad se justifica únicamente cuando son graves las presiones empresariales y éstas se den a conocer a sindicatos y trabajadores con franqueza, sin ocultación de motivos y frente a situaciones patentes de crisis.

Dentro de este contexto, resulta incuestionable que las premisas anteriores, se aplicaran en los siguientes rubros.

- ◆ **El tiempo de jornada reducido.** No se crea que debido a exigencias de las organizaciones obreras y mucho menos de los propios trabajadores, se ha llegado a considerar el ajuste de jornadas como una de las formas viables para hacer frente al estado económico de las empresas; la reducción de la jornada se le presenta como un camino para la recuperación de un negocio en crisis, a base del pago por menor número de horas trabajadas, sobre todo en los sistemas donde el salario se ajusta a hora-labor y no a jornada completa más tiempo de descanso, como ocurre entre nosotros.

- ◆ **Lugar de trabajo.** El cambio de actividad profesional ha sido otro de los campos donde ha encontrado eco la flexibilidad. Para nuestro régimen industrial quizás resulte poco comprensible esta medida, pues no sólo por disposición legal sino por costumbre, el trabajador mexicano no acepta cambio ni de lugar ni de ocupación, al considerar como un derecho irrenunciable la asignación permanente de un determinado puesto; pero en otras latitudes el obrero se ha visto en la necesidad no sólo de aceptar cambio de funciones, sino la aplicación de nuevas técnicas en las que debe capacitarse para adquirir destreza y habilidad en su desempeño.

- ◆ **Modalidades en la contratación.** La rigidez de los contratos de trabajo tradicionales está desapareciendo. Recordemos, por ejemplo, que de acuerdo con la legislación mexicana los contratos se han clasificado en contratos de aprendizaje, contratos por tiempo fijo, contratos por unidad de obra o destajo y contratos por tiempo indeterminado. En los países industrializados ha aparecido la llamada “**contratación flexible**”, que atiende únicamente a aspectos de productividad con mengua de la permanencia en el trabajo.”⁸

⁸ Cfr. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. “La Flexibilidad: nuevo elemento en la relación de trabajo”. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. nueva serie, año XXIV, número 70, enero-abril, 1991, pp. 15-20.

Concluye El maestro Santiago Barajas manifestando: la flexibilidad, considerada como elemento complementario de la relación de trabajo, consta de los cuatro caracteres anteriormente referidos, y en la actualidad, los mismos han tenido aplicación en cuatro campos: jornada, salario, lugar de trabajo y una nueva concepción jurídica del contrato de trabajo.

Por lo que en materia de jornada, para la reducción de ésta o su división o fragmentación. Respecto al salario en la limitación de mejoras económicas a cambio del otorgamiento de un tipo de prestaciones que no grave los costos de producción. En cuanto al lugar de trabajo para facilitar la movilización de los trabajadores. En relación con el último aspecto, la aparición de nuevos tipos de contrato: de formación; de capacidad o a prueba; indeterminados; de ascenso y contratos precarios o atípicos, cuya característica común son las normas flexibles que comprenden.

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

De tal suerte que, al decir del propio maestro, los defensores del derecho del trabajo, los sindicatos y los trabajadores, se han opuesto a la flexibilización por considerarla un experimento carente de legitimación y por servir de apoyo a una regulación normativa que implica un retroceso. Sin embargo, varios países la han reglamentado cuidando que no represente perjuicio alguno al derecho del trabajo y por el contrario constituya una salvaguarda del empleo; justifican su presencia en función del desempleo que agobia tanto a países

industrializados, como aquellos de economía dirigida y en vías de desarrollo económico.

A mayor sustento, es menester recurrir a la exposición que realizó la Licenciada María de los Ángeles López, presidenta del Comité Organizador del Congreso Iberoamericano del Derechos del trabajo, misma que al respecto nos dice: “la flexibilización en materia laboral, es un tema al que nos estamos acostumbrando como resultado de las crisis y la globalización económica mundial; sin embargo, este concepto ha estado en boca de los juslaboralistas de Iberoamérica desde la década de los 80, a raíz del primer crac económico de este periodo.

Así, nos dice la maestra, para muchos, el término constituye una mutación de derechos fundamentales de la clase trabajadora. tal es el caso de lo establecido por el maestro, don Lupo Hernández, que en relación con la flexibilidad de las relaciones de trabajo menciona: “afecta principalmente a las instituciones de estabilidad del empleo, y provoca una modalidad en los sistemas tradicionales de contratación de personal”.

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

Bajo tales premisas, considera la maestra que la flexibilidad en las relaciones de trabajo puede aplicarse en las siguientes áreas.

◆ **CONDICIONES DE TRABAJO.**

Mismas que son las circunstancias de tiempo, modo y lugar bajo las cuales se debe prestar y recibir el servicio subordinado; regularmente se fijan por el empleador y se aceptan voluntaria o necesariamente por el empleado,

garantizándose el principio de que entre el que presta un servicio y el que lo recibe se presume la relación de trabajo y la falta de contrato escrito es imputable al patrón.

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

◆ MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

En cuanto a las nuevas modalidades de contratación, más que cambiar su sentido, estaríamos hablando de adecuarlos a la necesidad del servicio que se requiere contratar; en virtud de que es imposible pensar que todos los trabajadores laboren indefinidamente para un patrón en un mercado cambiante, cíclico, de temporada, en donde las modas, formas y costumbres cambian a cada momento. Lo que requerimos siempre y en última instancia, es fijar un contrato de trabajo de acuerdo con la naturaleza del servicio que se presta: ya sea temporal, por obra, reducido, a domicilio, etcétera, en el que el empleado conozca y acepte su situación laboral, porque siempre será mejor un empleo de medio tiempo seguro, que la falta de éste.

◆ SALARIOS Y JORNADAS.

Como lo sabemos, las condiciones fundamentales de trabajo establecen dos básicas: La prestación del servicio, medida por una jornada humana y apta, y la retribución o salario que se paga por ella.

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

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

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

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

◆ **VACACIONES Y DESCANSOS.**

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

Dentro de este contexto, concluye la maestra María de los Ángeles López, aduciendo que con sensibilidad, responsabilidad y prudencia, corresponde a los interlocutores sociales, el reto de la calidad, productividad y competitividad, a pesar de que la ley se mantenga inmóvil, aceptar sistemas de flexibilidad que permitan a patrones y trabajadores concertar las modalidades de la prestación de los servicios que se requieran, siempre que se preserven los principios fundamentales del derecho del trabajo, que por la índole de su función tienen

una capacidad de adaptación y ajuste en sus formas, mas no en el contenido o esencia".⁹

En este sentido, de manera particular queremos expresar, que la implementación de los nuevos modelos de desarrollo, enmarcados dentro de los patrones internacionales de liberación económica, han hecho una realidad la flexibilidad laboral, por lo que nuestro país, por voluntad o no, se encuentra dentro de ella, lo que le obliga a reajustar sus procesos productivos y marco jurídico, en atención de hacer frente a la globalización económica.

