



**UNIVERSIDAD LATINA S, C.
INCOPPORADA A LA UNAM**

FACULTAD DE DERECHO

**“REPERCUSIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO EN LAS NUEVAS
TENDENCIAS LABORALES”**

**TESIS
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

**PRESENTA
YESENIA SOTELO ESCOBAR**

**DIRECTOR DE TESIS:
MAESTRA MARÍA ANGÉLICA GONZÁLEZ LECHUGA.**

MEXICO DISTRITO FEDERAL

FEBRERO 2013



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.



**UNIVERSIDAD LATINA S.C.
INCORPORADA A LA UNAM**

México, Distrito Federal a 29 de noviembre de 2012

**M.C. RAMIRO JESÚS SANDOVAL,
DIRECTOR GENERAL DE INCORPORACIÓN
Y REVALIDACIÓN DE ESTUDIOS, UNAM.
PRESENTE.**

La C. YESENIA SOTELO ESCOBAR ha elaborado la tesis titulada **"REPERCUSIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO EN LAS NUEVAS TENDENCIAS LABORALES"**, bajo la dirección de la María Angélica González Lechuga, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La alumna ha concluido la tesis de referencia, misma que llena a mi juicio los requisitos establecidos en la Legislación Universitaria y en la normatividad escolar de la Universidad Latina para este tipo de investigación, por lo que otorgo la aprobación correspondiente para los efectos académicos procedentes.

Atentamente

**LIC. SOFÍA ADRIANA SANTOS JIMÉNEZ
DIRECTORA TÉCNICA DE LA ESCUELA
DE DERECHO, CAMPUS SUR**

AGRADECIMIENTOS

Al termino de esta etapa de mi vida. Quiero expresar todo mi agradecimiento a quienes con su ayuda, amor y comprensión me alentaron a lograr esta realidad.

A DIOS

Por darme fe, salud y esperanza para terminar este trabajo

A MI ESPOSO

Cuauhtémoc Plascencia Por brindarme su amor, su apoyo, y confianza, por ese optimismo que siempre me impulso a seguir hacia adelante y compartir nuevos e inolvidables momentos en mi vida, te quiero mucho.

A MIS HIJOS

Nicolás y Cuauhtémoc gracias por ser mi fuerza y templanza porque siempre me brindaron su alegría, y apoyo incondicional. Hoy quiero darles las gracias. Los amo hijos

A MIS PADRES

Raymundo (+) y Fidelina como un testimonio de cariño y eterno agradecimiento por mi existencia, valores morales, por apoyarme en todo momento y por haberme dado la oportunidad de tener educación en el transcurso de mi vida.

A MI SOBRINO

Edgar Cuapio por su apoyo y solidaridad en la elaboración de este trabajo.

A MI DIRECTORA DE TESIS

La maestra María Angélica González Lechuga, por el tiempo que me ha brindado, por su apoyo comprensión y ayuda, gracias por compartir su conocimiento y amistad.

A LA DIRECTORA DE DERECHO DE LA UNILA

Lic. Sofía Adriana Santos por sus valiosas aportaciones para la elaboración de este trabajo

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO 1 LEGISLACIÓN LABORAL EN MÉXICO	
1.1 Antecedentes del Derecho Laboral en México.....	8
1.1.1 México Precolombino	8
1.1.2 México en la Colonia.	10
1.1.3 México Contemporáneo	11
1.1.4 Definiciones del Derecho del Trabajo.....	12
1.2 Clasificación del Derecho Mexicano del Trabajo.....	13
1.3 Análisis del Artículo 123 Constitucional y sus Reformas.....	16
1.3.1 Antecedentes del artículo 123 Constitucional.....	18
1.4. Nacimiento de nuestra Constitución de 1917.....	20
1.5 Reformas y adiciones al artículo 123 Constitucional.	20
1.6 Reformas a la Ley Federal del Trabajo.	27
1.7 Acuerdos y convenios que México ha celebrado con la O.I.T.....	30
Pre conclusiones.....	31
CAPÍTULO 2. EL DERECHO LABORAL MEXICANO EN EL SIGLO XXI	
2.1 Proyectos de reforma a la Ley Federal del Trabajo.....	33
2.1.1 Comentarios a las propuestas de reformas.....	36
2.2 Flexibilidad en las relaciones individuales de trabajo.	37
2.2.1 Historia de la flexibilidad.....	40
2.2.2 Antecedentes en México de la flexibilización	41
2.2.3 La flexibilidad en las relaciones de trabajo	42
2.2.4 antecedentes de la flexibilización	43
2.2.5 Flexibilidad en México	43
2.2.6 Flexibilidad concertada.....	49
2.2.7 Flexibilidad en la contratación colectiva.....	49
2.2.8 Flexibilidad en la sindicalización.....	50
2.3 Nacimiento de la Nueva Cultura Laboral	51
2.3.1 Antecedentes	51
2.3.2 Principios de la Nueva Cultura Laboral	52
2.3.3 Objetivos	53
2.3.4 En materia de educación capacitación y productividad.	53
2.4. Consecuencias de la flexibilización en México.....	55
Pre conclusiones.....	
CAPÍTULO 3 TENDENCIAS EN NUESTRO PAÍS.	
3.1 Antecedentes del neoliberalismo	60
3.1.2 Características del neoliberalismo.....	62
3.1.3 El neoliberalismo en México.....	62
3.2 La Globalización... ..	66
3.3 Las nuevas Tendencias afectan a nuestro Derecho del Trabajo.....	71
3.4 Anteproyecto del Código Federal de Procedimientos del Trabajo.....	75
3.4.1 Pretensiones de este anteproyecto	76
Pre conclusiones del capítulo tercero.....	

CAPÍTULO 4 SITUACIÓN ACTUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

4.1 Objeción al proyecto Abascal	81
4.2 Los proyectos de reforma y la seguridad social	94
4.3 Trabajadores de confianza situación actual	99
4.3.1 Limitaciones a los trabajadores de confianza	101
4.3.2 Participación de utilidades de la empresa	101
4.3.3 Reinstalación obligatoria	102
4.3.4 Prima de antigüedad	102
4.4 El destino del derecho del trabajo ante las nuevas tendencias	104

Pre conclusiones.....

CONCLUSIONES..... 110

BIBLIOGRAFÍA 111

INTRODUCCIÓN

En nuestro país el derecho del trabajo nace en el Constituyente de Querétaro en el año de 1917. El derecho social ha sufrido cambios trascendentes, como es la introducción a este derecho de nuevas tendencias laborales, mismas que lo han afectado.

Por tal razón, la realización de la presente investigación ha partido de la repercusión que ha sufrido el derecho laboral a partir de la introducción de las nuevas tendencias laborales, mismas que se han venido implantando en nuestro país de manera paulatina. El presente trabajo se ha integrado de cuatro capítulos, mismos que explicarán paso a paso, el nacimiento del derecho del trabajo, hasta la época actual con sus múltiples reformas. En el capítulo primero hablaré de lo siguiente:

En el México antiguo o prehispánico, no hay indicios de que hubiera una ley que protegiera al trabajador. Sólo algunos cronistas mencionaban que el trabajo era remunerado, pero no existía ningún derecho ni garantías para quienes lo desempeñaban. En la época de la colonia comenzaron las primeras legislaciones sociales, con el afán de proteger al trabajador otorgándoles mínimas garantías y algunos derechos como son el prohibir las jornadas de sol a sol, igualdad de salario, prohibición de multas y descuentos, y que no hubiera preferencia de trabajo hacia los extranjeros, aunque se siguieron usando las leyes de indias del viejo Derecho Español, lo que no se había logrado años atrás, se logró con el nacimiento de la Constitución de 1917, ya que en el artículo 123 Constitucional se plasmaron todas las garantías y derechos con que cuenta actualmente el trabajador.

Con el nacimiento de la primera ley Federal del Trabajo en 1931, se complementó la protección hacia el trabajador, otorgándoles derechos y obligaciones así como la regulación de la legislación laboral.

Por otra parte, México ha celebrado Convenios y acuerdos Laborales, con el fin de que se respeten los derechos adquiridos de los trabajadores.

En el capítulo segundo, analizaré el fenómeno de la flexibilidad en las relaciones de trabajo, qué consecuencias ha traído a la legislación laboral, y cómo puede afectar a los mínimos derechos adquiridos por la clase trabajadora.

También analizaremos la nueva cultura laboral, misma que pretende un cambio de mentalidad en la sociedad y en la clase trabajadora, cuyo fin es el de mejorar el nivel de vida de la sociedad en general, no sólo el de la clase trabajadora; así mismo trata de erradicar algunos vicios en el mundo del trabajo, buscando que existan mejores relaciones de trabajo entre trabajador, empresa y gobierno, pero sobre todos estos cambios para aceptar el fenómeno de la flexibilización.

Por otra parte, en los últimos años se han hecho propuestas para que se reforme la Ley Federal del Trabajo, pero en opinión de muchos laboristas, esto acabaría con algunos derechos adquiridos por los trabajadores, consagrados en la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y en la Ley Federal del Trabajo.

En el capítulo tercero, analizaremos las nuevas tendencias laborales como son: la globalización y el neoliberalismo, cómo han influenciado en el derecho del Trabajo y que pretenden acabar con muchas de las garantías consagradas en el artículo 123 constitucional y en la Ley federal del Trabajo reglamentaria del artículo anterior.

Por último, en el capítulo cuarto, se analizará la situación actual del Derecho del Trabajo en nuestro país, también se verá las objeciones a que se reforme la Ley Federal del Trabajo, también va a escudriñar la situación actual de los trabajadores de confianza, ya que no se tomaron en cuenta en el proyecto de reformas que se pretende, y para finalizar se verá qué destino le espera al derecho del trabajo ante las nuevas tendencias en nuestro país.

CAPÍTULO 1. LEGISLACION LABORAL EN MÉXICO.

Nuestra legislación laboral nace en el año de 1917 en el Congreso Constituyente de Querétaro, como resultado de los esfuerzos realizados por la clase trabajadora que desde muchos años atrás venían luchando dando como resultado que se gestara una Constitución de acuerdo a las necesidades de aquella época y que en su artículo 123 en sus originales 30 fracciones, hace alusión a los derechos de los trabajadores sin que hasta la fecha hayan sido reformados 16 fracciones.

1.1 ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL EN MÉXICO.

El Derecho del Trabajo nace como consecuencia de la revolución social en México en donde el trabajador sería elevado a la categoría de persona y no sólo como fuerza de trabajo, ya que antes de los derechos de los trabajadores, el hombre era sólo objeto de fuerza activa a favor de otra persona, sin ningún derecho constitucional.

En México prehispánico no se conoce alguna ley que proteja al trabajador, solo algunos cronistas mencionan que su trabajo era remunerado, pero carecían de derechos, es posible que los desconocieran a estos o no les importaba aplicarlos. En los aztecas jamás se utilizó al hombre como fuerza de trabajo, ni siquiera se le consideró como instrumento, no sabemos cómo se reglamentaba el trabajo.

1.1.1 MÉXICO PRECOLOMBINO.

Muy vagos antecedentes del Derecho del trabajo pueden encontrarse en nuestros pueblos prehispánicos. Así, sin mayor detalle, se ha afirmado, que en el pueblo azteca se reguló la contratación de los servicios, reconociéndose la libertad de trabajo y el derecho a la retribución. Se ha señalado también, que el desempeño de la función pública se depositó en los sacerdotes, los guerreros y diversos miembros de importantes gremios

Por otra parte, se anota, que entre los aztecas se reglamentaron diferentes tipos de trabajos forzosos:

- a) El de los esclavos, a quienes se permitió el derecho al patrimonio y una facultad muy limitada de trabajar en beneficio propio. La esclavitud, ciertamente, no tuvo en aquellos tiempos, carácter hereditario.
- b) El de los mayeques o siervos, que eran trabajadores del campo sometidos al dominio de los dueños de la tierra.
- c) El duro servicio de los cargadores conocidos mejor, como tamemes.

La carencia de un sistema de normas jurídicas reguladoras de las relaciones de trabajo y la subsistencia de la esclavitud, amén de los trabajos forzados, hacen imposible la existencia del derecho del trabajo en el México precolombino.

Sobre este particular conviene citar la acertada observación de Manuel González Ramírez¹, quien dice: “el pueblo azteca tendía a autocratizarse, ya que habían centralizado las funciones del gobierno, y el calpulli perdía, cada vez mas, la importancia política que tuvo al principio, aunque sin detrimento de su importancia económica. La nobleza azteca se agrupaba para formar un grupo cerrado, dando axial paso a una nobleza hereditaria. Se había hecho mas sensible la existencia de clases con una jerarquía perfectamente diferenciada, de tal manera que, a medida que un dignatario ocupaba un lugar más alto en la jerarquía social, adquiría derechos sobre grandes extensiones de bienes raíces.

1.1.2 MEXICO EN LA COLONIA.

En esa época con los españoles al timón en las riendas de nuestro país, crearon leyes legislativas en una falsa protección a los indios de México, se protegían de otros imperios, pero nunca de ellos como conquistadores, ya que se legislaron leyes aunque no con el afán de que los indios adquirieran derechos y una igualdad social, ya que estas eran normas vigentes y carentes de positividad, más bien eran un poco de misericordia hacia los vencidos por una raza superior, es decir, jamás serían iguales los indios a los españoles, sólo trataban de aparentar cierta consideración, mas, por carácter religioso, que por carácter legislativo, como lo menciona Fray Bartolomé de las

¹ TRUEBA URBINA Alberto, Derecho Social Mexicano., Ed. Porrúa, México 2001.p 29-31.

Casas en las Leyes de Indias. Rubén Delgado Moya nos dice que las Leyes de Indias fueron “la hipocresía de la maldad...” desde su muy personal punto de vista

Para el siglo XVIII se usaba el viejo Derecho español² y se seguían las Leyes de Indias, la ley de las Siete Partidas, la Novísima Recopilación. Es esa época surgieron figuras como la de José María Morelos y Pavón, con el afán de que mejoraran las condiciones de los trabajadores, quienes sufrían más por las condiciones políticas, sociales y económicas de aquella época, que por su condición de trabajador. Con la revolución de Ayutla, la corriente liberal pretendía conseguir reconocimiento de sus libertades; independencia, nacionalidad y justicia para todos los hombres, por esta razón convocó al pueblo para que eligieran representantes en un congreso llamado Constituyente que se reunió en la ciudad de México en el año de 1856 y 1857 con el afán de redactar un documento en donde quedara plasmada la libertad de profesión, industria y trabajo, con un principio muy fundamental, como es el principio de que nadie puede ser obligado a prestar algún trabajo personal sin su consentimiento y sin recibir ninguna retribución; además, se pidió la libertad de asociación y el derecho del trabajo, este no se reconoció ya, que los defensores del individualismo no permitieron ningún reconocimiento a estas peticiones y aunque hubo personas a favor de esta declaración de derechos, como lo fue don Ignacio Ramírez y don Ignacio Vallarta quienes pusieron de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores que carecían de derechos para poder pedir alguna protección de las leyes de la época a un justo salario, a recibir utilidades de las empresas y libertades de profesión. Pero debido al pensamiento individualista de la época, no permitió que se llevara a cabo la legislación de estas peticiones.