4.3. CRITERIOS PATRONALES RELACIONADOS CON LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA

Como ha quedado precisado con anterioridad, la historia de la Economía Mexicana se encuentra íntimamente ligada con el desarrollo industrial y empresarial de nuestro país, y por consecuencia con la calidad de vida de todos los mexicanos; por tanto, es menester realizar un breve análisis de las repercusiones que los empresarios e industriales, han tenido que enfrentar ante la globalización económica, para lo que habremos de recurrir a los argumentos del maestro Samuel Hirsch, que al respecto nos dice:

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

⁹ Cfr. LÓPEZ MARTÍNEZ, María de los Ángeles. Presidenta del comité Organizador del Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo. *Ponencia presentada en el Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo*, efectuado en Saltillo, Coah., octubre 1997, págs. 16-20.

necesariamente conlleva a la definición de nuevos parámetros y objetivos para la actividad empresarial”.¹⁰

En este sentido, tenemos que dados los eventos de crisis a los que se refiere el maestro los empresarios mexicanos, así como algunos sindicatos han implementado diversas estrategias tendientes a readecuar las condiciones laborales, es decir, como lo cita el Doctor Juan B. Climent, “ Los cambios preconizados para la modernidad en el Derecho del Trabajo consisten principalmente en sustituir las formas típicas de la relación laboral, basados en el contrato por tiempo indeterminado y como consecuencia la estabilidad en el empleo; así como la protección contra el despido injustificado.”¹¹

Luego entonces los empresarios pugnan por una flexibilización laboral que dista mucho de los intereses de los trabajadores, a mayor abundamiento, señala el Doctor Gerardo A. Alvarado L.:

“Existen, como en todas las cosas, al menos dos tipos de posturas o lados que asumen los patrones y trabajadores respecto de lo que debe entenderse como flexibilidad en las relaciones laborales, y sobre los efectos que esto conlleva. Así tenemos que la actitud flexible favorable al patrón tiende a:

Enfocar las necesidades reales generadas por la competencia y el cambio tecnológico y a ellas se atiene realizando las transformaciones conducentes en las condiciones laborales que le permitan:

- ◆ Movilidad del recurso humano, disponer libremente recursos humanos con movimientos del personal, dentro de la misma empresa, así como ampliar las tareas atribuibles a fin de que con los mismos empleados se puedan desarrollar diversos servicios y no incurrir en la causal de falta de probidad con responsabilidad para el patrón, por el cambio de actividad o de horarios y lugares acordados previamente (art. 51 frac.I de la LFT) sin consentimiento del trabajador.

¹⁰ Citado por ELGUEA SOLÍS, Javier, op. cit. p. 141.

¹¹ CLIMENT BELTRAN, Juan B. La Modernidad Laboral. Esfinge. México. 2000. p. 15.

- ◆ Contratación temporal, contratar trabajos en forma temporal por exigencias de la producción, donde no es posible determinar con precisión una tarea o la temporalidad respectiva.
- ◆ Prueba de habilidad laboral, probar la habilidad del operario en tiempo real y no ficticio, mediante contratos con una temporalidad específica a puesto o tarea en prueba.
- ◆ Lograr la movilización de recursos humanos para cubrir huecos de un departamento o planta donde sobra personal a otro donde se requiere con las mismas calificaciones.
- ◆ Disminuir los días de descanso y festivos legales más los contractuales que se consideran para muchos como excesivos.
- ◆ Aumentar el nivel de calidad y productividad, incentivando la calificación y el adiestramiento del personal.
- ◆ Efectuar pagos por diversos conceptos laborales incluyendo el pago por horas, para ir conjuntando nuevas reglas de contratación sobre todo cuando no se requiere tener trabajadores de planta sino más bien eventuales.
- ◆ Lograr ampliaciones o reducciones de la jornada de acuerdo con las necesidades de la empresa.
- ◆ Evitar una sobrerreglamentación en contratos colectivos que trata de normar absolutamente todos los aspectos laborales, impidiendo la introducción de cambios tecnológicos que conllevan reasignación de tareas y una nueva organización del proceso de producción.
- ◆ Evitar que la estructura productiva dependa de reglas y normas muy estrictas, las cuales forman una estructura muy centralizada y poco ágil tanto para la misma empresa, los sindicatos y las autoridades laborales.

En el caso de las condiciones de trabajo verificar y adecuar las prestaciones, condiciones de promoción, cláusulas de rutina de trabajo, formas

de introducción de tecnología entre otros, a los cambios de productividad y la competencia”.⁶⁵

Hasta el momento no se sabe exactamente cuales serán las propuestas que en un momento dado tomaría el Congreso de la Unión para analizarlas, discutir las y hacerlas normas. Al Congreso han llegado sugerencias de distintos orígenes, tal es el caso de la que presentaron los dirigentes sindicales de los trabajadores, los dirigentes de las empresas y la Secretaria del Trabajo, así como la presentada por el Grupo Parlamentario de Partido de la Revolución Democrática y La del Partido Acción Nacional, existen otros planteamientos de sindicatos y patronos, las cuales son desconocidos por el grueso de la población y sería bueno que se hiciesen publicas para que la sociedad se entere de las distintas propuestas de reforma, para que se forme un criterio sobre estas. Obviamente esto no conviene a la cúpula empresarial que pugna por una flexibilización a su favor, como lo señala el Maestro José Davalos:

“Hay propuestas que chocan abiertamente con el artículo 123. Por ejemplo, los patronos proponen en el artículo 59 del proyecto que los trabajadores gocen de un reposo acumulado de varios días a la semana, si amplían su jornada diaria. También con la ampliación de la jornada diaria proponen que los trabajadores gocen de varios días de descanso en el mes. En la practica ya no habría jornada máxima de ocho horas. Las horas trabajadas en exceso durante la semana o durante el mes se acumularían en un banco de horas de descanso a la semana y al mes, pero no se le pagarían como descanso al empleado; ese descanso sería a cambio de las horas que hayan trabajado en exceso. ...Si se llegaran a incorporar a la ley esas jornadas extenuantes para implantar los “bancos de reposo”, se abriría enterrado el derecho de los trabajadores a la jornada máxima y al justo pago del tiempo extraordinario. La Constitución y la ley disponen: “Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces a la semana.” El trabajador debe estar sujeto a un horario uniforme que le permita planear el empleo del tiempo restante, para

⁶⁵ Cfr. ALVARADO L., Gerardo A. *Contratacion y Gestion Flexible*. Laboral. Ecasa. México. 1994. pp.17 y 18.

mejorar su nivel de vida; por ejemplo, en el estudio o en alguna actividad remunerada para completar el gasto.”⁶⁶

En base a lo anterior, consideramos que es necesario que se pondere en su justa dimensión la flexibilización laboral y las reformas si se llegasen a concretar redunden en el mayor beneficio y nos se realicen en base a los tiempos políticos ni a intereses sectoriales, sino producto del dialogo y la concertación de los diversos sectores de la sociedad, y como factor importante para poder hacer frente a la Crisis Económica, por parte de las industrias y empresas mexicanas.

Ahora bien, consideramos que varios de los aspectos que la crisis económica nacional han representado para la empresa e industria mexicana, se debe al retraso y estancamiento de adquisición de tecnología de punta, la puesta en marcha de políticas de optimización de selección de Recursos Humanos, y la ausencia de beneficios e incentivos al salario, que en la actualidad, requieren los trabajadores. Tal y como lo señala el maestro Gorki García, al decir:

- ◆ “El evidentemente bajo nivel de desarrollo tecnológico. No digamos de la investigación científica encaminada a descubrir o inventar, sino el estudio profundo, dedicado y organizado para mejorar, evolucionar o eficientizar las tecnologías adquiridas.
- ◆ La baja capacidad de respuesta y adaptación a las demandas del mercado que suelen variar sorpresivamente. Más que falta de realización, hay lentitud e indecisión para provocar cambios o aceptar retos. Existe una marcada tendencia a ser seguidores, nunca a actuar con iniciativas, ni a ser pioneros. ¿Quizá esto sea el “síndrome de la Conquista”?
- ◆ Con poca frecuencia y formalidad se maneja la planeación, aunque se redacten muchos documentos sobre este tema. En realidad quedan inéditos, es decir, no se usan ni se cumplen ni se siguen, mucho menos como la referencia formal para calificar la efectividad de los

⁶⁶ DAVALOS MORALES, Jose. “Quieren destrozr la jornada maxima.” El Universal. México. 01 de marzo de 2003. p. A26.

ejecutivos. De esta manera, el enfoque es netamente de corto plazo y reactivo. No se apuesta al futuro de los 10, 15, 20, 25 años. Por lo tanto las reglas o requerimientos económicos de la inversión son muy exigentes.

- ◆ Como parte del punto anterior, la inversión es escasa o nula para la modernización o reposición de equipos obsoletos o en mal estado. Las principales inversiones se dedican a las ampliaciones por necesidad de volumen o diversificación de productos. Desde luego sobre volúmenes de producción ya comprometidos, sólo se invierte a la segura, no al riesgo. Debido a estas limitaciones, los aspectos de calidad de producto y de proceso, son afectados de manera muy notable, en consecuencia el costo, la productividad y la confiabilidad de respuesta, son erráticos y poco aceptables. Se ha tomado demasiado en serio que la calidad es gratis, y sí lo es, pero primero hay que invertir para recuperar. Es como querer ganar la lotería sin comprar billete, o ganarse el cielo sin querer morir.

En conjunto, todos estos factores impiden a la empresa adquirir una personalidad sólida, que identifique sus capacidades medulares y las oriente al desarrollo de sus mejores competencias. Es de vital importancia trazar y seguir un camino para lograr un cambio gradual y ascendente, donde el éxito se alcance por experiencia acumulativa y cumplimiento continuo de retos alcanzables.”⁶⁷

Visto lo cual, resulta que parte importante de la crisis que viven nuestras empresas e industrias, se debe también, al anquilosamiento de su organización funcional o productiva, originada por un excesivo proteccionismo estatal. Aspectos que hoy en día, deben desaparecer de la mentalidad de los empresarios e industriales, si en verdad pretenden unir esfuerzos con los trabajadores, para hacer frente a los embates de una economía globalizada, mediante la propuesta de una flexibilización laboral, que sin disminución de los derechos de los trabajadores, les permita tomar una posición competitiva,

⁶⁷ GARCÍA SALDAÑA, Gorki, México ante el reto, op. cit. p. 133-136.

frente a sus socios comerciales y con el resto de los países exportadores, como una perspectiva económica y productiva hacia el futuro.

4.3.1. La Apertura Nacional de los Mercados

Concordando lo argumentos que hemos expuesto, con relación a la globalización económica que se verifica en casi todas las economías del mundo, es del todo entendible que los procesos de producción y venta de bienes y servicios del mercado nacional, se hayan visto inmersos en el cambio global, al grado de que en nuestro país, han dejado de existir restricciones para la producción y venta de los bienes y servicios que se ofrecen al público consumidor.

Esta situación, provocó que determinados giros empresariales o industriales, así como sus trabajadores, se vieran favorecidos, toda vez que las mejoras salariales con base en el aumento de la producción, se dejaron sentir casi inmediatamente, empero, desafortunadamente, muchas empresas e industrias resultaron afectadas con la apertura de los mercados nacionales, dado que fueron insuficientes para competir, en virtud de que no contaban con la capacidad productiva y tecnológica mínima, que el proceso de apertura requería.

Dentro de este contexto, podemos asegurar que no sólo a los empresarios e industriales nacionales, les resultó desfavorable el hecho de que se abrieran los mercados, ya que varias empresas extranjeras que operaban en nuestro territorio, como fabricantes, tal es el caso de la línea automotriz, manufacturera, textil, entre otras, tuvieron que cerrar sus instalaciones, al no poder competir con los productos, que del mismo género se ofertaban por otras industrias, así como por la llegada a nuestro territorio, de todo tipo de productos de importación, muchos de los cuales inundaron el mercado vía contrabando.

De todo lo anterior, los más perjudicados, sin lugar a dudas, fueron los trabajadores, que aparte de enfrentar la pérdida de su empleo, se encontraron con la falta de creación de fuentes de trabajo, y las escasas que se generaban, no podían ser accedidas por ellos, por utilizar procesos tecnológicos de mayor complejidad tecnológica.

En suma, no se puede negar que el proceso de apertura del mercado nacional, es toda una realidad, impuesta por el proceso globalizador que se vive en la actualidad, en donde la competencia abierta de la oferta y la demanda, marca los rumbos del libre mercado, sea nacional o internacionalmente, y más aún, cuando nuestro país tiene celebrado el Tratado de Libre Comercio.

4.3.2. Repercusiones Directas en la Empresa Mexicana

Como lo hemos manifestado y en relación con el presente tema de nuestro estudio, tenemos que con el ingreso de México al **GATT**, las industrias y empresas mexicanas, toman conciencia de su situación y su relación frente a otros organismos productivos de corte internacional, asimismo, y como ya lo comentamos, en el año de 1992, se instituye, el plan del **TLC**, con el que México formaría parte del mercado más grande del mundo, al tener como socios comerciales a los Estados Unidos de Norte América y Canadá, es decir, dos países que durante décadas, han desarrollado una cultura organizativa y productiva, diferente a la de nuestro país.

Sin embargo, al ser un hecho la entrada de México al **TLC**, se trató de promover en las empresas mexicanas un cambio tendiente a fijar nuevas estrategias de trabajo, planeación a largo plazo, optimización de los recursos, capacitación del personal así como a desarrollar tecnología propia.