Para el año de 1865 el Archiduque Maximiliano de Habsburgo, expidió una legislación social llamada “Estatuto Provisional del Imperio”, en donde prohibía los trabajos forzados y sin ninguna retribución, así como la autorización de los padres para el trabajo de los menores, y ese mismo año, en el mes de noviembre, expidió la “Ley de Trabajo del Imperio” en donde se plasmaron garantías individuales de los campesinos como son: impedir las jornadas de sol a sol, no impedir que estos abandonen las fincas

²DE HUMBOLDT Alejandro, Ensayo político sobre el Reino de la Nueva España, tomo 1, p.231, México 1941.

de trabajo, que tuvieran derecho al pago por su trabajo, que no existieran las cárceles privadas y sobre todo que se reglamentaran las deudas de los trabajadores con sus patrones y aunque esto fue un logro laboral, en esa época no se legisló una Ley del Trabajo.

1.1.3. MÉXICO CONTEMPORANEO.

En el año de 1906 hubo una gran lucha de los trabajadores para que se les pagaran mejores salarios, los obreros mineros de Cananea se declararon en huelga con el afán de tener mejores salarios, ya que los empresarios otorgaban mejores salarios y privilegios a los empleados Norteamericanos. Poco después, en la época del presidente Porfirio Díaz, la industria textil de Puebla tenía serios problemas con sus trabajadores, como resultado de esto, se declararon en huelga y en lugar de que el presidente arbitrara el conflicto, les dio el triunfo a los empresarios y lo único que obtuvieron los trabajadores de sus múltiples peticiones, fue la de la prohibición del trabajo a los menores de siete años.

Fue hasta 1906 con la presidencia de Ricardo Flores Magón, que el Partido Liberal publicó un manifiesto, en donde plasmaban la lucha de clases campesina y obrera; pedían una nueva legislación, donde se implantaran los derechos sociales de los ciudadanos mexicanos, en el que no tuvieran preferencia los extranjeros, que hubieran jornadas máximas de trabajo de ocho horas, prohibición de multas y descuentos, igualdad de salario, prohibición de las tiendas de raya, higiene y seguridad en las fábricas, así como indemnización por los riesgos de trabajo, la regulación en el trabajo doméstico y el trabajo a domicilio, esto fue un gran logro para los trabajadores que pedían que existiera una legislación que protegiera sus derechos sociales, no en balde habían sacrificado sus vidas muchas personas para obtener una vida digna y mejor, este manifiesto obtuvo algunos resultados. Para el año de 1914 donde a petición del gobernador José Vicente Villada, la legislatura del Estado de México, dictó una ley en donde se declaraba sobre el caso de los riesgos de trabajo, el patrón tenía la obligación de prestar la atención requerida al trabajador y con goce de salario hasta por tres meses, que actualmente corresponde con el periodo de incapacidad, (es importante señalar, que los gobernadores de los estados, tenían facultades para legislar,

facultades que les otorgaban las legislaciones anteriores a nuestra Constitución actual)³, ya que al federalizarse la legislación en materia de trabajo en el año de 1929, se creó una legislación laboral federal, desde esta fecha solo puede legislar el Congreso.

Para el año de 1910 con la famosa Guerra de Independencia encabezada por don Miguel Hidalgo Y Costilla, y donde Francisco I. Madero expidió el plan de San Luis, donde se convocó al pueblo a tener una nueva Constitución, pero fue hasta la época del Gobernador Carranza cuando se consolidó el propósito de tantas luchas, después de que el General Victoriano Huerta abandonara el poder en 1914, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del Derecho del Trabajo, donde muchos estados hicieron decretos que fijaran los tan anhelados derechos de los pioneros del Derecho del Trabajo, aunque más adelante mencionaré cuándo verdaderamente se consolidó este derecho. Con el Plan de Guadalupe nació nuestra primera constitución de 1917, que fue la primera declaración de los derechos sociales del hombre y el derecho mexicano del trabajo y aunque esta constitución tuvo algunas reformas que más adelante las retomaré, muchos de sus textos originales siguen vigentes, pero debido a las condiciones políticas, sociales y económicas que ha sufrido nuestro país resulta prudente que existan reformas que se adecuen a nuestra época.

1.1.4 DEFINICIONES DE DERECHO DEL TRABAJO.

Para autores de otros países⁴ como Argentina, definen al Derecho del Trabajo un poco diferente, pero tienen la misma esencia; es decir, regula y tiene como fin, el de mejorar el nivel de vida de la clase trabajadora, por ejemplo Walquer Linares lo define “como el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica y social de los trabajadores”. Para Galli Pujato⁵ el Derecho del Trabajo “es el conjunto de principios y de normas positivas que regulan las relaciones jurídicas derivadas de la prestación subordinada y retribuida de la actividad privada”. Para Gallart Folch el Derecho del Trabajo es “el conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las

³ TRUEBA URBINA Alberto Ob cit.. p.p 196-200

⁴ DE BUEN L Néstor. Derecho Del Trabajo, Tomo I, ed. Porrúa, México 2001, pp. 124-132

⁵ SOBRE EL CONCEPTO DE DERECHO DEL Trabajo, revista del Trabajo, año 1946, T VI, Buenos Aires, 1952, p 5.

relaciones de trabajo entre patrones y obreros, y además otros aspectos de estos últimos”. En todas estas definiciones de Derecho del Trabajo de autores Argentinos, podemos observar que aunque difieren en algunos términos empleados en nuestro país, todas tienen la misma finalidad, que es la protección del trabajador y de que se mejore su nivel de vida.

Evidentemente, no es fácil llevar a cabo una clasificación de los distintos criterios que se siguen para definir al derecho del trabajo, ello se debe a que no hay definiciones “puras”, ya que muchas veces los autores se inclinan preferentemente, bien hacia los sujetos de la relación laboral o alguno de ellos, mencionando también los fines que persigue la norma o su carácter “tuitivo”.

De acuerdo a varios autores como Mario De La Cueva, José Dávalos, Baltazar Cavazos y otros mas; El derecho del trabajo es “ El conjunto de normas jurídicas que rigen las relaciones laborales entre el trabajador como persona física y el patrón como persona física o moral”, aunque la más antigua definición de derecho del Trabajo se la debemos a don J. Jesús Castorena quien la definió solo cuatro meses después de que naciera la Ley Federal del Trabajo de 1931, como “El conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrón, con los terceros y con ellos entre sí, siempre que las condiciones del asalariado sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas”. Aunque no todo trabajador es regulado por esta disciplina jurídica, como podemos observar, los trabajadores que trabajan por su cuenta que no están bajo una subordinación y dependencia patronal no pueden gozar de los beneficios que les otorga la Constitución y la Ley laboral a los demás trabajadores, por tanto, las normas e instituciones deben de proteger a este tipo de trabajadores, ya que se le está dejando sin protección, por que no todo trabajo está comprendido y regulado por esta disciplina.

1.2 CLASIFICACIÓN DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

Derecho Individual de Trabajo y Derecho Colectivo de Trabajo se integra por:

El primero tutela ciertos aspectos, su contenido general se desdobra en los siguientes aspectos que a continuación enuncio:

- Proteger al menor en la limitación de las jornadas de trabajo.
- Educación y capacitación profesional para la juventud.
- Limitación de las jornadas de trabajo para los menores de dieciséis años.
- Descanso para las madres antes y después del parto.
- Pausas en el trabajo para la lactancia en el caso de las madres.
- Ayuda económica a las madres trabajadoras.
- Prohibición de trabajo nocturno y obras peligrosas a los menores.

El Derecho Individual del Trabajo: es el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo, sus finalidades son el aseguramiento a la salud y la vida del trabajador durante el desarrollo de su actividad y la obtención de un nivel de vida decoroso, en este derecho existen relaciones individuales de trabajo entre trabajador y patrón, ya que el trabajo es un derecho y un deber, donde también existen ciertas obligaciones. Aquí el trabajador tiene derecho a la seguridad y bienestar social, a un salario, a una capacitación y adiestramiento, derechos de antigüedad, preferencia, ascenso, vacaciones, días de descanso, aguinaldo, jornadas de ocho horas, a las mujeres y a los niños todos los beneficios que marca la ley, de acuerdo a sus condiciones, especialmente a las madres embarazadas y lo que marca la Ley Federal Del Trabajo en su artículo 164⁶.

Por lo que corresponde al derecho colectivo se integra con los principios, normas e instituciones, como son la libertad de coalición que es el principio base de sus intereses comunes.

La asociación profesional, como son los sindicatos, federaciones, confederaciones, con dos finalidades, la primera, es conseguir y fortalecer la unión de los trabajadores a fin de atemperar en el presente, la explotación del trabajo mediante la creación de condiciones decorosas. Y la segunda es la búsqueda de que en un futuro exista un régimen social y económico más justo. En este derecho existe el contrato ley y el contrato colectivo que son los instrumentos en que la clase trabajadora plasma sus necesidades inmediatas.

⁶ LEY FEDERAL DEL TRABAJO ACTUALIZADA, ed., ALF, México 2010

Para Alberto Trueba Urbina⁷ el derecho colectivo del trabajo es: el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen la libre formación de los sindicatos y hacen de ellos una fuerza permanente viva, para la superación constante de las condiciones de vida de los trabajadores, contiene principios y normas como son la libertad de coalición, asociación profesional, existiendo además contratos colectivos de trabajo y el contrato ley.

1.3 ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y SUS REFORMAS.

El artículo 123 Constitucional nace como resultado de la lucha de los trabajadores, tras muchos años de sufrimiento bajo el yugo patronal, quienes tenían todo, en cambio los trabajadores, solo contaban con su fuerza de trabajo, y estos ansiaban o aspiraban a tener un trabajo digno, remunerado, reglamentado y sobre todo que sus derechos humanos fueran protegidos por una legislación humana y paternal.

Es así, como el derecho del trabajo plasmado en la Constitución nace con esta, en el constituyente de Querétaro en el año de 1917, aunque se empezó a gestar años antes de que se publicara la primera Constitución de 1824⁸ en la que hubo fines de estabilidad política, más no derechos sociales.

Remontémonos a la época colonial, en la que las leyes de indias por iniciativa de los reyes católicos había entre otras disposiciones algunas relacionadas a la protección al salario, descanso, jornada máxima de trabajo, aunque esto de manera muy raquítica, ya que no había igualdad de derechos entre los patrones y trabajadores, además estas legislaciones eran con el fin de que se creyera el humanismo y misericordia por parte de los vencedores hacia los vencidos, por eso no podemos considerarlo como un verdadero derecho social, cuyo fin principal fuera la protección y justicia social hacia los trabajadores de aquella época.⁹

⁷ TRUEBA URBINA Alberto, ob cit. p. 345

⁸ *Ibidem* p. 47

⁹ La verdadera justicia social se plasmó en la Constitución de 1917.

Y es así, como en el periodo de 33 años desde 1824 a 1857 hubo 5 Constituciones que no progresaron y sin que en ellas resaltara el tan anhelado derecho de trabajo o derecho social como protección a los trabajadores.

En la constitución de 1857, que fue el resultado de la convocatoria a un congreso constituyente del 16 de octubre de 1855 por don Juan Álvarez, en donde se dieron algunas disposiciones de carácter laboral, pero estas no fueron propicias para el Derecho del Trabajo y aunque don Ignacio Ramírez el Nigromante, respaldo a la comisión encargada de elaborar un plan de protección a los trabajadores, pero debido a los grandes problemas de la época, esto no resultó, de tal manera que no hubo un avance en la protección a los derechos d los trabajadores.

En 1864 Maximiliano de Habsburgo al momento de aceptar la corona ofrecida por los liberalistas Mexicanos, elaboró una legislación social a favor de los trabajadores del campo y de la ciudad y en 1865 expidió una “ley de trabajo del Imperio” en donde además de proteger a los campesinos de las arbitrariedades por parte de los patrones, les dio más libertades en sus relaciones laborales.

Pero, aunque lo anterior fue eficaz no consiguió o no se logró una verdadera legislación laboral, ni con los códigos de 1870 y 1872 respectivamente en la que solo se apreciaba en el primero de ellos que la prestación de servicios no es igual a un contrato de arrendamiento y lo peor es que en el segundo código enunciaba que había sanción corporal y pecuniaria a quien se agrupe en la defensa de sus intereses, es por eso que los trabajadores de aquella época ni soñaban con hacer una huelga.

1.3.1. ANTECEDENTES DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

El antecedente más próximo del artículo 123 Constitucional, es del Gobernador del Estado de Coahuila, Don Gustavo Espinosa Mireles,¹⁰ quien el 27 de octubre del año 1916 promulgó una ley de trabajo que, más tarde, se convirtió en el proyecto Zubaran,

¹⁰ Algunos autores opinan que el antecedente mas remoto del articulo 123 Constitucional lo constituyo el programa publico del Partido Liberal Mexicano, publicado en el año de 1906, en el que se establecen reformas a la constitución a fin de asegurar el pago del salario mínimo.

al agregarle tan solo tres capítulos que le faltaron al gobernador mencionado, los referentes a Conciliación y Arbitraje, Accidentes de Trabajo y que las empresas hagan partícipes a los trabajadores de los beneficios de la empresa Zinedine, estos preceptos legislativos retomados para la legislación de tan mencionado artículo.

Otro antecedente importante del artículo 123 Constitucional, es el movimiento represivo de Ricardo Flores Magón¹¹, que junto con un grupo de correligionarios, todos ellos del Partido Liberal Mexicano, suscriben un programa de su partido en 1906. Contaba con 52 puntos, en los que figuraban, entre los más importantes, el de fijar como jornada máxima de trabajo la de 8 horas, reglamentar el trabajo doméstico, prohibir el trabajo a los menores de 14 años y otros derechos más, de los trabajadores jornaleros y rurales, ya aunque esto fue un gran salto en los derechos sociales del hombre, en los siguientes años durante el poder de varios gobiernos que tuvo nuestro país, no hubo avance social alguno en cuanto a los derechos de los trabajadores, tal pareciera que fue un retroceso el que se gestó en esta rama social.

Fue hasta el 26 de marzo de 1913, que el señor Carranza, como presidente interino, dio a conocer el Plan de Guadalupe¹², en donde las aspiraciones del presidente eran las de una nueva era social, en la cual resaltara la lucha de clases, la lucha social, en donde la dignidad humana, alcanzara esos ideales por tantos años soñados.

Y ante ese espíritu luchador con los esfuerzos de muchos mártires, para asegurar beneficios a los trabajadores, los gobernadores de los estados empezaron a consolidar esos sueños creando una infraestructura legislativa de carácter social, y antes del año de 1917 se empezaron a dictar leyes de carácter laboral en los estados, recordemos que estos podían, porque no había una reglamentación, más bien en el proyecto de Constitución de esa época, el artículo 73 fracción décima decía que se podía legislar en toda la república.

¹¹ TRUEBA URBINA Alberto, Ob cit p. 344

¹²(Ibidem).p. 113,114.

En esa época de múltiples conflictos de carácter político, había algunos gobernadores con espíritu reformador, que contribuyeron a cimentar las bases de lo que el futuro sería el artículo 123 constitucional, de los cuales tenemos:

El general Eulalio Gutiérrez de San Luis Potosí, estableció el 15 de septiembre de 1914 un salario mínimo especial para el trabajo de las minas, inembargabilidad del salario, irrenunciabilidad de los derechos legalmente incorporados, también se creó un departamento de trabajo, así como prohibir a las tiendas de raya el abuso a los trabajadores...

El gobernador del Estado de Tabasco, Luis F. Domínguez estableció el 29 de septiembre del año 1914 la abolición de las deudas de los campesinos, el salario mínimo y las jornadas máximas de ocho horas de trabajo.

El gobernador del estado de Jalisco Manuel M. Diéguez, el 2 de septiembre del año de 1914 expidió un decreto para que se llevara a cabo el descanso dominical, días de descanso obligatorio, las vacaciones y que hubiera sanción a quien violara esos derechos. En ese mismo estado, Manuel Aguirre Berlanga también expidió dos decretos en los que enunciaba una reglamentación a la jornada de trabajo de 9 horas, una hora más que el mencionado gobernador de Aguascalientes, además prohibió el trabajo nocturno a los menores de 9 años, así como el establecimiento de salarios mínimos para el campo y la ciudad, protección del salario, el trabajo a destajo y estableció las Juntas de Conciliación y arbitraje en su Estado.