Por consiguiente, con la entrada en vigor del TLC, a partir de enero de 1994, se esperaba un mayor flujo comercial como modelo de desarrollo económico, en el que los arribos de capital extranjero, traerían como

consecuencia o generarían, eficiencia productiva. Desafortunadamente, los resultados no fueron los esperados, en virtud de que las industria y empresas mexicanas, no pudieron adaptarse a las nuevas condiciones para cambiar sus estructuras y tecnologías, además de que la inversión extranjera, no se orientó hacia la producción, por otra parte, la fuerte competencia de la que fueron objeto los productos mexicanos, al no estar preparados para funcionar dentro del nuevo modelo comercial, originó un crecimiento incontrolado de las importaciones ante un insignificante crecimiento en las exportaciones, según lo podemos inferir de las palabras del maestro García Saldaña, al decir:

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

Dentro de los muy significativos ajustes preliminares, la apertura comercial parcial de la frontera se identificó como una de las principales causas de la contracción, cuando se estableció una franquicia de 300 dólares por persona, para la importación libre de impuestos de un amplio tipo de artículos. Sin duda que este cambio, más la primera adecuación de las fracciones arancelarias a la importación de mercancías provenientes de Canadá y Estados Unidos, afectó la demanda de productos mexicanos. La preferencia por los productos importados, en parte se debe a un impacto psicológico de la novedad. Pero tampoco hay que negar que se trata de una revancha de los consumidores, por tantos años de abuso, por haber puesto en el mercado productos de mala calidad, sin garantía, caros y de poca innovación.”⁶⁸

⁶⁸ *Ibíd.*, p 142.

Bajo tales premisas, consideramos que dicha situación, obedeció a que no se tomaron en cuenta los factores micro y macro económicos inherentes al país, razón por la cual los procesos productivos, empresariales e industriales, no tuvieron el tiempo suficiente para adaptarse a las nuevas condiciones del mercado, además de que las políticas estatales, tampoco coadyuvaron en el proceso de adaptación.

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

Por último, cabe mencionar, que la crisis de la economía mexicana, ha demostrado que México dista mucho de ser autosuficiente, extremos que se hacen extensivos a su propia producción interna, dado que casi el 60% de la producción nacional, basa su elaboración de insumos provenientes del exterior, lo que contribuye a elevar sus costos. En igual sentido, las empresas con créditos, están prácticamente imposibilitadas para crecer, pues gran parte de su ingresos se destina al pago de los intereses de su deuda, con lo que se disminuye considerablemente su liquidez.

En mérito de lo anterior, podemos sostener que la Globalización Económica y la Apertura nacional e internacional de los mercados, han exigido la adaptación de las economías a este nuevo esquema, lo que ha implicado grandes costos sociales; sin embargo, es dentro de este esquema en donde se tendrán que desarrollar las economías y las empresas si es que desean subsistir. Como categóricamente nos dice el Lic. Jaime Zabudovsky al preceptuar:

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

[...]tanto el número como las características de los sectores en los que se puede operar competitivamente son muy amplios, siempre y cuando se reconozcan las ventajas que representa poder combinar óptimamente insumos procedentes de varios países con insumos nacionales y se renuncie a la idea de pretender, a costa de eficiencia y competitividad, industrias autosuficientes”.⁶⁹

Es decir, se tienen que reducir primero los costos de producción, mediante la adquisición de insumos nacionales que generen mayores ganancias, para luego, poder invertir en la adquisición de tecnología, que haga posible ser competitivo en el mercado nacional o internacional.

4.4. CRITERIOS DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES ACERCA DEL IMPACTO DE LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA

Como resulta lógico suponer, las organizaciones sindicales de nuestro país, sistemáticamente se han opuesto a los cambios estructurales a nuestras leyes laborales que hoy en día son demandados por los grupos empresariales,

toda vez que al decir de sus líderes, con las propuestas de flexibilización laboral que pretende la iniciativa privada, se pretenden coartar o aniquilar los derechos

fundamentales de la clase trabajadora, es decir, como lo precisa el maestro Néstor De Buen Lozano, en su ponencia presentada en el Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo, en el año de 1997, con motivo del Tratado de Libre Comercio el sector empresarial se lanzó a la aventura de la reforma, para homologar las reglas mexicanas con las de Canadá y los Estados Unidos, situación ésta que para el entonces líder de la CTM, Fidel Velásquez no era sino cancelar los derechos legales de los trabajadores mexicanos denominándola embestida patronal”.⁷⁰

⁶⁹ Citado en ELGUEA SOLIS Javier, op. cit. pág. 137

⁷⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Ponencia presentada en el Congreso Iberoamericano de Derecho del trabajo*, efectuado en Saltillo, Coah, octubre 1997, pp. 21-24.

Las experiencias de los trabajadores respecto de los engaños de que han sido objeto por parte de los patrones, autoridades y de sus propios representantes, los ha encaminado tomar una actitud de apatía, provocado por el engaño del patrón sobre sueldos y políticas de prestaciones el abuso sobre las necesidades del trabajador, la discriminación, el encubrimiento o simulación de un estado desfavorable de la empresa para dejar de cumplir adecuadamente con las prestaciones de los trabajadores como lo es el reparto de utilidades.

Por otra parte, la corrupción del sindicalismo oficial y del llamado sindicalismo blanco, mismos que han permitido que se impongan los esquemas de flexibilización en ciertas ramas de la industria y sector público, mediante la mutilación de los contratos colectivos de trabajo, en los que se eliminan las cláusulas protectoras o se introducen cláusulas flexibilizadoras, la concertación de pactos o convenios especiales de productividad y el establecimiento de procedimientos flexibilizadores en el sector público, tales como la carrera magisterial, la carrera administrativa y la policial entre otras, estas consideramos son causas para que los trabajadores muestren resistencia a la flexibilización laboral bajo cualquier modalidad acepción o bondad que se le quiera atribuir.

Bajo tales esquemas, los criterios sindicales que hasta la fecha se han emitido, se oponen a la recontextualización de las relaciones obrero-patronales, situación que como lo hemos precisado, ya tienen en la práctica ejercicio dentro de las diversas relaciones entre capital y trabajo. Por lo que consideramos que para que la denominada flexibilización laboral pueda hacer eco de manera integral en la sociedad mexicana, se requiere de mayor intervención de las partes involucradas, para que mediante consensos equitativos puedan valorar con total certidumbre cuáles normas legales habrán de ser reformadas en atención de hacer frente a la apertura internacional de los mercados con motivo de la globalización económica.

Luego entonces, ante una economía globalizada, la tendencia a la unificación de mercados, la cibernética, la robotización, los bloques económicos y por muchos otros factores, las empresas deben hacer un esfuerzo de creatividad para mejorar sus condiciones en el mercado, en tanto que el trabajador requiere estar en capacitación constante y actitud de adaptación al cambio.

4.5. RECOMENDACIONES DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO

En atención de la natural dependencia de las autoridades del trabajo con el poder ejecutivo, no resulta difícil suponer, que los criterios que se han manifestado por las autoridades laborales, apuntan a la posibilidad legal de readecuar algunas cuestiones laborales como ha las que hemos hecho mención, es decir, jornada de trabajo, salario, días de descanso, vacaciones etc. Sin embargo, haciendo eco de los argumento del maestro De Buen, que establece: “No hay que olvidar, por último, que a pesar de las privatizaciones el Estado es aún un importante empresario. Sus conflictos se ventilan ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuyo presidente es nombrado por el presidente de la República, dependiendo su presupuesto económico de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Ambos factores inclinan evidentemente la balanza del lado empresarial-estatal. De hecho el presidente de la Junta Federal acuerda regularmente con el Secretario del Trabajo.

Lo que ocurre entonces es que bajo una apariencia de resolución mayoritaria y democrática, las juntas no son otra cosa que un instrumento del Estado y de los organismos corporativos, sindicales y empresariales, para hacer valer sus intereses.”⁷¹

Particularmente, consideramos que no debiendo soslayar la importancia de las recomendaciones de las autoridades laborales, las mismas, más que seguir constituyéndose como respuesta a los intereses patronales, como lo afirma el maestro De Buen, debe en la actualidad respetar los derechos de los trabajadores y de los patrones, procurando la armonía en el marco de la ley,

⁷¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. *La Decadencia del Derecho del Trabajo*. Porrúa. México. 2001. p. 271.

promover la creación de condiciones adecuadas para el éxito de las empresas y el bienestar de los trabajadores y actuar siempre apegados a derecho y a principios éticos en beneficio de los mejores intereses de la sociedad. Todo lo anterior, en cumplimiento con lo establecido en el Título Once de la Ley Federal del Trabajo que se refiere a las atribuciones de las autoridades del trabajo.

4.6. RECOMENDACIONES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

En relación al presente tema de estudio, la Organización Internacional del Trabajo, considera que los trabajadores no se han beneficiado adecuadamente de sus aportaciones a la enorme expansión del comercio mundial; debido en parte a que los empresarios han tratado de utilizar mano de obra barata y delimitar la intervención de los sindicatos en los países en los que han realizado inversiones. Al respecto preconiza la cooperación de los sindicatos en el ámbito internacional, en consonancia con la mundialización de la economía. El movimiento sindical ha empezado hace poco a ocuparse del proceso cada vez más avanzado de universalización del capital y las finanzas. La defensa de los derechos de los trabajadores en todo el mundo exigirá que el movimiento sindical reflexione y se organice a nivel internacional solo mediante una colaboración y solidaridad internacionales se podrá servir a los intereses tanto de los sindicatos, como de los trabajadores del año 2000 y del futuro.

En la disposición 2 del convenio 98 establece: “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución funcionamiento o administración”, “calificando como actos de injerencia a las que tiendan a fomentar la constitución de organización dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma,

organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de una organización de empleadores”.

En tal virtud, para la Organización Internacional del Trabajo, la negociación colectiva es conveniente y recomendable en un ambiente de libertad y autonomía, para equilibrar los intereses de la empresa; pero sobre todo para que los trabajadores obtengan justicia y equidad en las relaciones de trabajo.

En este orden de ideas, existe la llamada “Clausula Social “, para que se respeten en el contexto de la interrelación económica y financiera internacional, las garantías laborales. Pero esto es en apariencia ya que el mismo Director General de la OIT. Michel Hansenne a dejado claro que **clausula social** es inadmisibile, a este respecto nos dice el maestro Nestor de Buen “La razón es obvia: los países subdesarrollados no tiene otro capital que su fuerza de trabajo. Obligarlos a asumir compromisos laborales que exceden de sus capacidades económicas es llevarlos a perder esa riqueza principal. No se trata, por supuesto, de que los trabajadores sean objeto de una mayor explotación sino que no se pretenda que vivan bajo condiciones de trabajo que sean paralelas a la de sus socios norteamericanos”.⁷²

Para concluir, podemos señalar que se deben de encontrar mecanismos idóneos para que sean respetados los derechos de los trabajadores dentro del contexto globalizador.

4.7. LOS PARTIDOS POLITICOS ANTE LA GLOBALIZACION ECONOMICA

Como se ha venido señalando, los diversos sectores han reaccionado unos a favor otros en contra y unos mas de manera moderada a la llamada flexibilización laboral.

⁷² DE BUEN LOZANO, Nestor, La Decadencia del Derecho del Trabajo, Op.cit. p. 144

Existen diversos planteamientos desde los cuales se ha pretendido encarar la flexibilización laboral, desde la idea de la nueva cultura laboral que tanto propagan los ideólogos del gobierno y de la la CTM entre los trabajadores pretendiendo hacerlos receptivos a las bondades de la flexibilización laboral empero, a poco más de seis años de haberse firmado las bases, de la denominada Nueva Cultura Laboral, no ha sido entendida adecuadamente por las diversas fuerzas o grupos que la componen, debido quizá a posiciones particulares o radicales, que no les ha permitido comprender, que en la medida que unan sus esfuerzos, podrán adaptarse mejor a esta época de cambios económicos constantes.

Los partidos políticos se han dado a la tarea de dar a conocer una serie de propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo, tal es la propuesta denominado: **Una Reforma Democrática para el Mundo del Trabajo**, propuesta laboral PRD-UNT. Esta propuesta laboral fue presentada por el Grupo Parlamentario del PRD., ante la LVIII Legislatura de la Cámara de Diputados en marzo del presente año, la cual nos señala que: La iniciativa tiene como sustento un diagnóstico de la problemática laboral del país, del proceso de integración de este a un mundo globalizado, de la situación del movimiento sindical y del papel que hasta hoy han jugado las instituciones del Estado en la relación capital-trabajo. Reconoce que las condiciones en que se da esta relación han cambiado sensiblemente en los últimos 30 años, desde que fue promulgada la Ley Federal del Trabajo en vigor. Un hito en esos cambios es que, a pesar del fenómeno observado en la esfera política, en donde el partido hegemónico fue desplazado del poder central, lo que obligaba a replantear la relación histórica que sostuvo el movimiento obrero oficialista mexicano con el presidente de la república, las bases de esa relación corporativa aun se mantienen sin que ello haya significado mejora para los trabajadores ni ampliación de sus libertades.

La iniciativa de reforma de la Ley Federal del Trabajo es una propuesta integral que implica reformar previamente el artículo 123 constitucional, derogar su apartado B, modificar otros artículos de nuestra carta magna y abrogar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Respecto a la iniciativa que se propone conservar la estructura de la ley federal del Trabajo en vigor, por lo que respecta a sus títulos y capítulos, tanto en la parte sustantiva como en la procesal, a continuación nos permitimos señalar algunas:

- ◆ Como ya se dijo anteriormente una de las modificaciones mas sobresalientes, guarda correspondencia con al iniciativa de reforma del articulo 123 constitucional, y consiste en suprimir el apartado B.
- ◆ Respecto a las relaciones individuales de trabajo, la iniciativa respeta la estabilidad en el empleo, principio característico de la legislación mexicana respecto de las que existen en otras latitudes.
- ◆ La iniciativa dispone que el salario mínimo deberá aumentar anualmente con base en la evolución del costo de la vida, y su vigencia podrá revisarse antes de ese periodo de tiempo, en función del deterioro salarial sufrido, según lo determinen la Cámara de Diputados o la Comision Permanente del Congreso de la Union, en su caso, a propuesta del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, mismo que asumirá las funciones de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, organismo que con esta iniciativa desaparece. en la iniciativa se amplían derechos y se precisan obligaciones de trabajadores y patronos, entre los cuales tenemos reduccion de la semana de trabajo de 40 horas con pago de 56 para abrir nuevos espacios, sustituir los salarios caidos y la prima de antigüedad actual por otra de mayor cuantia.
- ◆ Se insertan nuevas normas para garantizar la libertad y democracia sindicales sin interferencias de terceros. Se regula el sistema de registro ante el Registro Publico Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo y se garantiza a los trabajadores acción para impugnar y transparentar las elecciones sindicales. Se dispone la obligada publicidad de registro estatuto y contrato colectivo.