El gobernador del estado de Veracruz, Manuel Pérez Romero decretó el 4 de octubre de 1914 el descanso semanal, además en el mismo año don Candido Aguilar promulgó la Ley del Trabajo del Estado, estableciendo un descanso semanal, jornada máxima de 9 horas, descanso para tomar alimentos, responsabilidad patronal por riesgo de trabajo, que los trabajadores tuvieran una atención médica adecuada, obligación de los empresarios de construir escuelas primarias, el establecimiento de la inspección de trabajo, organización de la justicia laboral por medio de el establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cabe destacar que fue el estado de Veracruz donde por

primera vez se promulgó una ley de asociaciones profesionales de la Republica gracias a don Agustín Millán.¹³

El general de Yucatán Salvador Alvarado el 14 de mayo de 1915 creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, así como unas leyes llamadas Cinco Hermanas, que contenían algunos principios que luego se incorporarían al artículo 123 constitucional, cabe señalar que reglamentó aspectos de derecho individual como son la jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo, asociaciones, derecho colectivo, huelgas y defensa del salario, reguló el trabajo de los menores y las mujeres, higiene y seguridad en las fábricas, el riesgo de trabajo, estableció las Juntas de Conciliación y Arbitraje además creó el departamento del trabajo.

En abril de 1915 en el Distrito Federal, una comisión presidida por el secretario de gobernación Rafael Zubaran Capmany realizó un proyecto de ley que regularía los contratos individuales y colectivos de trabajo, aunque este proyecto no prosperó, más bien quedó encerrado en los moldes de derecho civil ya que las leyes de Yucatán y Veracruz estaban muy adelantadas.

Otro antecedente importante del artículo 123 constitucional, fue la participación del constituyente yucateco Héctor Victoria que aunque no estaba de acuerdo con los anteproyectos de la constitución de Carranza que, según él, dejaba pasar por alto los problemas de los trabajadores y las libertades públicas, le proponía leyes eficaces que le brindaran al trabajador la tan anhelada justicia social, sus principios e ideas fueron retomadas para formar posteriormente el artículo 123 Constitucional.

El 27 de octubre del año de 1916 el gobernador de Coahuila promulgó una ley de trabajo con tres aspectos importantes, como son la reglamentación a los accidentes de trabajo, participación de los beneficios de la empresa a la cual el trabajador sufra un accidente dentro del lugar de trabajo, y libre asociación para los derechos de la contratación colectiva, esto también sirvió como antecedente del artículo 123 constitucional.

¹³ DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, ed. Porrúa. México 2001.p.p. 209-210

Algunos Autores marcan también como antecedente importante de la seguridad social, el programa público del Partido Liberal Mexicano publicado en 1906 en el que establecía reformas a la Constitución de 1857 a fin de asegurar el pago del salario mínimo.

1.4. NACIMIENTO DE NUESTRA CONSTITUCIÓN DE 1917.

El 1º de diciembre de 1916 en un periodo único de sesiones en el teatro Iturbide de Querétaro, Venustiano Carranza presentó un proyecto de Constitución refiriéndose a la de 1857¹⁴, en este proyecto el señor Carranza, en su afán de proteger a la clase trabajadora y que se reglamentara un derecho social, entre otros principios, proponía que la jornada de trabajo no excediera de 8 horas, que se protegiera el trabajo nocturno industrial a las mujeres y a los niños, aunque olvidó, o no quiso tomar en cuenta, algunos otros principios propuestos por los diputados de la época, como son salario igual a trabajo igual, derecho de huelga y de indemnización en caso de accidente y enfermedades en el trabajo, lo cual trajo como consecuencia que estas propuestas esperarían un poco más para ser legisladas.

Cabe señalar que el señor Carranza se enfrentó a muchas críticas a su anteproyecto constitucional, pero los sueños de ver plasmado un artículo especial para la cuestión laboral, aunque estos sueños tuvieron sus frutos el 23 de enero de 1917, cuando fue aprobado su anteproyecto por unanimidad de votos de los diputados presentes, dando nacimiento a la primera Constitución con garantías sociales y reglamentando los derechos de los trabajadores, promulgada el 5 de febrero de 1917.

1.5 REFORMAS Y ADICIONES AL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

Al analizar este artículo, que en su origen era un artículo sin apartados, es decir, lo que hoy viene siendo el apartado "A" era lo único que existía pero sin las adiciones que se le han agregado, no existía el apartado "B" ya que los legisladores del año de 1917 no

¹⁴ TRUEBA URBINA Alberto. Ob cit. p. 332.

tomaron en cuenta que había varios tipos de trabajadores en especial los que están al servicio del estado, al servicio de los organismos descentralizados y los trabajadores de las universidades. Para los constituyentes de aquella época todos los trabajadores formaban un universo sin distinción, por eso quiso proteger a todos en general. Este artículo nace por el descontento de la clase trabajadora que ya se había hecho patente a través de muchas luchas armadas que tenían como fin que se les reconocieran sus derechos a esta clase y que a la vez se les protegiera de los caciques, quienes los desposeían creyéndose muy superiores a ellos.

Hay autores que afirman que debido a las corrientes socialistas que se desarrollaron en nuestro país, dieron origen al nacimiento del artículo 123 constitucional con solo treinta fracciones sin clasificar al apartado "A" que regula a cierto tipo de trabajadores y sin el apartado "B" que regula otro tipo de trabajadores.

El artículo 123 en su parte inicial de su texto original, antes de las reformas de 1929 decía que el congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados podían expedir leyes sobre el trabajo de acuerdo a las necesidades de cada región¹⁵ y abarcaba a todos los trabajadores en general, sin distinguir lo que hoy son los apartados "A" y "B", por esa misma razón muchos de los gobernadores de los estados de la República Mexicana decretaron leyes que favorecían a sus trabajadores.

A continuación enuncio las reformas que se han realizado al artículo 123 constitucional.

El 6 de septiembre de 1929 tiene su primera reforma importante, la manifestación insertada al artículo 123 constitucional, donde excluye a los estados para legislar en materia laboral y que esta facultad solo es competencia del Congreso de la Unión, además se reforma la fracción XXIX, con el fin de declarar que era de utilidad pública la Ley del Seguro Social para beneficiar a los trabajadores, con este mismo fin se reforma la fracción X del artículo 73 Constitucional.

¹⁵ Ibidem. P.p 196-200

En 1933 se reforma la fracción IX del mencionado artículo 3, establecía que el salario y la participación de las utilidades, las fijarían comisiones especiales establecidas municipalmente, en esta reforma se declaró que la falta de concierto de estas comisiones traería como consecuencia que las decisiones las tomará la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

En 1938 se reforma la fracción XVIII del mencionado artículo, para hacer extensivo el derecho de huelga a los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, quienes hasta ese momento se les había negado, cabe señalar que esta reforma fue durante el gobierno de Lázaro Cárdenas, quien consideraba a las mujeres como expresión de injusticia que predominaba en esa época.

En 1942 se adiciona la fracción XXXI del artículo 123 constitucional como consecuencia de la reforma de 1929; es decir, para establecer un sistema competencial de doble aplicación (federal-local) de las normas del trabajo, a través de la determinación de las materias que excepcionalmente corresponde conocer a las autoridades federales.

En 1960 se incorpora el apartado "B", con 14 fracciones, quedando el apartado "A" como aparecía en su última reforma de 1942, esto tuvo como antecedente principal un proyecto de ley formulado por el Partido Nacional Revolucionario de 1935, apoyado por servidores públicos. Esta es la adición más importante, ya que incorpora los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión, del gobierno del Distrito Federal y territorios federales al marco constitucional, ya que el apartado "A" reglamenta a los demás trabajadores de los estados y municipios.

En 1962 se reformaron las fracciones II y III del apartado "A" con el fin de proteger a los menores trabajadores y generalizar a todo tipo de servicios la prohibición de trabajo a los menores de 16 años después de las diez de la noche, prohibición que antes de las reformas solo se limitaba en los establecimientos comerciales.

Se modificó la fracción VI del apartado "A" para establecer los salarios mínimos y profesional, así como los del campo, disponiendo un establecimiento de un sistema

para la determinación de salarios mínimos a través de comisiones regionales, con aprobación de una comisión nacional.

Se reforma la fracción III del apartado “A”, que consistió en aumentar la edad mínima para ingresar a trabajar, de 12 a 14 años, esta medida fue con el afán de proteger la salud y la moralidad de los menores trabajadores y de permitir su instrucción, pero aquí se olvidó que muchos de esos menores, a quienes ahora se les prohibía el trabajo eran importantes contribuyentes del presupuesto familiar y de todas maneras iban a trabajar solo que ahora desprotegidos de la ley y sin ningún derecho.

Se modificó la fracción IX de este mismo apartado, para excluir de esa fracción lo relativo a los salarios mínimos y destinarla de manera exclusiva a la pormenorización de un sistema nuevo, para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Se adiciona la fracción XXI de este mismo apartado con la frase “esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente”, esto se hizo para acabar con la posibilidad de que el patrón se pudiera negar a cumplir los laudos de las juntas que establecieran la reinstalación como condena, ya que de lo contrario se pondría en entredicho la estabilidad en el empleo.

Se adiciona la fracción XXII del apartado “A” con la siguiente frase “la ley determinara los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización”.

En este mismo año se adicionó de una manera histórica la fracción XXXI del apartado “A” consignado en una lista las industrias cuya competencia fuera exclusiva de la federación y esta fueron: la petroquímica, la metalúrgica, la siderúrgica, la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, la obtención del hierro metálico y acero en todas las formas y ligas y los productos laminados de los mismos. Esta adición obedeció a que llegó un momento en que se le consideró vitales para el desenvolvimiento del país, y porque dejó de considerarse que la aplicación por parte de las entidades federativas era insuficiente.

En 1972 se adicionó la fracción XII del apartado "A" que se refiere a la vivienda de los trabajadores, de esta manera se crea un sistema habitacional a base de las aportaciones de los patrones integrando un fondo nacional para la vivienda y estableciendo un sistema de autofinanciamiento para permitir créditos accesibles, así mismo se expide una ley para la creación de un organismo de integración tripartita que administre los recursos del fondo, esta reforma introdujo la mayor mentira constitucional de nuestra historia, ya que condonó la obligación de las empresas e impuso al pueblo la obligación de constituir un fondo de beneficio de los trabajadores.

En este mismo año se adiciono la fracción IX del inciso "F" para reestructurar el derecho de los trabajadores al servicio del estado a obtener habitaciones, a fin de equiparlo a la reforma llevada a cabo unos meses atrás para los trabajadores del apartado "A".

En 1974 se adicionó un segundo párrafo la fracción XII del apartado "B" para garantizar los derechos en materia habitacional para los miembros activos de la fuerza aérea, armada y del ejercito.

Se reformó la fracción XI del apartado "A", protegiendo a la mujer para realizar algunas labores que antes estaban prohibidas.

Se adiciona la fracción V del apartado "A", con el fin de proteger la salud de la mujer embarazada y su producto, no desempeñando trabajos que exijan un mayor esfuerzo que ponga en riesgo la salud de ambos, también se le otorgo el descanso antes y después del parto.

Se reforma la fracción XI del apartado "A" donde se protege nuevamente a la mujer embarazada y a su producto por medio de higiene y salud en su trabajo.

Se adiciona con un segundo párrafo la fracción XXV del apartado "A", en cuanto a la colocación de empleos, se preferirá a quien sea el único sostén de la familia.

Se adiciona al apartado “B” la fracción VIII, ya que antes de las reforma el derecho de escalafón eran según aptitudes y conocimientos, ahora tendrá ese derecho a quien sea el único sostén de su familia.

Se adiciona al inciso “C” de la fracción XI del apartado “B”, aquí además de ya contar las mujeres varios derechos, como es el de descanso un mes antes y un mes después del parto, contar con media hora dos veces durante la jornada de trabajo para la lactancia, contar con asistencia medica y guardería, ahora contarán con la entrega total integra de su salario por su trabajo

En 1978 la adición de más trascendencia es hacerle nuevamente otra adición a la fracción XXXI del apartado “A”, al incorporarse nuevas industrias cuya competencia es exclusiva del gobierno federal.

Se adicionan dos párrafos a la fracción XII del apartado “A”, que antes pertenecía a la fracción XII refiriéndose a la obligación de parte de las empresas de reservar un terreno para la creación de escuelas y centros de recreación en los centros de trabajo cuyo nivel de trabajadores excediera de 200, también se prohibió en los centros de trabajo las casas de azar y la venta de bebidas embriagantes.

Se creó una nueva fracción XII del apartado “A” para garantizar que los trabajadores tengan derecho a recibir capacitación y adiestramiento, ya que en la Ley Federal de Trabajo de 1931 este artículo se había regulado confusamente, en la ley de 1970, también ya se había hecho un reglamentación.

Nuevamente se modificó conforme a su forma la fracción XXXI del apartado “A” añadiéndole nuevas industrias como la tabacalera, la maderera, y la vidriera, también se declaró la competencia de las autoridades federales y la obligación de los patrones de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento.

Se adiciona el proemio del apartado “A” con un párrafo inicial para establecer que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil.

En 1982 se adiciona la fracción XII bis del apartado “B” referente a los empleados que prestan sus servicios a la banca de crédito nacionalizada, y se regirán por las disposiciones de este apartado excepcionalmente CITY BANK Y BANCO OBRERO.

En 1986 se modifica la fracción VI del apartado “A” desapareciendo el salario mínimo de campo y además se simplifica el sistema de fijación de salarios mínimos ya que se fijaran por medio de una comisión compuesta por representantes del gobierno, representantes de los trabajadores y representantes de los patrones, pero desaparecerán las comisiones regionales.

En 1990 se reforma la fracción XIII del apartado “A” que en 1982 se había adicionado al apartado “B”, disponiendo que este apartado regulara las relaciones laborales entre trabajadores y las entidades que forman parte del Sistema Bancario Mexicano.

Se incorpora a la fracción XXXI del apartado “A” a los trabajadores de la banca comercial.

En 1993 nuevamente se reforma la fracción XIII bis del apartado “B”, siendo este apartado el que regirá las relaciones laborales entre el banco central y sus trabajadores.

En 1994 se reforma la fracción XII del apartado “B” refiriendo que los conflictos laborales que se susciten entre el trabajador y el Poder Judicial de la Federación, serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal y los que se susciten en la Suprema Corte de Justicia de la Nación y sus empleados serán resueltos por ella misma.

De esta manera podemos observar que nuestra constitución de 1917 ha tenido algunas reformas, adecuándolas a la época y circunstancias por las que ha vivido el país actualmente, mismas que pueden seguir variando de acuerdo a los recientes fenómenos o tendencias que México ha tenido en los últimos años.

1.6 REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del trabajo nace el 18 de agosto de 1931 como consecuencia a la federalización de la legislación del trabajo, esta ley es reglamentaria del artículo 123 constitucional que en su preámbulo nos dice “toda persona tiene derecho al trabajo socialmente útil”, pero el artículo tercero de la mencionada ley hace hincapié que el trabajo no es solo un derecho, es también un deber social.