- ◆ Se destaca dentro de la propuesta el título denominado “Del derecho procesal del trabajo” donde se propone la sustitución de la Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto federales como locales, por juzgados laborales federales y locales, dependientes del Poder Judicial de la Federación, cuyos titulares, en consecuencia, serán los jueces laborales.

La propuesta de reforma laboral anteriormente señalada presenta muchos obstáculos por parte de algunos sectores, para quienes la mejor reforma es que no se reforme nada.

Respecto a la propuesta de reforma presentada por el Grupo Parlamentario Partido Acción Nacional en el Senado donde se ha estancado por no existir consensos y por diferencias políticas, respecto a estas reformas nos señala el maestro Nestor de Buen: “ En esencia se trata de un proyecto pensado en beneficio de los trabajadores, con respeto a una productividad bien distribuida, ciertas flexibilizaciones tolerables, mejoría en las condiciones de trabajo y una prima de antigüedad de mayor volumen y sin condiciones que bajo ciertas circunstancias puede sustituir a los salarios vencidos en juicio. Pero lo importante es la cancelación del corporativismo con mecanismos de plena libertad sindical un derecho de huelga de decisión democrática y un convenio colectivo (denominado, por error, pacto colectivo de condiciones de trabajo ya que debió llamarse pacto normativo de condiciones de trabajo) que celebraran los trabajadores a través de delegaciones de personal o comités de empresa, siguiendo el modelo europeo. Eso cancela la posibilidad de los contratos de protección. En materia orgánica se suprimen las juntas de conciliación y arbitraje(previa propuesta de reforma constitucional) para poner en manos de jueces lo social los problemas laborales y de seguridad social.”⁷³

En tal virtud, es fundamental que el diálogo entre trabajadores y empresarios, en relación a la conveniencia de las reformas planteadas, sea el resultado material, de la convicción de que la concertación y la construcción de consensos, constituyen los mecanismos más acertados para superar cualquier

⁷³ *Ibíd.*, pp. 252 y 253.

confrontación, además de que en los tiempos actuales, estos aspectos, contribuyen de manera notable, en afianzar la cultura democrática y alcanzar el desarrollo de nuestro país, con plena justicia social.

4.8. CONSIDERACIONES FINALES ACERCA DE LA PROCEDIBILIDAD DE REPLANTEAR ALGUNOS ASPECTOS DE LAS RELACIONES LABORALES PARA EVITAR RIESGOS DE CRISIS SIN MENOSCABO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Una vez que hemos abordado los diversos aspectos que giran alrededor de la globalización económica, con el objetivo de precisar el basto margen de factores que se mueven en torno de esta, así como de las ideas y opiniones, que se manifiestan en favor de reformar algunos conceptos normativos en materia del trabajo, que le permitan a nuestro Estado de Derecho, empresarios, industriales y trabajadores, hacer frente a los cambios impostergables que se tienen que verificar en los procesos productivos, sin que con estos se vulneren o reduzcan los derechos laborales plenamente reconocidos en nuestra Constitución Política, en favor de la clase trabajadora.

En igual sentido, habiendo tomando en cuenta las importantes opiniones de distinguidos estudiosos en la materia, que se manifiestan en contra de tales reformas laborales, al considerar, que pondrían en riesgo, los ya de por sí escasos beneficios de los trabajadores, para lo cual tomamos como sustento las corrientes doctrinarias y políticas, para tratar el tema de la flexibilización de las relaciones laborales. Es pertinente que realicemos algunas consideraciones particulares con relación a nuestro estudio, toda vez que ambas posibilidades, tienen que ser tomada en cuenta, en atención de lograr un consenso favorable a los intereses de las partes.

En tal virtud, particularmente consideramos que las actuales relaciones laborales, no solo requieren de una nueva revaloración, sino que la Ley Federal del Trabajo, necesita de una reforma integral, por lo que nos adherimos a los lineamientos del maestro Hugo Italo Morales, que entre otras cosas nos dice:

El derecho del trabajo es una disciplina jurídica que se adapta a las condiciones del medio social donde se desarrolla, en las que influyen

circunstancias políticas, económicas, religiosas, éticas e industriales de un país, ese es el avance del derecho del trabajo. La legislación del trabajo es la concepción escrita de esa disciplina en cierto momento y lugar determinados, pero algunas veces al conceptuarla bajo una legislación escrita regresamos al pasado y no vemos hacia el futuro. ¿Qué ocurre?, la ley de 1931 fue superada, y obligo a redactar la ley de 1970. Esta, con sus reformas de 1980, ha sido superada hace mucho tiempo por el verdadero derecho del trabajo mexicano. En este momento los juristas estamos encerrados con tonterías, sobre si debemos aceptar flexibilizaciones, tiempos de trabajo con licencia determinada, y una serie de prestaciones de los trabajadores sobre sus jornadas, cuando en realidad el derecho del trabajo esta demostrando que ya esta en practica todo eso.”⁷⁴

Por su parte, el maestro Miguel Borrell Navarro considera:

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

⁷⁴ MORALES SALDAÑA, Hugo Ítalo. *Flexibilización Laboral*. Bitácora Laboral y Administrate Hoy, Consideraciones del Congreso Internacional del Derecho del Trabajo, 1997, p. 46.

replantearnos para su total revisión y actualización la vigente Ley Federal del Trabajo.”⁷⁵

En mérito de lo anterior, y en virtud de que, como efectivamente sucede, la flexibilización laboral ya se encuentra en funcionamiento o aplicación, ahora es más necesario, que el legislador se dedique a la tarea de regular y normar adecuadamente, dichos procesos flexibles, para que los trabajadores no corran el riesgo de ser sorprendidos por patrones sin escrúpulos, que aprovechando la coyuntura económica y productiva que vive nuestro país, contraten mano de obra sin las condiciones mínimas que la Constitución y su Ley reglamentaria obligan al efecto, en protección de los derechos laborales, con la intención de que la norma jurídica, proteja y tutele adecuadamente estas relaciones, bajo los principios rectores de la norma constitucional, los generales del derecho del trabajo y en necesaria armonía a las condiciones productivas que hoy en día se enfrentan.

Asimismo, podemos asegurar, que no obstante las actuales disposiciones normativas en materia del derecho del trabajo, sean en extremo rígidas, de alguna manera permiten que mediante una correcta interpretación, algunas de estas, puedan ser reformadas, según sea la necesidad del caso concreto.