En 1970 entra en vigor una nueva Ley Federal del Trabajo, abrogando la ley de 1931, esta nueva ley tiene muchas cosas positivas, como es la incorporación al título sexto de un amplio conjunto de trabajos especiales que no estaban regulados en la antigua ley de 1931, se regulaba por medio de jurisprudencias que emitía la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aunque cinco años después el presidente Luis Echeverría emitió un reglamento para los trabajadores no asalariados del Distrito Federal que se publicó en el diario oficial de la federación el 2 de mayo de 1975; otro asunto importante en la nueva ley es que en el artículo 16 dio una definición de lo que es una empresa, ya que había confusión en cuanto a su definición por no identificar el lugar propio de la empresa.

De igual forma en la ley de 1970 aparecieron reglas antes desconocidas y son relativas a la situación de los intermediarios y de las empresas beneficiarias y la de prestación de servicios. Lo que se trató de establecer es de que no existiera el fraude, es decir, que no existieran las empresas fantasma, esto era con el fin de establecer responsabilidades con sus trabajadores a las empresas beneficiarias, pero aquí no habría dos clases de trabajadores, más bien los de la empresa prestadora de servicio, así como la beneficiaria tendría los mismos derechos, ya que la beneficiaria tendría responsabilidad laboral hacia sus propios trabajadores, ya que estos no se alquilarían como objetos de comercio por la empresa alquiladora del servicio, aunque ahora la modalidad es esto último con el fin de no pagar las utilidades a los trabajadores, esto es en la práctica, ya que en nuestra ley laboral no se dan estas pautas y normas.

Esta ley vigente ha sido objeto de varias reformas, con la finalidad de ir ajustándola a los diferentes cambios sociales que nos han sobrevenido.

En los años de 1989 y 1990 esta ley ha tenido modificaciones, siendo la más importante, la adición enunciada en el artículo 47 referente al despido justificado, reformándose también, los títulos relativos al derecho procesal del trabajo, procedimiento y ejecución, así como al título de responsabilidades y sanciones.

Otra reforma importante fue el establecimiento de la suplencia de la demanda del trabajador y la carga de la prueba para el patrón, y la calificación previa de la huelga, es decir, antes de que ésta estalle, no posterior a ésta, contenida en el artículo 923 de la mencionada ley. Estas reformas se han realizado con el fin de adecuar nuestra legislación laboral de acuerdo a las necesidades de la época, buscando siempre el bienestar y la justicia para los trabajadores, pero sin olvidar que los patrones también son personas con todos los derechos que le otorga la ley.

1.7 ACUERDOS Y CONVENIOS LABORALES QUE MÉXICO HA CELEBRADO CON LA O.I.T.

Actualmente México ha celebrado 78 convenios con la O.I.T. de los cuales 72 han sido ratificados y solo seis han ido denunciados. Estos convenios han sido celebrados casi inmediatamente del nacimiento de este organismo, que surge después de la primera guerra mundial en el Tratado de Versalles en 1919, teniendo como fin buscar un mejoramiento en las condiciones de trabajo a nivel mundial mediante negociaciones entre los gobiernos, empleadores y trabajadores.

Precisamente al nacimiento de la O.I.T. el 20 de mayo de 1919, México denunció el convenio C.6 sobre el trabajo nocturno de los menores, recordemos que en esa época los menores no eran protegidos por una ley laboral específica, aunque el artículo 123 Constitucional ya lo contemplaba en sus incisos II y III desde el nacimiento de la Constitución en el año de 1917.

Fueron los trabajadores de Estados Unidos de Norte América, Francia e Inglaterra los que lucharon para la creación de un órgano internacional con normas internacionales para los trabajadores de todos los pueblos. En febrero de 1917 dos conferencias

internacionales de trabajo concluyeron redactando la carta de Berna, que fue el antecedente del Tratado de Versalles, en estas conferencias de paz se designó una comisión de legislación del trabajo, que fue la que preparó en sus últimas sesiones, especialmente en la parte XII donde se señalaron puntos para que existiera una verdadera justicia social, mejores condiciones de trabajo para las personas que vivieran en la injusticia y en la miseria, que las naciones en general no adopten condiciones de trabajo inhumanas y que mejoren las condiciones de vida de los trabajadores de todas las naciones.

FINES DE LA O.I.T.: que exista una justicia social en las relaciones entre el trabajador y el capital, que la justicia social sea la base para la paz universal, que exista un derecho internacional del trabajo como garantía para todos los trabajadores y que sirva de base y estimuló a todas las legislaciones para la adopción de condiciones de trabajo que supere la miseria y la injusticia.

Al concluir la segunda guerra mundial, la función de la O.I.T. ya no se limitaría solo a la preparación del derecho internacional del trabajo, sino que sería también de desarrollo de un programa de acción social y de colaboración con todos los gobiernos, con el fin de contribuir en el plano internacional con el mejoramiento de las condiciones de vida de la clase trabajadora y por la paz universal de la justicia social.

De estos convenios resaltan los siguientes.

C14 Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921

C17 Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925

C19 Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925

C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930

C30 Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930

C42 Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934

C52 Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936

C63 Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938

C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

C90 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948

C95 Convenio sobre la protección del salario, 1949

- C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951
- C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
- C106 Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957
- C107 Convenio sobre poblaciones indígenas y tribunales, 1957
- C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- C118 Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962
- C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970
- C144 Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976
- C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
- C161 Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985
- C167 Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988
- C172 Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991
- C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

México también ha participado en la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, siendo esta especializada de la O.E.A en la cual ha participado la Secretaria de Trabajo y Previsión Social.

También ha participado en la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (O.C.D.E.)

México es parte del Acuerdo de Cooperación Laboral con Estados Unidos y Canadá¹⁶.

Como mencioné anteriormente la O.I.T. al hacer negociaciones con los gobiernos de los países, busca un mejor nivel de vida de los trabajadores, mejores condiciones de trabajo, una justicia social, siendo este el fin del derecho del trabajo y de México al celebrar estos convenios. Estos convenios tienen la categoría de ley después de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 133 Constitucional.

¹⁶ MONTT BALMACEDA Manuel, Principios Del Derecho Internacional Del Trabajo, La OIT, Jurídica de Chile, Santiago De Chile 1998,p. 134.

PRECONCLUSIONES.

El derecho del trabajo nace como consecuencia de una revolución social, la transformación es lenta, ha pasado por etapas evolución y cambios. En el México antiguo no había ley que protegiera al trabajador, no existe ningún derecho ni garantías para quien desempeñaba el trabajo.

El derecho laboral en México tuvo etapas importantes en donde debe reconocerse, la importancia y la participación obrera a través de sus organizaciones. El desarrollo legislativo en materia del trabajo es fundamental para el desarrollo social, económico político de las sociedades, y con ello el grado del desarrollo del ser humano.

El derecho mexicano del trabajo, como parte del derecho social con un desarrollo extraordinario en el siglo XX tanto en la formal como en lo material se logra con el nacimiento de la constitución de 1917 ya que en el artículo 123 constitucional, se plasmaron todas las garantías y derechos con los que cuenta actualmente los trabajadores.

México está afrontando nuevos fenómenos laborales adversos a los trabajadores, quizá más agudos y complejos que en tiempos anteriores y por ello lo único que pudiera frenar estos fenómenos, sería no tanto la conciencia del derecho social del trabajo de cada estado de modo individual, sino mediante una magna coalición de los países que en colaboración con la O.I.T. (Organización Internacional de Trabajo) elaboren una especie de derecho internacional del trabajo, esto unido a una sabia legislación de cada uno de los estados miembros de la O.I.T. podría proporcionar que los aspectos positivos de los nuevos fenómenos laborales se incrementaran.

CAPÍTULO 2. EL DERECHO LABORAL MEXICANO EN EL SIGLO XXI.

Ya hemos señalado en páginas anteriores, que nuestro derecho social nace como consecuencia de una revolución social de la clase trabajadora, una lucha de las mayorías inconformes con su realidad, que vivían sin derecho pero sí con muchas obligaciones, que eran objeto de humillación y maltrato por parte de los patrones, quienes tenían un salario (si es que se podía llamar salario) tan bajo que no satisfacía casi ninguna de sus necesidades más inmediatas, donde sus mujeres y niños también trabajaban sin consideración y misericordia, teniendo un panorama tan distinto al que tenemos ahora, en fin, todo lo inhumano de aquella época. Por fortuna sus sueños se cristalizaron en la Constitución Federal de 1917.

El derecho del trabajo, desde su nacimiento se ha venido transformando de acuerdo a las necesidades de la época, ha evolucionado como consecuencia de fenómenos sociales, políticos, culturales, revolucionarios. Todo esto adecuándolo para evitar la explotación de la clase más desprotegida que es la trabajadora y el menoscabo a su dignidad.

Podemos decir que nuestro derecho social en pleno siglo XXI, en la era de la tecnología, en la era robótica, donde el genoma humano ha sido el más grande descubrimiento, donde la máquina ha venido sustituyendo a pasos agigantados la mano de obra humana, pero aun con eso, debe seguir prevaleciendo este derecho.

Que el trabajador siga siendo el motivo central de su legislación, pero algo importante; también se debe proteger al capital y por qué no al patrón, ya que éste no es un derecho unilateral, si no bilateral. Por esto en un futuro ya inmediato el Derecho del Trabajo debe considerar al hombre no como fuerza de trabajo, ya que lo elevaría a la categoría de cosa o máquina, mejor dicho tendría que tutelarse el beneficio de todos y no sólo de los que reciben una remuneración subordinada, ya que en nuestro país existen una gran cantidad de trabajadores que se emplean ellos mismos, a falta de empleos o que son tele-trabajadores sin ninguna protección y sin ningún derecho (pero esto merece un capítulo aparte), pero la tutela no debe ser demasiado paternalista ya que sería la clase trabajadora como niños mimados, creo que aquí lo importante es que

no hay que olvidar que el hombre es sujeto de derechos; a tener una vida digna y mejor remunerada, con oportunidades de un mejor empleo, mayo seguridad social para el y su familia, por lo tanto, el derecho del trabajo debe de seguir como lo cita Néstor de Buen Lozano “ aun, aunque quede un solo hombre en la faz de la tierra, tendrá razón de existir el derecho del trabajo”¹⁷

2.1 PROYECTO DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Actualmente existe un proyecto de reformas a la Ley federal del Trabajo, peticiones hechas por laboristas y por algunas agrupaciones sindicales, así como algunos sectores patronales. Aunque desde 1994 Gabriel Jiménez Remus y Juan de Dios Castro diputados panistas, encargaron a Néstor de Buen Lozano y a Carlos de Buen Unna, la preparación de un memorándum de lo que sería la base de un proyecto de reforma de la Ley Federal del Trabajo, pero además ellos elaboraron un anteproyecto, lo pusieron en manos del PAN, en el senado fue aceptado, pero adquirió repercusión política, su fin era el beneficio de los trabajadores, poco después el Partido de la Revolución Democrática, también formuló su proyecto muy similar al primero, hecho con la misma ideología, los dos buscan la eficiencia, la productividad y la competitividad¹⁸, con estos principios rectores buscan que se les acepte en el senado este anteproyecto de reforma. A continuación enuncio iniciativas de reformas formuladas por los partidos políticos mencionados y actualmente propuesta por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

Por ejemplo el articulo 35 de la L.F.T vigente nos dice que; las relaciones de trabajo pueden ser por obra o por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, en el proyecto de reformas se agrega por temporada y de capacitación inicial”.

En el proyecto aparece un nuevo articulo 39 “A” donde se estableció un periodo de prueba que no exceda de treinta días, pero podrá alargarse hasta por ciento ochenta días cuando se trate de desarrollar labores técnicas o profesionales especializadas,

¹⁷ DE BUEN LOZANO Néstor, La Decadencia Del Derecho Del Trabajo, ed 2001. Porrúa, México pp. 169

¹⁸ Algunos sectores, grupos de Trabajadores y Sindicatos independientes se han opuesto a estas políticas y algunos laboristas opinan que en el senado la mayoría son simpatizantes del PRI y que esto impedirá que se lleven a cabo estas propuestas de reformas.

gozando el trabajador de su sueldo íntegro de acuerdo a la categoría o puesto que desempeñe.

Se proyecta crear el artículo 39 "B" que dice: " se entiende por relación o contrato de trabajo para la capacitación inicial aquel que por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados durante un periodo determinado bajo la dirección y mando del empleador con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarias para la actividad, teniendo una duración hasta de tres meses o hasta de seis meses de acuerdo al tipo de trabajo, gozando de un salario de acuerdo a su categoría, ahora, si al término de la capacitación inicial el trabajador no acredita su competencia, se dará por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el empleador"

Se proyecta un artículo 39 "C" que nos dice: la relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito de lo contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado.

Se proyecta un artículo 39 "D", este nos dice en relación al anterior que los periodos de prueba o de capacitación inicial son improrrogables y no se podrán aplicar a la misma persona en más de una ocasión, ni aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo empleador

Se proyecta un artículo 39 "E" cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos de cálculo de antigüedad.

Se proyecta un artículo 39 "F", "las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo en los casos e actividades de temporada, que no exijan la prestación de servicio de toda la semana".

En todas las modalidades los trabajadores tendrán los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores de tiempo indeterminado.

Ahora nuestro artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice la definición de lo que es jornada de trabajo” es el tiempo por el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo” y puede ser en jornada ordinario o extraordinaria y el artículo 59 establece que “el trabajador y el patrón podrán establecer o fijar la jornada de trabajo sin que pueda exceder de los máximos legales”.

La reforma que se propone sobre estos artículos es que si el trabajador y el patrón pueden fijar su jornada de trabajo, también lo pueden hacer estableciendo la ampliación de la jornada diaria con el fin de permitirles a los trabajadores más días de reposo o descanso de varios días a la semana, también podrán ponerse de acuerdo en que estos días sean acumulables a fin de mes, siempre y cuando no se contravengan a lo establecido en la fracción XXVII del apartado “A” del artículo 123 constitucional.

También se propone en este proyecto en cuanto a los sindicatos que se suprima a los de oficios varios, es decir, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Además si a los sindicatos les falta alguno de los documentos que la ley exige para su registro, si no son presentados en un término no mayor de 30 días se tendrá por no hecha su solicitud de registro.

Se propone que se modifique el artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo referente al procedimiento de huelga especialmente en la fracción II, estableciendo que el escrito de peticiones se presenta en la junta de conciliación y arbitraje más cercana, pero no aclara si esa cercanía es al domicilio del patrón o del sindicato emplazante.

Otra reforma propuesta es que los días de descanso obligatorio puedan ampliarse un día mas, es decir, que disfruten otro día para ampliar los descansos semanales o mensuales, esto lo podrán convenir los trabajadores y empleadores (en las propuestas de reformas se utiliza la palabra de empleador por la de patrón).

2.1.1 COMENTARIOS A LAS PROPUESTAS DE REFORMAS.

Si se amplía un día más en los descansos semanales, esto en realidad me suena a que habría muchos puentes, ya que de todas las reformas que se proponen, ésta sería del agrado de los trabajadores. En cuanto al contrato de capacitación inicial en realidad se trata del renacimiento del contrato de aprendizaje que se regulaba en la ley de 1931, donde se legalizaba la explotación del trabajador, por eso debe ser analizada y en caso de ser aceptada, tendrá que ser debidamente reglamentada. En cuanto a los días de descanso obligatorio, se propone que puedan convenirse entre los trabajadores y patronos, pero esto daría origen a los ya tan mencionados puentes en los cuales los mexicanos somos ya famosísimos. Por otro lado aun cuando la ampliación de la jornada de trabajo debe convenirse entre el trabajador y el empleador, es de sobra conocido que el trabajador se ve obligado a aceptar cualquier propuesta por su condición económicamente débil o por el temor de ser desplazado por otra persona o que se le niegue el tan anhelado trabajo.

Ahora, en cuanto al proyecto de suprimir a los sindicatos de oficios varios, violaría la libertad sindical, garantizada en la Constitución en el artículo 123 fracción X del apartado "B" y la fracción XVI DEL apartado "A", así como el convenio 87 de la O.I.T. Por otra parte, en las modificaciones del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo referidas al procedimiento de huelga que se proponen, en la fracción II se establece: "el escrito de peticiones se presentará en la junta de Conciliación y Arbitraje más cercana", sin precisar si la cercanía es al domicilio del patrón o empleador o del sindicato emplazante.

En cuanto a la obligación del patrón de proporcionar capacitación al trabajador, y que el trabajador este obligado a tomarla para beneficio de él mismo para que haga mejor su trabajo y rinda más, aunque en algunos de los casos, para el trabajador suele ser tedioso, ya que la capacitación la imponen fuera del horario de trabajo para no afectar sus labores, cuando el trabajador preferiría pasarlo con su familia, y esto trae como consecuencia que la capacitación la toman de mala gana.

Otro punto importante, nuestra Carta Magna, limita la jornada diaria de trabajo cuando esta sea inhumana, ahora si esta se amplía, se pone en peligro la vida del trabajador y aumentarían los riesgos de trabajo, además la ampliación de acuerdo a la mentalidad productiva del patrón beneficiaría a éste, incumpliendo en los días de descanso que le corresponderían al trabajador. En cuanto al contrato por temporada debe de ser reglamentado completamente, de lo contrario habría abuso por parte del patrón aprovechándose de la necesidad del trabajador.

Otra propuesta con la cual estoy en contra, es que se amplíen las jornadas de trabajo a fin de que el trabajador pueda tener mas días de descanso (esto según los empleadores) lo cual va en contra de nuestra Constitución Política, ya que ésta limita la jornada cuando sea inhumana y al aumentarla el trabajador no tendrá tiempo suficiente para recuperarse físicamente, para su esparcimiento y convivencia familiar, en esta propuesta lo que se pretende, es eliminar el pago de tiempo extraordinario.

Si estas reformas se llevan a cabo, deberán reglamentarse correctamente dentro de la ley y será con el fin de que siga prevaleciendo la justicia social en el campo laboral, que no desaparezcan los derechos mínimos conquistados por la clase trabajadora, trayendo como consecuencias mejores condiciones económicas al país y mejor nivel de vida para los trabajadores. “Y al tomar en cuenta las necesidades mas inmediatas de la clase trabajadora darán lugar y empuje a un nuevo Derecho Laboral en el cual el hombre como trabajador recibirá muchos beneficios y dignificará la raza humana”¹⁹.

2.2 FLEXIBILIDAD.

Flexibilidad de trabajo en Términos Empresariales; Conjunto de cuestiones de carácter económico dentro de la empresa, tanto para hacer viable su subsistencia como para permitir una armonía.

¹⁹ Ponencia presentada por el licenciado Guillermo Hori Robaina, presidente de la Academia Mexicana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en la Asamblea Nacional Del Derecho Del Trabajo Y La Previsión Social, presentada el día 14 de abril de 2003 en Tabasco México.

Flexibilidad de Trabajo Jurídicamente; Conjunto de actitudes obrero patronales destinadas a obtener acuerdos, soluciones, prácticas, prevén la finalidad de evitar conflictos.

El campo de aplicación de la flexibilidad laboral son cuatro y son: Jornada, retribución, lugar de trabajo y contrataciones.

El concepto de flexibilidad hace referencia a mecanismos jurídicos, reformas y estrategias destinadas a quitar rigidez a la legislación laboral a fin de permitir que el factor trabajo se enmiende y de adapte fácilmente a las necesidades y conveniencias del sistema productivo, empleo atípico y contrastes por tiempo.

La flexibilidad: Conjunto de mecanismos cuyo objetivo es optimizar, permitir el máximo aprovechamiento de los recursos humanos, económicos, tecnológicos, y físicos de la empresa, al servicio de la producción.

La flexibilidad como nuevo elemento de la relación de trabajo, ha traído una política legislativa laboral novedosa para algunos, pero para otros no, ya que esta flexibilidad nos hace referencia a mecanismos jurídicos, reformas y estrategias, destinadas a quitar rigidez a la legislación laboral a fin de permitir que el factor trabajo se acomode fácilmente a las necesidades y conveniencia al sistema productivo atópico. Contratos por tiempos determinados, medio tiempo o contrato a domicilio. Pero las consecuencias de esta flexibilidad son, que los trabajadores pierdan algunos de sus derechos y prestaciones. Un gran número de personas prefiere el trabajo flexible, pero esto se debe a un interés personal y no colectivo.

Las nuevas tecnologías generan prosperidad para muchos, pero también desempleos para un gran número de trabajadores. La globalización con una economía cada vez más competitiva ocasiona también desempleo total o parcial o bien situaciones precarias de salarios y de prestaciones laborales.

La nueva cultura laboral, pretende que los trabajadores tengan, mejores prestaciones, sueldos dignos para que tengan un mejor nivel de vida para la sociedad en general así

como que existan mejores relaciones de trabajo entre trabajadores, empresa y gobierno.

La flexibilidad está asociada a precariedad laboral, a la que están sujetas las personas, producto de los cambios experimentales en las jornadas de trabajo, las formas de contrato, nueva tecnología de información y comunicación, la micro-empresarialización de las organizaciones, la globalización de la competencia y la tendencia.

Se pueden determinar al menos tres dimensiones:

La primera se refiere a la organización de la empresa, el concepto de flexibilidad designa aspectos de organización y producción, es decir, la capacidad de volumen, nuevos modelos, y procesos rápidos y eficaces de producción.

La segunda dimensión se refiere al empleo de la mano de obra: en este sentido, la flexibilidad incluye la multicalificación, el entrenamiento del obrero para realizar diferentes operaciones, la rotación de las tareas y la participación de los trabajadores en algunas decisiones del proceso de producción.

Y la última se aplica también a las políticas de empleo, la adecuación de los patrones salariales en función de la producción, los ajustes a los horarios de trabajo, a la capacidad para contratar y despedir trabajadores de acuerdo con las necesidades inmediatas de la producción, al uso en algunas ocasiones de contratistas para ciertas tareas, pagos por tiempo parcial, trabajo a domicilio.

La corriente de la nueva economía institucionalista define la transición hacia modelos de flexibilización como un fenómeno evolutivo, contingente, multidimensional que se distingue por la de un cambio técnico-organizativo para las empresas que se enfrentan a la competitividad.

Para la teoría sobre el control de trabajo, la flexibilidad se considera para la estrategia empresarial que busca incrementar la rentabilidad mediante la intensificación de las cargas de trabajo, el reforzamiento de los controles sobre el proceso productivo gracias a la racionalización obtenida por medios tecnológicos y organizativos.

Cuando se trata de estudiar la flexibilidad en el ámbito de la organización de la empresa, se piensa que las nuevas tecnologías ocasionan cambios en la estructura tradicional taylorista-fordista, basada en la división del trabajo y el control jerárquico, sin discutirse la configuración resultante de la interacción entre las nuevas tecnológicas y formas de organización de trabajo.

Supervisión del mercado laboral han resultado en altas tasas de desempleo y de aumento del comercio informal, aun en países donde las reformas del mercado laboral todavía están por empezar.

Aquí surge también el problema de la precarización en las relaciones de trabajo, la cual podríamos decir que se define como la imposibilidad de acceder a los beneficios sociales que establece la normativa vigente para las relaciones laborales asalariadas (descuentos por jubilación, aguinaldo, vacaciones, seguro de empleo, obra social, indemnización por despido).

La flexibilidad de los derechos laborales es uno de los puntos en los cuales se ha enfocado al debate entre académicos especialistas en materia laboral, el sector empresarial, los partidos políticos las organizaciones sindicales independientes y corporativistas.

2.2.1 HISTORIA DE LA FLEXIBILIDAD.

Los autores contemporáneos han propuesto diversas definiciones; Rafael Luca de Tena, considera la flexibilidad del trabajo como la exigencia moderna de mayor ocupación en una fase recesiva de la economía, que busca evitar tensiones no tolerables al interior del modelo capitalista, que minen el tejido productivo y amenacen con convertirse en una reducción de empleo: es al mismo tiempo para él una experiencia de funcionalidad de los procesos productivos puesta en práctica para evitar la parálisis industrial y el desempleo.

El profesor F. Pérez Amorós de la universidad de Barcelona, definió la flexibilidad como

un proceso que consiste en convertir la fuerza de trabajo adquirida por el empresario en el mercado contratando a un trabajador, en trabajo efectivo, cuyos resultados se incorporan automáticamente al haz de propiedades del referido empresario.

Flexibilización: es facilitar la extracción del trabajo efectivo y su utilización. Es en suma una relación social por naturaleza conflictiva, al amparo de la cual se intenta modificar el instrumento que regula al derecho del trabajo.

2.2.2 ANTECEDENTES EN MÉXICO DE LA FLEXIBILIDAD.

El derecho mexicano del trabajo, como parte del derecho social, con un desarrollo extraordinario en el siglo XX tanto en lo formal como en lo material con el artículo 123 de la Constitución Política de 1917 misma que abrió importantes espacios en la justicia social.

El derecho laboral en México tuvo etapas importantes en donde debe reconocerse la importancia y la participación obrera a través de sus organizaciones. El desarrollo legislativo en materia de trabajo es fundamental para el desarrollo social económico y político de las sociedades, y con ello el grado del desarrollo del ser humano.

Los mexicanos tienen derecho a buscar y lograr la armonía en el desarrollo de las relaciones productivas como sustento de la paz social.

En México la flexibilidad laboral ha provocado serias transformaciones tanto a nivel social, jurídico, político y económico. Es interesante destacar que este fenómeno ha provocado un nuevo tratamiento de derecho laboral en relación con la economía, el cual ha traído ciertas discusiones y posiciones por un lado juristas laboristas y del otro lado los economistas, quienes, cada uno de ellos, exponen ciertos puntos de vista sobre el funcionamiento del mercado laboral, además de hacer referencia a la evolución de nuestra legislación laboral (Ley Federal del Trabajo, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917)

En la historia del derecho laboral, la transformación fue muy lenta pasó por épocas, etapas, evolución y cambio.

2.2.3 LA FLEXIBILIDAD EN LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Actualmente la globalización, el Neoliberalismo y las leyes del mercado capitalista y liberal han ido introduciéndose en nuestro derecho laboral, dando como consecuencia que existan nuevas reestructuras.

Existiendo en México una modernización económica, misma que ha dado paso a una de libre cambio, y esto se ha verificado en la firma de tratados y acuerdos, como es el Acuerdo de Cooperación Laboral que México ha firmado con Estados Unidos y Canadá el Tratado de Libre Comercio (TLC), el MERCOSUR y el Tratado Andino.

México en su legislación laboral ha sufrido muchos cambios, aunque no en la misma proporción que algunos países latinoamericanos.

El primer cambio se inició durante el gobierno del presidente Miguel de la Madrid, con su política Neoliberal y las ultimas propuestas de reforma laboral son desde 1987 cuando Salinas de Gortari era candidato a presidente de la República, a 1992 con la propuesta de reforma del secretario de la ST y PS

Pero México entró de lleno a la política Neoliberal durante el gobierno de Ernesto Zedillo, cuando proporcionó trato preferencial a las empresas por medio de pactos económicos y aunque en este gobierno (1994-2000) se intentó una reforma legal en las relaciones laborales, éstas no se consolidaron; En el pasado gobierno de Fox, se propusieron nuevas reformas laborales que en el apartado anterior ya las consideramos.

En el tema que nos ocupa analizaremos el tema de actualidad que es la Flexibilización en las relaciones individuales de trabajo, y en forma somera en las relaciones colectivas de trabajo, así como en la sindicalización, como y en que ha repercutido en el Derecho del Trabajo.

2.2.4. ANTECEDENTES DE LA FLEXIBILIZACIÓN

La tendencia laboral llamada flexibilización, evoluciona en Europa a partir de 1973 a causa de la inflación, como son el alza de precios del petróleo que motivó a que hubiera despidos colectivos de trabajadores, cierres de empresas y la descentralización económica.

En la década de los ochenta aparecen en Europa leyes que reglamentan opciones laborales flexibles, con el fin que esta tendencia funcionara como cooperación para mejorar la economía del país donde se practique,

En México las crisis económicas que ha venido sufriendo desde hace varios años, la primera de ellas durante el gobierno de Luis Echeverría, la segunda en el periodo presidencial de López Portillo y la tercera crisis de orden político, que fue revelada públicamente en enero de 1994.

2.2.5 FLEXIBILIDAD EN MÉXICO.

Actualmente hay un debate en cuanto a admitir la flexibilidad legal, pero ésta ya funciona de múltiples maneras en nuestro país, por ejemplo en las relaciones de trabajo en los supermercados, en muchas empresas trasnacionales por no mencionar más. En realidad la flexibilidad laboral, como se comprende actualmente, ya funciona en México desde hace algunos años, mediante la ingerencia del Estado en la política económica laboral, recordemos el Tratado de Libre Comercio que celebramos con los países de América del Norte en 1991, el Acuerdo de Cooperación Laboral con los Estados Unidos de América y Canadá (ACLAN) en 1993, aquí se dieron los primeros pasos para la práctica de la Flexibilización.

El tema que nos ocupa es la Flexibilización Laboral, entendiéndose esta modalidad "como un proceso de adaptación del sistema de relaciones laborales a los nuevos acontecimientos que impone la realidad."

Algunos laboristas y economistas, dicen que con la llegada de la alta tecnología a la industria, ha traído como consecuencia que muchos trabajadores se queden sin empleo, ya que los robots y computadoras dotadas de inteligencia sustituyen la mano del hombre en el trabajo, por lo tanto proponen que se sustituya el tiempo de la jornada para que así más personas tengan acceso al tan anhelado y necesitado trabajo; por ejemplo, con la llegada al mercado laboral de las ya mencionadas computadoras, se ha reducido el número de personal en los principales puestos de trabajo, como son las secretarías que en tiempos de antaño eran una herramienta muy eficaz, ahora son máquinas pensantes, las que a ritmo vertiginoso han ido remplazando al hombre en su trabajo, habiendo cada día mas desempleados. Pero sí los seres humanos somos factores importantes en la producción ¿O es que será el fin del trabajo? Néstor de Buen Lozano nos dice " si no hay salarios no hay producción y si no hay producción no hay mercado y el vicio del desempleo, la respuesta es, el vicio de la pobreza".²⁰

Por lo que podemos ver, una sociedad sin trabajadores representa la idea de un futuro poco halagüeño de desempleo que ha afectado a muchas personas y pérdidas masivas de puestos de trabajo y como consecuencia descontento social e innumerables disturbios.

En pleno siglo XXI el fenómeno de desempleo afecta a países de gran potencial económico como Estados Unidos Alemania y Japón, países que no habían tenido un descenso tan alarmante de desempleo, hoy en países como estos debido a estas circunstancias se han venido aplicando las nuevas prácticas laborales que demanda el milenio, es decir, están reduciendo las horas de empleo.

En la economía mexicana ha venido gestándose a pasos agigantados un nuevo fenómeno que es la Flexibilización del trabajo, como resultado del Neoliberalismo y la Globalización; esta nueva política propone varias fórmulas las que a continuación enuncio:

- Una nueva política orientada a la reducción de la jornada de trabajo.
- Días de descanso obligatorio, etc.

²⁰ DE BUEN LOZANO Néstor. Ob cit, pp 99,100.

-Libre asociación entre trabajadores.