Por último, creemos que en los tiempos actuales, las relaciones productivas tradicionales, entre otros factores decisivos, han sido modificadas fundamentalmente por los elementos tecnológicos y científicos con los que ahora se cuenta, además de la poca o nula especialización de los trabajadores con tales elementos tecnológicos, lo que nos hace suponer, riesgos inminentes de desempleo, y obligan a reiterar, la necesidad de que en el rubro de la capacitación y adiestramiento de la base productiva, se tiene que invertir de la mejor manera por parte de los empresarios e industriales, si realmente quieren tener fuerza competitiva.

⁷⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel, Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit. pp. 68 y 69.

A mayor sustento, consideramos que con la Globalización económica de las economías de la mayor parte de los países del mundo, y por consecuencia, la apertura comercial del libre mercado, que en la actualidad se verifica en el ámbito internacional, hace exigible, que los factores de la producción, como lo son el Estado mexicano, trabajador y empresarios e industriales, unan sus esfuerzos, en los intereses mutuos que tienen que defender, con la intención de competir frente a sus socios comerciales y ante las economías del resto del mundo, con mayores posibilidades, bajo la tutela de un marco legal idóneo, que permita contrarrestar los efectos negativos que se ven venir con un mercado comercial internacional y sin fronteras.

- ◆ Para concluir el estudio del presente trabajo de investigación, consideramos que como los estudiosos de la materia lo han señalado insistentemente, nuestro catálogo de disposiciones normativas en materia laboral, requiere con urgencia una reforma integral que lo dote de idoneidad y actualidad jurídica a los diversos procesos de producción en los que hoy en día se desarrolla la sociedad mexicana.

En tal virtud, para los efectos de nuestro trabajo de investigación, y sólo con efectos ejemplificativos, consideramos que se deben reformar las disposiciones contenidas en el artículo 47, fracción II y el 450 fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo, mismos que a la letra disponen:

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

[...]

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad, honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos, en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

[...]

Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto:

[...]

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto, alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y [...]

Por lo que se refiere al artículo 47 fracción II, consideramos que el mismo carece de idoneidad al establecer como causa de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, el que el trabajador cometa **amagos**, término éste que consideramos inexacto además de ambiguo, en virtud de que coloca al capricho o mala intención del patrón y personal administrativo al igual que directivo, de señalar a cualquier trabajador, aduciendo que éste cometió en su contra los denominados amagos, mismos que quedan a la total apreciación subjetiva del que los invoca, lo que desde luego no debe de acontecer, toda vez que el sentido de la ley, se encuentra dirigido a evitar que el patrón y sus empleados de confianza con carácter directivo o administrativo, sufran injurias o malos tratos, por lo que al omitir dicho precepto, se evita que situaciones subjetivas y de difícil comprobación, sirvan de sustento para pretender despedir al cualquier trabajador.

En cuanto a lo que señala el artículo 450, es de insistirse que en la actualidad resulta injustificable, además de inverosímil, que una empresa que se encuentra en total legalidad con las contraprestaciones que tiene que dar a sus trabajadores, pueda ser objeto de las denominadas huelgas por solidaridad, criterio éste, que bajo nuestro particular punto de vista, debería de estar proscrito de la norma legal en materia laboral, dados los efectos negativos y perniciosos que genera. Luego entonces la fracción VI del artículo de mérito, debería de ser derogada.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La justicia social, como sinónimo de garantía de bienestar para la clase trabajadora, la debemos entender, como el acceso a la educación, el trabajo, la salud y vivienda. Por ello, el Estado mexicano tiene el compromiso ineludible de que todos los miembros de la sociedad tengan las mismas oportunidades de acceder a dichos beneficios y prerrogativas, por lo que nadie debe de carecer de dichas condiciones consideradas como fundamentales para vivir con dignidad.

SEGUNDA.- Para lograr con equidad la justicia social, es preciso tener presente el empleo y el ingreso dignos, como elementos básicos en el mejoramiento real de las condiciones de vida de la clase trabajadora. Luego entonces, sin estos elementos ninguna política social que pueda ser puesta en práctica por el Estado tendrá los resultados esperados para proyectarse al mediano y largo plazo, si estos mecanismos de bienestar social, no se hacen reales para las clases trabajadoras de nuestra sociedad.

TERCERA.- Los sistemas económicos que se han seguido en los anteriores sexenios, así como el que hoy se encuentra en práctica, no han asegurado el cumplimiento de los objetivos de bienestar social, en virtud de que la política instrumentada no ha garantizado a los mayoritarios sectores de la población el denominado bienestar social. Por lo que es imperioso que se consolide un sistema económico integral que permita hacer frente a los procesos globalizadores internacionales, fomentando e impulsando la capacidad productiva de las empresas e industrias mexicanas y desde luego elevando los salarios de los trabajadores.

CUARTA.- Al Estado mexicano le corresponde por mandato constitucional, construir el marco normativo en materia laboral idóneo, que se constituya como garantía de justicia social, así como de la pronta e inteligente atención a los problemas y sectores críticos, como el que enfrentan trabajadores, empresarios e industriales hoy en día. Por tanto, el Estado mexicano debe ser capaz de ofrecer a la sociedad respuestas adecuadas, respecto de la cuestión fundamental que plantea la crisis del desarrollo productivo, cimentada en el proceso globalizador de las economías del resto del mundo.

QUINTA.- En el proceso de globalización económica mundial, sin lugar a dudas, nuestro país al igual que otros denominados del tercer mundo, tiene que tener la conciencia plena de que el impacto provocado por aquélla obliga necesariamente a replantear las condiciones fundamentales de producción, mediante una adecuada reforma legal que se encuentre sustentada en los principios sociales, laborales y constitucionales de legalidad, equidad, bien común y justicia social.

SEXTA.- Sin lugar a dudas la globalización económica mundial es una realidad, por lo mismo debe de ser estudiada en todas sus dimensiones, y de manera particular en aquéllas que provocarán efectos desestabilizadores para los diversos procesos de producción en nuestro país. Requisito éste que consideramos indispensable para celebrar cualquier tratado o pacto con los países desarrollados, que pretenda adherirnos al ámbito mundial de los mercados, sin correr las desagradables experiencias que enfrenta en la actualidad nuestro país con motivo del Tratado de Libre Comercio, celebrado con los Estados Unidos de Norteamérica y Canadá.

SÉPTIMA.- Es de suma importancia corregir los errores pasados, buscando el planteamiento de estrategias adecuadas de defensa y aprovechamiento de los efectos globalizadores, en virtud de que los actuales efectos negativos, que

se provocan entre el capital y el trabajo, se sustentan en la falta de previsión de algunos comportamientos originados por la referida globalización económica mundial, que como lo hemos dicho, en materia de flujo de capitales en nuestro país tuvo efectos del todo negativos, dado lo vulnerable de nuestra planta productiva y economía nacional.