El artículo 61 y 69 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que la duración máxima de la jornada de trabajo será de 8 horas y por cada seis días de trabajo, el trabajador gozará de un día de descanso, por lo tanto, el trabajador labora un total de 48 horas a la semana, como lo señala la mencionada ley.

En la llamada Flexibilización se propone una jornada de 40 horas, esto con el fin de que el trabajador tenga más tiempo de esparcimiento, tiempo para recrearse, tiempo para su familia y tiempo para quitarse el estrés que le produce el trabajo; además al trabajar 40 horas se daría la oportunidad que personas desempleadas puedan también trabajar en el otro turno (a mí me suena esto a que se pretende quitar las horas extraordinarias que en la práctica se paga al 200% de el salario normal) pero si esto se convierte en ley, habría muchos cuestionamientos.

Además se propone una jornada Laboral flexible, es decir, de acuerdo a las necesidades del trabajador ¿necesidades del trabajador? recordemos que este siempre las va a tener y se ajustará siempre a lo que determine el patrón y en que horario trabajará, ya que el patrón siempre representará al capital ¿y el pobre trabajador con qué cuenta? cuenta sólo con su fuerza de trabajo, como anticipadamente decía el maestro Mario De La Cueva, "entre la libertad del patrón y la supuesta libertad del trabajador para aceptar el trabajo, la diferencia estriba en el poder económico del primero y la necesidad del segundo, dando como consecuencia que esa libertad teórica del trabajador se traduzca en la práctica, en la libertad de escoger el trabajo o morir de hambre".²¹

Además el trabajador siempre estará a disposición del patrón y de la empresa por tiempo y jornadas determinadas, convirtiéndose en un trabajador polivalente o un mil usos que lo traerían de aquí para allá, y con su jornada reducida no aprenderá ni tendrá la experiencia necesaria en determinados trabajos, no tendrá aptitudes, lo que le traerá como consecuencia que no tenga derecho a escalafón y a que lo despidan por no tener

²¹ DE LA CUEVA Mario. Ob cit p. 232

aptitudes según el criterio del empleador; además, psicológicamente al no tener un tipo de jornada segura, le traerá inquietud e inseguridad, dando como resultado que se produzcan mas accidentes de trabajo en la empresa en la cual labora, generando gastos para ésta y menor rendimiento en la producción, peor aún si le es cambiado el trabajo, porque ya dijimos anteriormente que el trabajador sería polivalente; esto iría en contra del artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo, ya que el contrato de trabajo obliga a lo pactado entre las partes, y si éste le es cambiado sin su consentimiento y sin haber demostrado la empresa que le había ofrecido un trabajo similar, esto traería como consecuencia a la rescisión del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, ya que la buena fe y la equidad no se cumplieron como lo marca el artículo 31 de la mencionada ley.²²

La llamada flexibilización sólo será efectiva si se resuelve reducir la jornada laboral sin reducir salarios y sin aumentar el costo laboral empresarial. La flexibilidad laboral sólo será válida mientras tanto no afecte los principios generales del derecho laboral y de la Ley Federal del Trabajo. En México para que esto pueda funcionar implica tener posibilidades de uso de tecnologías programables (tecnologías de información) para la fabricación de productos diferentes para podemos integrar al mercado internacional, (con el riesgo de la competencia desleal) pero no hay que olvidar que la tecnología de punta es lo mas importante, y en México no contamos con ella.

Se necesita invertir en capacitación laboral, incorporación selectiva de tecnología, que exista una mayor producción con más fuerza de trabajo, yo creo que en México esto no puede funcionar como en otros países, ya que en nuestra cultura 'a menos trabajo mayor ocio" y como somos famosos en la huelgas, la mayoría de los trabajadores propondría un mayor salario y menos horas de trabajo.

En la llamada flexibilización se propone "Contratación a los trabajadores por tiempo parcial", para determinados trabajadores y en determinadas circunstancias, esto en opinión de los que lo proponen, es que se incorporarían al campo laboral a las personas

²² El artículo 31 de la LFT nos dice "los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad".

que están imposibilitadas a trabajar por tiempo completo, como es el caso de los estudiantes y las amas de casa, esto se me hace justo y razonable ¿pero verdaderamente se sentirán estos trabajadores como tales? o se sentirán como relleno de tal empresa ¿le tendrán amor a su trabajo? Esto traería como consecuencia que se sintieran extranjeros en su patria (lugar de trabajo) y ajenos a la empresa o lugar de trabajo, y en lugar de redituarle ganancias y beneficios a ésta le traerían muchas complicaciones ya que ni siquiera tendrían un trabajo seguro del cual sentirse orgullosos, sintiéndose impotentes para apoyar a su empresa.

Ahora, los trabajadores ni siquiera son trabajadores de la empresa a la cual trabajan, por lo tanto, no gozan de ningún derecho, no tienen estabilidad en el empleo ya que son contratados de una manera sospechosa de empresas de mano de obra de tal manera que el empresario o empleador no asume responsabilidades frente a estos trabajadores, con estas sospechosas empresas aparentemente desaparece la relación laboral entre la empresa beneficiaria y los trabajadores que formalmente lo son de la empresa que los contrató para servir a terceros ¿de qué estamos hablando? acaso de los intermediarios que nos habla la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 13,15 ¡claro que hablamos de estos! sólo que disfrazados de ovejas o ¿será quizá la modernización de la intermediación?, sí, pero con maniobras sospechosas, ya que el mecanismo es sencillo; se constituye una sociedad mercantil que contrata trabajadores, estos trabajadores los pone a disposición de los empresarios que celebran un contrato de arrendamiento de servicios y pagan a la empresa prestadora de este servicio, la mano de obra de los trabajadores y la prestadora del servicio garantiza que no habrá ningún problema ni de demandas ni de emplazamiento a huelga, incluso podrá entregarle alguna fianza a la primera, con el fin de garantizarle que podrá separar a los trabajadores que no le convengan, sin responsabilidad alguna, y por supuesto pagarles nada, a lo cual tienen derecho, ya que en teoría no tienen trabajadores esto es lo que llamamos la Flexibilización laboral.

Ahora tantos años de lucha para que nuestro derecho laboral pudiera zafarse de los contrato civiles y mercantiles en las relaciones laborales, ya que el artículo tercero de nuestra Ley Federal del Trabajo nos dice "el trabajo no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en

condiciones que aseguren la vida, la salud, un nivel económico para el trabajador y su familia". ¡Qué bello suena esto! Pero lo evidente no miente, ¿o es que estamos en un retroceso de la concepción laboral, en pleno siglo XXI con los adelantos tecnológicos, en la era robótica, se ha descubierto el genoma humano, y hablar de retrocesos sería risible, inconcebible, inadmisible. Estamos, no cabe duda, ante un gran desafío en materia de trabajo y en consecuencia en un nuevo perfil del trabajador; Por lo tanto, el juego de las normas civiles y mercantiles que se intenta poner por encima de los derechos laborales no podría ser con el carácter tutelar de nuestro Derecho del Trabajo, ya que éste es el que dignifica al hombre, y por esto, quitarle esa dignificación sería como quitarle su esencia, o como dice el maestro Guillermo Hori Robaina "es inadmisible el tratar de mutilar o desaparecer derechos fundamentales que han sido conquistas laborales, como es la estabilidad en el trabajo, la libertad sindical la contratación colectiva y el derecho de huelga",²³ confiemos en que esto no suceda.

Por otra parte, la flexibilización faculta legalmente a las empresas para determinar la designación de los trabajadores de confianza, es decir, aunque no lo sean, lo son, de esta manera se favorece a las empresas ya que este tipo de trabajadores no tienen ningún derecho; por ejemplo, no tienen derecho a coaligarse en defensa de sus intereses, el día que los despidan lo hacen con las manos en la cintura y lo peor de todo es que sin ninguna indemnización, otra situación importante, es que estos trabajadores no crean antigüedad por esa misma razón, no tienen derecho a escalafón, y otras prestaciones, pero los empleadores olvidan el principio jurídico laboral de que este tipo de trabajo depende de su naturaleza y no de la denominación que se le dé al mismo, ya dijimos anteriormente, que el fin del Derecho del Trabajo es la justicia social ¿y cómo se podrá llevar a cabo esto? Por medio de no perder su esencia, que se conserve su carácter tutelar considerando al trabajo, además como derecho y obligación, como una necesidad inherente para el hombre, como un derecho natural ya que sin este el hombre no podrá sobrevivir.

²³ Revista laboral número 129 del mes de junio del año 2003 Editorial Gasca Sicco, contraportada maestro Hori Robaina Guillermo,p.19.

2.2.6 FLEXIBILIDAD CONCERTADA.

Este tipo de flexibilidad es cuando el sindicato y las empresas negocian los cambios organizativos y tecnológicos, aquí también aparecen las famosas empresas fantasma, llamadas sociedades que benefician a los empresarios, ya que estas no asumen compromisos frente a estos trabajadores que realmente lo son.²⁴

En resumen, la Flexibilización Laboral en nuestro país tiene un propósito primordial en estos aspectos:

- Excluir totalmente la antigüedad
- Establecer la movilidad en los puestos de trabajo, categorías y turnos
- Emplear trabajadores eventuales o a compañías subcontratadas
- Mínima intervención de los sindicatos para contratar o utilizar nuevo personal
- Designar trabajadores de confianza sin que verdaderamente lo sean
- Compactar los puestos de trabajo incluyendo la polivalencia
- Jornada y trabajos distintos para los trabajadores

Esto resulta un duro golpe para los trabajadores cuyas consecuencias son las siguientes: Inestabilidad en la empresa, trabajo no seguro, cambian sus relaciones laborales, se violan los derechos individuales de los trabajadores como son el derecho a la antigüedad que da como resultado el ascenso escalafonario.

2.2.7 FLEXIBILIDAD EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA.

Suprimir en estos contratos las cláusulas de exclusión y admisión (aunque no todos los empresarios están de acuerdo).

Compactar los puestos de trabajo dentro del contrato colectivo con el fin de recortar personal.

²⁴ J.SAPPIA Jorge, Empleo Y Flexibilidad Laboral, Astrea, Buenos Aires 2000, p. 71.

Que el Estado no intervenga en el clausulado de la contratación colectiva. Que las partes negocien libremente.

2.2.8 EN LA SINDICALIZACIÓN.

- Excluir la solidaridad en los sindicatos.
- Que el sindicalismo sea libre, prohibir la afiliación obligatoria.
- Que la elección en las mesas directivas sean mas democráticas, como resultado que sean dirigencias de acuerdo a los intereses de los sindicalizados y no sólo en beneficio de unos cuantos.
- Proponen que se derogue de la ley el capítulo relativo al contrato ley, para que las empresas de esa rama, sean quienes decidan sus relaciones y condiciones de trabajo.
- Proponen que se quite o suprima de la ley federal de trabajo, la llamada solidaridad de los trabajadores de una empresa con los de otra empresa
- Limitar las causales de huelga.
- Que el recuento para determinar la mayoría a favor en una huelga sea previo a su estallamiento y no después.
- Volver obligatorio el arbitraje como forma de terminación de la huelga (cabe señalar que el sindicalismo autónomo se opone).

A decir verdad, algunas reformas que se piden en la llamada flexibilización son positivas ya que en algunos casos, el Estado por medio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no han seguido paso a paso lo que marca la ley, esto es, han olvidado el sistema de protección y justicia social que debe caracterizar al Derecho del Trabajo.

Algo muy importante que me llamó la atención de este fenómeno llamado Flexibilización, es el de que se le convierta al trabajador en polivalente o mil usos, esto propicia su descalificación en el trabajo, dando como resultado que existan despidos, recorte de personal y si los trabajadores están entre los de confianza no tiene derecho a recibir nada, me pregunto, ¿ésta es la ya famosa y tan llamada "Flexibilización" o es un

fraude?, bueno, esta palabra no me gusta, suena muy fuerte, mejor le llamaremos nueva cultura laboral, que Estados Unidos, Alemania y Japón, entre otros países, nos quieren exportar, pero en otros países como Argentina no ha resultado ¿resultará en nuestro país? El tiempo nos lo dirá.

2.3 NACIMIENTO DE LA NUEVA CULTURA LABORAL.

¿Qué es la nueva cultura laboral?

La nueva cultura laboral, es el cambio positivo de mentalidad y de una nueva actitud en la forma de ver y realizar el trabajo, reconociendo su valor, así como la dignidad de las personas que lo realizan tanto de los trabajadores como de los empresarios.

La Nueva Cultura Laboral busca mejores condiciones de vida para los trabajadores mexicanos a través de una mejor capacitación, que les permita ser más productivos y participar más activamente en su empresa, para que las ganancias generadas se traduzcan en un salario más justo y condiciones laborales más dignas.

Esta nueva cultura de cambio de mentalidad entre otros fines, busca la realización personal y el bien común tanto del trabajador como el de su familia, por esta razón toma en cuenta la situación del trabajador y su familia aunado con la situación financiera de la empresa a la cual presta sus labores, pero sin olvidar las condiciones económicas de nuestro país.

Algo muy importante de esta nueva cultura, es que busca erradicar algunos vicios que todavía se viven en el mundo del trabajo y que impide que exista una buena relación entre empresarios, trabajadores y gobierno, el proyecto de esta Nueva Cultura Laboral, es impulsar el desarrollo de nuestro país.

2.3.1 ANTECEDENTES.

La crisis acaecida en nuestro país en el año de 1995, no solo era económica sino también cultural, ética y educativa, existiendo en nuestra cultura, la corrupción, la

impunidad y la inseguridad que no sólo afecta al Derecho Laboral, más bien afecta a todo el desarrollo en nuestro país.

Ante esta crisis, se puso de manifiesto la necesidad de colaboración y diálogo entre los sectores productivos de México, entre los trabajadores y empresarios.

En esa época, el líder sindical Fidel Velásquez, invito al presidente de la Coparmex que era el licenciado Carlos Abascal, para reunirse en las instalaciones de la C.T.M. a visitar la sede del sindicato patronal para firmar un documento que hiciera explícito un acuerdo de una Nueva Cultura Laboral, mismo que fue firmado el 25 de junio del año de 1995.

El 11 de septiembre de 1995 se instaló la Comisión Central del Diálogo hacia una Nueva Cultura Laboral y su comité técnico, donde se reunieron y lo siguen haciendo, en el presente los tres sectores para generar mejores condiciones de vida para los trabajadores y su familia.

En agosto de 1999, fue suscrito este documento por el Congreso del Trabajo (CT), por el Consejo Coordinador Empresarial (CCE) y además, fue impulsado desde entonces por los secretarios del trabajo.

A partir de ese momento se instalaron ocho mesas de trabajo tripartitas, es decir, entre trabajadores, empresarios y gobierno para solucionar los problemas laborales de las empresas y los sindicatos. Como fruto de esas mesas de trabajo, en agosto de 1996 representantes de esos tres sectores firmaron el documento "Principios de la Nueva Cultura Laboral" estando de testigo el presidente de esa época, Ernesto Zedillo.

Hoy los representantes de los sectores sindical, empresarial y gubernamental se reúnen periódicamente en el consejo, para el diálogo de los sectores productivos.

2.3.2 PRINCIPIOS DE LA NUEVA CULTURA LABORAL.

Pretende elevar el nivel de vida de la sociedad, además de darle valor al trabajo, le da valor a la dignidad humana, cuando existan conflictos entre trabajador y patrón que exista el diálogo, la concertación y la unidad de esfuerzo.

Como principio básico, busca la nueva fe y lealtad entre las partes, que exista un mejor desempeño entre los trabajadores y la mejor disposición de los patrones; además, los trabajadores deben de recibir una remuneración justa y tener acceso a la seguridad social, esto permitirá elevar la productividad y la competitividad, fomentar el respeto recíproco en el ejercicio de los deberes laborales, buscar la conciliación sin llegar a tener la intervención de un juzgador.

En materia económica, busca los medios idóneos para incrementar el nivel de inversión, teniendo como resultado una mejor productividad, que se fortalezcan los sistemas financieros, que México permanezca en el proceso de globalización para que tenga una alta competitividad en sus productos, como sucede en la mayoría de países desarrollados.

2.3.3 OBJETIVOS.

Estimular la creación de empleos, estimular a los trabajadores y empresarios a la capacitación laboral, promover el cumplimiento de los derechos constitucionales.

En esta nueva cultura se le da mucho impulso a las obligaciones de los trabajadores y patrones (cabe señalar que en este documento se sustituye la palabra empleador por la palabra patrón, que es un proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo, palabra que ya se empleaba en el convenio 87 de México con la O.I.T. en 1948).

2.3.4 EN MATERIA DE EDUCACIÓN, CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD.

Que exista la capacitación para el trabajo productivo, hacer gestiones para introducir tecnología de punta para que de esta manera se incremente la producción, pero todo con una buena organización, estimulándose la capacidad e innovación del trabajador, es decir, si un trabajador tiene ideas para que aumente la productividad en la empresa en la cual trabaja, se debe de tomar en cuenta esas ideas, pero se necesita que tanto trabajadores y empresarios se actualicen periódicamente, que adquieran habilidades,

destrezas y conocimientos para un mejor desempeño en las actividades empresariales y laborales, de esta manera podrán ejercer plenamente su libertad con responsabilidad.

En los planes educativos que se proponen se deben de impulsar los valores fundamentales del hombre, como son equidad, respeto, justicia, la productividad y el reconocimiento del trabajo, se deben de reforzar los valores con el objeto de lograr el crecimiento de la persona y su reconocimiento por el trabajo.

En resumen, esta nueva cultura, busca fomentar la revalorización por el trabajo, propiciar niveles de remuneración justos y equitativos, impulsar la capacitación de los trabajadores y empresarios, consolidar el diálogo y la concertación, estimular la creación de empleos, favorecer el cuidado del medio ambiente, promover el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales, legales y contractuales de carácter laboral y que se diriman las controversias ante los órganos jurisdiccionales con justicia laboral.

Por lo antes mencionado podemos concluir que la nueva cultura laboral es una tendencia de buena fe -en palabras de sus autores- , constituida para lograr armonía y eficacia en las relaciones laborales, la coordinación entre los factores de producción y mejores relaciones entre el trabajador y el patrón.

La nueva cultura laboral, procura establecer un plano de igualdad dejando a un lado la injusticia, encaminando la seguridad social como fin del Derecho del Trabajo. Pero en la realidad social, en los acuerdos por una nueva cultura laboral se omitió el consenso de la clase trabajadora que percibe 1 o 2 salarios mínimos para satisfacer las necesidades de toda su familia, contrario a la definición de salario que da la Ley Federal del Trabajo en su artículo 90 y el artículo 123 Constitucional en su apartado "A" fracción VI párrafo segundo.

En estos acuerdos resalta mucho la productividad para mejorar el nivel de vida de los trabajadores y de la sociedad, esto significa que a los trabajadores se les está tratando de educar a que deben de producir más y más para que nuestro país tenga una mayor competitividad; esto quiere decir que el trabajador no tendrá mayores metas, mas que

las de producir, ¿pero como exigir al trabajador mayores esfuerzos, cuando las expectativas para él y su familia continúan inmutables?

En los objetivos centrales de este documento se dice que debe de haber una revalorización del trabajo humano mediante la satisfacción de las necesidades materiales y culturales de los trabajadores y su familia y que la empresa debe alcanzar niveles superiores de productividad y competitividad, cabe señalar que el objetivo del Derecho del Trabajo es la justicia social y no la productividad, esto es materia de la economía, que actualmente la quieren poner de la mano con el Derecho Laboral. También se afirma que para el nacimiento de esta nueva cultura, se necesitó la participación de organizaciones obreras y empresariales, pero la realidad es que solo participaron la CTM y la CROM y de manera poco personal e imprecisa el presidente y vicepresidente del Congreso del Trabajo.

Como podemos ver en la nueva Cultura Laboral no hubo un consenso uniforme para poder dar nacimiento a esta cultura e instalarla en nuestro país.

2.4. CONSECUENCIAS DE LA FLEXIBILIZACIÓN EN MÉXICO.

La flexibilidad, mas que un término es una tendencia introducida a nuestro país por circunstancias de carácter económico inspiradas en el Neoliberalismo y la Globalización y como producto de combinaciones económicas-sociales.

La Flexibilidad es una estrategia de apertura y estos cambios pueden aceptarse cuando los resultados sean benéficos para la sociedad en general.

En el caso de México las crisis económicas que ha venido sufriendo desde hace casi dos décadas, ha traído como consecuencia que se replantee la formación de un nuevo modelo económico, por esa razón México celebró un tratado de libre comercio con América del Norte, pero según algunos economistas, con el TLC, hemos caído en una dependencia casi total, según ellos debemos de tener más aportaciones con Europa, ya que México sólo tiene el 3.3 de comercio con la Unión Europea, por esa razón

proponen tener un Tratado de Libre comercio con la Unión Europea ya que tiene 450 millones de consumidores, mas que los países de América del Norte.²⁵

En los últimos años se han constituido en nuestro país empresas trasnacionales²⁶ que son empresas con capital extranjero o norteamericano normalmente, pero hay algunas tan fugaces que, cuando no ven redituada su inversión, huyen del país dejándonos sus desechos y su contaminación, además dejando a un sinnúmero de personas desempleadas, aunque podemos decir que, mientras permanecen en nuestro país aportan empleos, desarrollo empresarial y tecnología, aunque esta no la asentamos, ya que no tenemos tecnología propia, estas empresas sólo benefician a algunos sectores obreros, ya que por este fenómeno, según datos del INEGI en México hay un buen porcentaje de desempleados. Esto quiere decir que la flexibilización sólo la emprende empresas que no son de nuestro país, que cuando se van se llevan sus tecnologías y los mexicanos que capacitaron con estas tecnologías finalmente se quedan sin trabajo y los conocimientos que adquirieron no los pueden aplicar en nuestras empresas, ya que no tenemos la tecnología de punta o tecnología propia.

Ahora si hablamos de las micro y mediana empresa, ya que en el pasado gobierno de Fox se le ha dio mucho auge a estas empresas que apenas comienzan, y que no se pueden dar el lujo de flexibilizar su horario de trabajo o volver polivalentes a sus trabajadores, si tomamos en cuenta que tienen un solo giro en sus productos, poca maquinaria, poca inversión, lo mas lógico, es que quieran crecer y obtener credibilidad en el mercado, por eso es no podrían flexibilizar el horario de trabajo, pero si dándoles los beneficios de la ley.

La flexibilización en este aspecto, no es otra cosa más que una nueva versión de la idea de civilista del contrato de trabajo, con las consecuencias naturales y jurídicas que esto conlleva.

²⁵ Primer ciclo de conferencias de Comercio Internacional, Universidad Politécnica Hispano Mexicana, conferencia "Bloques Económicos e Integración" presentada por el Doctor Vhoigth Werner Cristian, presidente de la Unión Europea ,el día 20 de mayo del año 2003

²⁶ En el caso de Puebla .existen varias como son Bimbo S.A., de C.V., Chiclets Adams S.A. de C.V., Volkswagen y otras mas.

La flexibilización laboral hoy por hoy, constituye la base del sustento del modelo de acumulación extensiva, ya que el trabajador flexible es aquel que esta totalmente a disposición de la empresa con un empleo precario, salarios bajos, trabajo eventual, escasez o nulas prestaciones sociales y lo que es peor, estos trabajadores están a merced del patrón, ya que estos siempre van a imponer sus reglas en los procesos productivos, determinando que trabajadores serán eventuales, quienes no y ante tal necesidad el pobre trabajador qué puede hacer sino aceptar esas condiciones de trabajo, y al ser un trabajador móvil nunca tendrá derecho a la antigüedad y cuando ya no le sirva a la empresa, ésta lo despide sin tener derecho a nada. Como dice José Dávalos "una nueva forma para pasar por encima de la dignidad de la persona humana".²⁷

El objetivo principal de esta tendencia, es el recorte de salarios, evitar el pago de subsidios, de cobertura de salud, de pensiones, enfermedades y vacaciones, con esto, la empresa tiene un ahorro de un 45 por ciento aproximadamente de la totalidad de los pagos que debería pagarle al trabajador cuando tiene un contrato por tiempo indefinido.

Las consecuencias de estas actitudes flexibilizadoras que se instalan en el marco del Neoliberalismo y la Globalización han sido en nuestro caso las responsables de la inestabilidad en el trabajo, la eliminación de las condiciones de la indemnización en caso de despido injustificado y la terminación involuntaria de las relaciones de trabajo.

¿Y dónde está el carácter tutelar y de justicia social del Derecho del Trabajo hacia los derechos mínimos de los trabajadores? Es importante no permitir que estas tendencias dominen el marco laboral de nuestro país, ya que el trabajo es una necesidad para la subsistencia; y si se adopta esa llamada flexibilización; la tasa de subempleo aumentará, ya que no existiendo los trabajos de tiempo completo, con horario regular y con prestaciones sociales, estas circunstancias romperán con el proceso de homogenización de la vida laboral. Como consecuencia, muchas personas iniciaran negocios por su cuenta, quedando desprotegidos por el derecho.

²⁷ DÁVALOS MORALES José, Tópicos Laborales, ed. Porrúa, México 1998, pp. 725

Finalmente, nuestro país no puede adoptar normas diferentes a las ya adquiridas, pues si éstas resultan aplicables en otros países, debemos considerar el contexto social, económico, e ideológico de nuestro país. La incorporación de una nueva cultura laboral requiere del desarrollo de la tecnología y de nuevas formas de relación entre individuos, siempre y cuando no menoscaben los derechos consagrados en nuestra Constitución y en la Ley Federal Del Trabajo producto de una lucha social histórica.

PRECONCLUSIONES.

En el caso de México existe un principio de flexibilidad.

La flexibilidad como nuevo elemento de la relación del trabajo ha traído una política legislativa laboral novedosa ya que al trabajador le suspende algunos de sus derechos a cambio de mantener un salario decoroso y suficiente ante la promesa de un estado pasajero. Un gran número de personas prefiere el trabajo flexible, pero esto se debe a un interés personal no colectivo.

Con la flexibilidad, los contratos pueden ser por tiempo indeterminado o medio tiempo, o contrato a domicilio. Pero las consecuencias de esta flexibilidad es que los trabajadores pierden algunos de sus derechos y prestaciones.

Las nuevas tecnologías, generan prosperidad para muchos, pero también desempleo para un gran número de trabajadores. La globalización, para una economía cada vez más competitiva, ocasiona también desempleo total o parcial; o bien, situaciones precarias de salarios y prestaciones laborales.

La nueva cultura laboral, pretende que los trabajadores tengan mejores prestaciones, sueldos dignos para que tengan un mejor nivel de vida, para la sociedad en general y que existan mejores relaciones de trabajo entre trabajadores empresa y gobierno.

CAPÍTULO 3. TENDENCIAS EN NUESTRO PAÍS.

En páginas anteriores ya hablamos de las tendencias laborales que se han venido gestando en nuestro país a finales de la década de los ochenta y que ha tenido consecuencias no muy gratas a nuestra legislación laboral, ahora es el turno de hablar de otras tendencias con relevancias muy similares a las que ya hemos hablado.

Desde hace ya como diez años, las naciones de las diferentes partes del mundo se han sorprendido, al ver como se ha extendido el neoliberalismo, era como una mancha de aceite que iba cubriendo áreas cada vez más grandes en todas partes del mundo; países con distinto grado de poder económico y político se convirtieron rápidamente a la nueva fe. Esta difusión tan rápida no era ajena a la "Guerra fría", el liberalismo le servía en lo económico, como respaldo a la política cada vez más agresiva contra el socialismo. Sin embargo, los resultados del neoliberalismo han sido decepcionantes tanto en crecimiento, como en la distribución y un desastre completo en materia de empleo.

Muchos economistas en la actualidad tienen como definición del neoliberalismo lo siguiente: "El neoliberalismo es un modelo estéril y una guerra contra los pobres".

Sin embargo, y a pesar de las grandes críticas y análisis que se han llevado acerca de esta teoría económica, muchos países la siguen utilizando; países de Europa no temen tanto a las consecuencias, pero al ver los aspectos de los países latinoamericanos, los economistas temen una crisis económica impresionante, visiblemente las condiciones económicas de Latinoamérica no son iguales, es por eso, que el futuro de América Latina es incierto.

3.1. ANTECEDENTES DEL NEOLIBERALISMO.

La economía es una ciencia relativamente moderna, pues ni en la antigüedad ni en la Edad Media proporcionaron teoría alguna referente a la economía política. En los escritos de algunos pensadores, como Aristóteles y Santo Tomás, hay algunas referencias a los procesos productivos, al trabajo y a las actividades comerciales, efectuadas en el contexto de un marco filosófico o teológico.

Prácticamente hasta los escritos de los primeros economistas liberales, a finales del siglo XVIII, no existe un cuerpo de doctrinas sistemático y coherente, sobre los

fenómenos económicos, que a su vez sea autónomo con respecto a las restantes disciplinas científicas, incluyendo la moral y la teología. La causa de ello hay que buscarla, en parte en el desprecio de la actividad profesional visitada entre las clases dirigentes, que basaban su prosperidad en el trabajo de los esclavos (en los sistemas esclavistas del mundo antiguo) o en el de los campesinos siervos (en los sistemas feudales).

Con la formación de las monarquías absolutas europeas en el siglo XVI, y la consiguiente estructuración de unos estados poderosos y centralizados, comienza a dejarse sentir una incipiente preocupación hacia los sistemas económicos.

Las necesidades hacendarias de esos estados, motivadas por las guerras de religión, la financiación de los poderosos ejércitos nacionales, la canalización de las expediciones transoceánicas y las organización de unas administraciones públicas cada vez más complejas, se sitúan en el origen de esta creciente preocupación por el aumento de las riquezas nacionales .

Durante la Edad Media, primero en el norte de Italia y posteriormente en Francia, Países bajos e Inglaterra, apareció una nueva clase social, la burguesía, cuyo quehacer se centraba en el comercio, el crédito, la banca y posteriormente la manufactura, es decir en toda una serie de cuestiones que posteriormente serían objeto de debate por parte de la ciencia económica. Todo ello contribuye a esta creciente y nueva preocupación por los temas económicos.

El neoliberalismo tiene como antecedente el Estado social o también llamado de bienestar (Welfare State), aquí el éxito se ve reflejado en la eficacia de un estado para poder intervenir en el sistema económico, para poder regular y tratar a las crisis o a los crecimientos económicos.

La idea de la aparición del neoliberalismo es para poder reconstruir los defectos del Estado de bienestar.

La figura más importante por sus corrientes económicas es Adam Smith.

3.1.2 CARACTERÍSTICAS DEL NEOLIBERALISMO.

Las características principales del neoliberalismo son seis:

- La desregulación, medio que elimina parte de los controles oficiales a favor de la producción privada de bienes y servicios.
- Desincorporación de entidades públicas.
- Venta de bienes de inversión a particulares.
- Concesión a la iniciativa privada de servicios, principalmente los de comunicaciones y transportes.
- Eliminación de subsidios
- Adelgazamiento del aparato burocrático.
- Crecimiento del ejército industrial de reserva.