OCTAVA.- Resulta apremiante que los partidos políticos diriman sus diferencias políticas y consideren la posibilidad de conciliar intereses en aras de una reforma laboral integral, analizando y discutiendo las propuestas mas convenientes para el desarrollo de la nación, con mecanismos que permitan a las partes involucradas hacer frente a los cambios económicos actuales. .

NOVENA.- Por lo que atañe a la negociación individual, la misma puede perfectamente implementarse atendiendo a los preceptos normativos que la propia Ley Federal del Trabajo contiene, para lo que sólo bastará una adecuada y positiva interpretación jurídica de las partes involucradas, y siendo el caso de que el patrón transgreda o menoscabe los derechos del trabajador, las autoridades del trabajo serán las encargadas de tutelar y proteger los legítimos derechos de éstos.

DÉCIMA.- Podemos concluir que en la actualidad los sindicatos, deben abandonar posturas cerradas y negociar con la apertura necesaria para la debida protección y desarrollo de sus agremiados, buscando ante todo la conservación de las fuentes de empleo y teniendo presente, los principios del Derecho del Trabajo tales como el respeto a la dignidad del trabajador, el equilibrio y la estabilidad en el empleo.

DÉCIMA PRIMERA.- Hoy en día es indispensable que los trabajadores eviten que se lesionen los principios del Derecho del Trabajo, para lo cual tiene que estar conscientes de las actuales condiciones económicas del país y en la

medida de lo jurídicamente posible aceptar ciertas modificaciones laborales, poniendo de su parte todo lo necesario para la conservación de su fuente de empleo, aceptar su capacitación y aprender cuanto oficio les sea posible, tanto en beneficio de la competitividad de la empresa así como para estar en posición de exigir mejores condiciones de trabajo.

DÉCIMA SEGUNDA.- Es indudable que los procesos globalizadores de la economía internacional han repercutido de manera directa en los sistemas de producción de nuestro país, por lo mismo, no podemos cerrarnos a la influencia que dicha globalización habrá de seguir en los próximos años, por tanto, es de vital importancia que el Estado mexicano, los trabajadores y patrones, de manera integral y equitativa consensen algunas condiciones laborales de trabajo, tales como la jornada, los días de descanso y vacaciones y el salario, para que mediante su adecuada recomposición les permitan hacer frente a la libre apertura de los mercados internacionales.

BIBLIOGRAFÍA

1. ALVARADO LARIOS, Ana María, Temas Selectos de derecho laboral, Editorial Pearson, México, 1998.
2. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo, editorial Porrúa, México, 1988.
3. BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa. México. 1987.
4. BORRELL NAVARRO, Miguel. Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta edición. Sista. México. 1998.
5. CLIMENT BELTRAN, Juan B.. La Modernidad Laboral. Esfinge. Mexico. 2000.
6. CRUZ BARNEY, Oscar. Historia del Derecho en México. Oxford University Press. México. 1999.
7. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. cuarta edición, Porrúa, México, 1992.
8. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. “Conceptos Generales”. Tomo I. Decimotercera edición. Porrúa. México. 2000.
9. DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho del Trabajo, tomo II, décima tercera edición, editorial Porrúa, México, 1999.
10. DE BUEN LOZANO, Néstor. La Decadencia del Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 2001.
11. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Cuarta edición. Porrúa. México. 1954.
12. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. “Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales” Tomo I. octava edición. Porrúa. México. 1982.

13. DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésima sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1998.
14. FROMM, Erich. El Miedo a la Libertad. Paidós. España. 1980.
15. GARCÍA SALDAÑA, Gorki. México ante el Reto. Ediciones Castillo, 1995.
16. GUZMÁN GUERRERO, José. Las Autoridades del Trabajo y su Desarrollo Histórico, Editorial Popular de los Trabajadores, México, 1981.
17. HUERTA G. ARTURO. ECONOMÍA MEXICANA MÁS ALLÁ DEL MILAGRO. EDICIONES DE CULTURA POPULAR, CAPÍTULO I A III, MÉXICO, 1991.
18. MARX, Carlos. El Capital. Fondo de Cultura Económica. México. 1959. p.130.
19. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Mc Graw-Hill. México. 1999.
20. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición, Editorial Trillas, México, 1991.

LEGISLACIÓN

1. **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**, Compilación de Leyes Federales, Informática Jurídica, México, 2002 - 2006.
2. **LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**, Editorial Sista, México 2002 - 2006.

3. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** Compilación de Leyes Federales, Nueva versión, México, 2002 - 2006.
4. **LEY DEL SEGURO SOCIAL.** Compilación de Leyes Federales, Nueva versión, México, 2002 - 2006.
5. **LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.** Compilación de Leyes Federales, Informática Jurídica, México, 2002 - 2006.
6. **LEY DE PLANEACIÓN.** Compilación de Leyes Federales, Informática Jurídica, México, 2002 - 2006.

OTRAS FUENTES

1. ALVARADO L., Gerardo A. Contratación y Gestión Flexible, Laboral. Ecasa. México 1994.
2. Barajas Montes de Oca, Santiago. Empresa, Trabajo y Productividad. Nueva serie año, XXVII núm. 79, enero-abril 1994, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México.
3. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. La Flexibilidad: nuevo elemento en la relación de trabajo. Boletín Mexicano de Derecho Comparado. nueva serie, año XXIV, número 70, enero-abril, 1991.
4. DAVALOS MORALES, Jose. “Quieren destrozar la jornada máxima.” El Universal. México 01 de marzo del 2003.
5. DE BUEN LOZANO, Néstor, y Emilio, Morgado Valenzuela, Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie G, Estudios Doctrinales, Núm. 188, UNAM,

- México, 1997.
6. DE BUEN LOZANO, Nestor. Ponencia presentada en El Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo, efectuado en Saltillo, Coah, octubre 1997.
 7. "DIARIO DE LOS DEBATES". Tomo II, Núm. 28, Año II.
 8. ELGUEA SOLÍS, Javier, La Economía Mexicana y sus Empresarios, Universidad
 9. UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomos A-CH, D-H. Décima segunda edición. Porrúa-UNAM. México. 1998.
 10. LÓPEZ APARICIO, Alfonso. "Cincuenta años de nuestra Legislación del Trabajo." Revista Mexicana del Trabajo. Noviembre-Diciembre, 1960, México.
 11. LÓPEZ AYLÓN, Sergio y Hector Fix Fierro " La era de la Globalización". Estudios Jurídicos en homenaje a Don Santiago Barajas Montes de Oca. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie G. Estudios Doctrinales. Núm. 179. UNAM. México. 1995.
 12. LÓPEZ MARTÍNEZ, María de los Ángeles. Presidenta del comité Organizador del Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo. Ponencia presentada en el Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo, efectuado en Saltillo, Coah., octubre 1997.
 13. MORALES SALDAÑA, Hugo Ítalo. Flexibilización Laboral. Bitácora Laboral y Adminístrate Hoy, Consideraciones del Congreso Internacional del Derecho del Trabajo, 1997.

14. PEREZ. NORMA. Revista Epoca. Numero 132. Diciembre 1995. México.