3.1.3 EL NEOLIBERALISMO EN MÉXICO.

La política económica liberal en México o llamada Neoliberalismo, se ha venido gestando desde el gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado (1982-1988) quien enuncia una transferencia en la economía de nuestro País, siendo esta, de una economía cerrada a una economía abierta.

Durante el gobierno de Salinas de Gortari (1988-1994) México entró de lleno a la política Neoliberal, ya que insertó las medidas de política económica que había iniciado el gobierno anterior, existiendo a partir de esa fecha un libre mercado con el exterior especialmente con Estados Unidos de Norte América, Asia y Europa, existiendo un trato preferente con grandes empresas trasnacionales y con instituciones financieras.

El Neoliberalismo o Liberalismo moderno tiene como instrumento principal a la globalización²⁸ ya que van muy de la mano, aquí hablamos de aperturas de libre mercado, de flujos tecnológicos y de inversión extranjera en este proceso.

²⁸ ALBURQUERQUE Rafael, DE BUEN LOZANO Nestor El Derecho Del Trabajo Ante El Nuevo Milenio, Porrúa, México 2000,p 137.

El Neoliberalismo nos habla de una fuerza de trabajo, donde el patrón paga por ella y el trabajador pone a su disposición la misma y se subordina por ese pago, aquí estamos hablando de un mercado de trabajo con un intercambio mercantil en los diversos países en el que imperan las leyes del mercado internacional casi sin ninguna restricción.

Estamos hablando que aquí hay desfalcos en el uso de la fuerza de trabajo que está conduciendo cada vez más a un capitalismo salvaje que ha acentuado la pobreza de una manera alarmante en muchos países incluyendo el nuestro, sin olvidar a los periféricos.

En el caso de México afecta a muchas personas, quienes viven en la extrema miseria cuya única solución es el subempleo o emplearse a si mismo, este empleo informal les trae beneficios temporales, no gozando de las garantías y justicia social que les ofrece el Derecho del Trabajo, ni siquiera un mejor nivel de vida, además en este tipo de trabajo, las mujeres y los niños también desempeñan sus labores en condiciones no aptas para ellos, y lo peor es que estamos hablando de personas económicamente activas que pueden redituar beneficios a nuestro país y a ellos mismos como persona.

El Neoliberalismo instaurado hace más de veinte años, no ha traído beneficios económicos ni a la clase trabajadora ni al sector empresarial, más bien se ha propiciado una mayor concentración de la economía y una dependencia mas grande en torno a los intereses de las empresas trasnacionales, donde también se ha mejorado su tecnología en los procesos productivos pero en beneficio de estas empresas y de su país de origen, en nuestro país beneficia a pocos sectores.

Autores como Néstor de Buen²⁹, Octavio Lozaga De La Cueva definen al Neoliberalismo como "la expresión de la marcha hacia el pasado, hacia a Adam Smith, Von Mises y Friedman", plasmando sus tesis "dejar hacer dejar pasar" con un estado disminuido, pero que afirman un estado de bienestar inventado en el palacio de Versalles.

²⁹ DE BUEN LOZANO Néstor. Ob cit p. 153.

El Neoliberalismo pretende cancelar el estado paternalista de nuestro Derecho del Trabajo, pretende que el Estado no se inmiscuya en las relaciones económicas, mismas que están muy relacionadas con los contratos de trabajo, si hay conflictos, que estos se resuelvan entre las partes, sin ninguna intervención; aquí cabe señalar que aun existiendo leyes, la conciliación y arbitraje, existen una gran cantidad de problemas para que los conflictos laborales lleguen a un sano arreglo, imaginémonos que si el Estado no interviniera con sus leyes, esto sería un caos, regresaríamos a la ley del mas fuerte, cada quien arreglaría sus conflictos a su manera. Y qué pasa con tantos años de lucha por los trabajadores de ver plasmados sus derechos en un documento llamado Constitución federal y en una ley adjetiva, teniendo garantías de libertad y de seguridad social, por lo tanto, las ideas del Neoliberalismo, son ideas catastróficas en todos los ámbitos, lo que pretende es la destrucción de la justicia social que el constituyente de Querétaro en 1917 plasmó en nuestra Constitución con el sacrificio de muchos revolucionarios que dieron su vida a cambio de las garantías sociales de este derecho.

El Neoliberalismo, como ya lo señalamos anteriormente, propone un libre mercado con políticas abiertas de reconversión y escasa participación del gobierno, afectando sus negociaciones, además de empobrecer en forma alarmante en grandes proporciones a la población, ya que en esta tendencia disminuye el poder adquisitivo del salario; pero enriqueciendo a un sector reducido de empresarios, mismos que afectan también a la clase obrera o trabajadora implantando en sus empresas un comercio globalizado y la famosa Flexibilización.

La política del Neoliberalismo es imponer a los trabajadores una producción muy alta con el lema de "mas producción o mayor trabajo, mejor salario" ³⁰ y si no lo hacen, se ven privados de su empleo, esto me recuerda el trabajo a destajo, el trabajo de sol a sol, que antaño imponían la clase poderosa a la clase desprotegida que no podían hacer nada, sólo obedecer, de lo contrario eran merecedores de azotes, sólo esto nos faltaba, que ocurra en la época moderna, sería el colmo, bueno, volviendo a nuestro tema, lo que busca el liberalismo moderno, que el trabajador no aguante tanta carga de trabajo y al final el mismo renuncie o lo hacen renunciar por no ser competente. Por lo

³⁰ KURCZIN VILLALOBOS Patricia, Relaciones Laborales en el siglo XXI, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, UNAM, México 2001.p.56.

tanto, podemos concluir que esta tendencia busca un orden social donde exista una privatización del capital con innovaciones tecnológicas que reduzcan a un nivel alarmante el acceso al empleo de miles de trabajadores, pero beneficiando a contados sectores empresariales y a las empresa trasnacionales que nos benefician poco y dejan en nuestro país sus residuos tóxicos y mucha contaminación.

El neoliberalismo económico junto con el pacto neoconservador, son los modelos económicos de las última década.

En México son claros los hechos del neoliberalismo.

Con la introducción del neoliberalismo como modelo económico de México, el gobierno perdió industrias importantes, una de ellas es Telmex, el transporte público en la actualidad es llevado por particulares, también, el estado pierde fuerza día a día con respecto a los aspectos económicos del país.

El estado mexicano no es en principio ni por naturaleza un mal administrador; no es tampoco un mal empresario; lo que se cuestiona es, si debe serlo, convirtiéndose en un actor de la economía, en lugar de rector de la misma. Es fácil privatizar y desincorporar desde las aulas, medios de comunicación, organismos internacionales o extranjeros, pero muy difícil hacerlo desde la óptica del gobierno, porque lo que para otros países o economías puede llegar a convertirse en un lastre, o sea la intervención directa del estado, para caso nuestro y nivel de desarrollo y consolidación del sector privado, parece ser que la intervención estatal es más justificada y necesaria. Por lo tanto la privatización y la desincorporación, al igual que otros rasgos del neoliberalismo, no debe verse como la panacea, si no como una medida estratégica dentro de un enfoque de modernidad, a fin de dejar el espacio necesario para que la función pública logre un grado razonable de eficiencia, productividad y rentabilidad, participando conjuntamente con los particulares y reservándose todas las áreas estratégicas.

El presidente que tuvo más importancia en este modelo económico fue Carlos Salinas de Gortari.

3.2. LA GLOBALIZACIÓN.

La Globalización es un proceso en la cual se acompañan medidas pendientes, actividades económicas y factores de producción, también la podemos entender como al conjunto de procesos que dan origen a la internacionalización de las economías nacionales, creando y acelerando un nuevo orden económico mundial; es decir, es la mundialización de las economías que dependen en el mejor de los casos de un pacto económico internacional y al ser un movimiento económico mundial cuya función es la de formar regiones económicas hegemónicas dentro del comercio internacional. Esta estrategia es con el fin de facilitar el acceso adecuado de los diversos Estados a la libre concurrencia de los grandes mercados internacionales.

En esta libre apertura económica mundial, México ha celebrado Convenios con otros países³¹, como son América del Norte, Europa y Asia y pactos regionales de menor pretensión entre otros, el pacto Andino.

Podemos decir que tanto la Globalización como el Neoliberalismo adquirieron fuerza después de la caída del muro de Berlín en 1989, la toma de poder de Margaret Thatcher y del presidente de los Estados Unidos de América Ronald Reagan.

Después con el fin de la guerra fría, la Globalización se ha fortalecido con la creación de centros de poder económico que desbordan fronteras y adquieren un mundo comercial que antes no habían sido explorados.

Después de la segunda guerra mundial, el capitalismo descubrió que redituaba más exportar empresas, que mercancías o productos, de esta manera se instalaron empresas transnacionales en lugares estratégicos de mercados y en países donde el salario es bajo, ejemplo de esto es México, que tiene el salario más bajo en comparación con otros países y por estar en un lugar estratégico con los países del norte, de esta manera se instalaron en nuestro país industrias maquiladoras en busca de un menor agregado de costo menor para ciertos insumos, esto sirvió como

³¹ PACHECO MARTÍNEZ Filiberto, Derecho de la Integración Económica, Globalización y Mercados, Porrúa, México 1998. p. 48.

mercancía de exploración para instrumentar coordinaciones económicas mas allá de las fronteras.

Aquí estamos hablando de un capitalismo con un cambio notable en los modos de producción, ya no existiendo enormes empresas concentradoras de todos los procesos, más bien se busca una división del trabajo, eligiendo los lugares de mayor capacidad técnica pero de menor costo laboral, esto les beneficia, ya que a menores costos de mano de obra mayores ingresos, pero dando como resultado que los miles de trabajadores que en épocas de antaño tenían su trabajo asegurado ahora es sólo para unos cuantos y con un menor salario y lo peor de todo, estas empresas traen a nuestro país una alta tecnología que desplaza al trabajo humano por máquinas, lo cual trae como consecuencia menor mano de obra y menores empleos para los mexicanos, pero eso sí, mayor ganancia para sus empresas a costa de las facilidades que se les dan en nuestro país, esto con la famosa Globalización que a medias nos beneficia, además argumentan los representantes de estas empresas que no nos pueden dar ciertos tipos de trabajo a nosotros los mexicanos ya que traen tecnologías que nosotros desconocemos, pero olvidan un principio fundamental que es la capacitación, que la ley lo contempla, pero como gozan de una protección por parte del sector empresario hacen caso omiso de esto.

En palabras del maestro Néstor de Buen Lozano³² la Globalización no es mas que la versión de la guerra fría, sólo que aquí es una guerra económica con un control único a partir de la mayor potencia con resultados catastróficos para los países en vías de desarrollo, ya que con los bajos salarios, su economía no puede prosperar y se da el caso que aunque en nuestro país se instalen grandes empresas, nunca vamos a poder ser socios de ellas en la economía mundial, sólo seremos el trampolín para que esas empresas prosperen, sólo seremos el nido para que puedan empollar sus mercancías a un bajo costo .

³² ALBURQUERQUE Rafael, DE BUEN LOZANO Néstor . Ob cit. ,p 131.

Por las razones ya mencionadas, podemos concluir que la Globalización, lo mas que ha logrado, es la regionalización de las economías, aunque si de manera muy inteligente como creemos que lo hace el bloque Europeo ³³o unión Europea distribuyendo funciones que evitan la competencia desleal en los productos entre todas las naciones adheridas al proceso de Globalización o mundialización.

Esta tendencia globalizadora ha traído como consecuencia que en nuestro país el desempleo masivo de trabajadores inadaptables a la nueva estructura de producción, ya que como es sabido para poder llegar a un mercado muy competitivo se necesita reconversiones industriales de alto costo, lo cual trae como consecuencia que no exista presupuesto para la capacitación de los trabajadores, aunado a esto la maquinaria moderna que desplaza a pasos agigantados la mano de obra³⁴.

Recordemos que las grandes empresas trasnacionales, por ejemplo en la industria automovilística, sus productos son seriados, es decir, se fabrican por partes en cada país donde se asientan, para de esa manera evitarse el pago excesivo de impuestos, beneficiando la economía de su país de origen pero no a nuestros trabajadores mexicanos, por lo tanto dan origen al desempleo en nuestro país ya que no se les capacita a los trabajadores en todas sus manufacturas.

México ha hecho hasta lo imposible para superar la crisis de desempleo, firmó el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, el Acuerdo de Cooperación Laboral, aunque el TLCAN no tiene que ver nada con cuestiones laborales, en su preámbulo sólo hace una cierta referencia a la necesidad de aumentar el empleo, pero eso es una finalidad económica, no laboral³⁵.

El propósito de los Americanos al firmar el TLCAN con México era el de controlar nuestro petróleo, además de mecanismos laborales aprobados por ellos (como la llamada flexibilización laboral donde el empleador puede disponer del horario, lugar y la naturaleza del trabajo).

³³ PACHECO MARTÍNEZ Filiberto, Ob cit. p. 163.

³⁴ Íbidem p.p 145-147

³⁵ RUPERTO PATIÑO Manfer, Aspectos Jurídicos del TLC. UNAM, México 1992, p. 87

El ACLAN tenía buenos propósitos como el de calidad, productividad, competitividad, creación de nuevas condiciones de empleo, con un anexo de nuevos principios laborales, además se enunciaron libertades, derechos, prohibición de trabajos forzados, eliminación de la discriminación en el trabajo, restricción sobre el trabajo de menores, condiciones mínimas de trabajo, esto es bastante bueno, sólo falta un detalle, que se cumpla por las naciones que lo acordaron.

Cabe aclarar que este acuerdo nació como consecuencia del TLCAN ya que los americanos solicitaron un anexo en 1993 a fin de conocer nuestra legislación laboral.

Posición de los sindicatos: los sindicatos de mayor fuerza en México se opusieron y se siguen oponiendo al Tratado de Libre Comercio por el riesgo de la pérdida de empleos por el traslado a México de muchas empresas³⁶, por la diferencia considerable entre los salarios de los países integrantes, y algo importante tenemos una Ley de Trabajo, la mejor de América Latina, pero desgraciadamente ésta no se cumple cabalmente, y donde se les protege totalmente a los sindicatos corporativos que eran los mayoritarios en los años pasados, gracias a sus cláusulas de exclusión, pero actualmente van decayendo lentamente.

Algo importante, el artículo 123 constitucional fracción XVI en su apartado "A" nos dice "que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales" y el apartado "B" fracción X del mencionado artículo nos dice "los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes, podrán así mismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto a una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra", así mismo el convenio 87 que México celebró con la OIT³⁷ y ratificado por el senado en el año de 1950 nos habla de una libertad sindical, aunque curiosamente Estados Unidos de América no lo ha suscrito y no está de acuerdo con éste, ya que estos convenios

³⁶ Ibidem. 91.

³⁷ MONTT BALMACEDA Manuel, Ob cit .p. 158.

comprometen a los países miembros a no disminuir las prestaciones laborales que se acordaron.

En la Globalización, los norteamericanos no quieren exportar productos baratos que compitan con los propios, en cambio imponen ciertas medidas para los productos locales para que no puedan competir con los de importación, además nuestros vecinos del norte no quieren que se extienda el TLCAN a otros países de la región Americana ya que aparecería otro anexo del Acuerdo de Cooperación Laboral en otros países.

Para que la Globalización beneficie a toda clase de trabajadores no hay que olvidar el derecho que tienen estos consagrados en el artículo 123 constitucional que a mi juicio no debe de ser modificado en beneficio de unos cuantos o porque otros países nos lo piden para poder celebrar Acuerdos o Convenios con nuestro país, ellos son los que se deben amoldar a nuestra legislación y si no les conviene que se vayan a invertir en otros países, donde la mano de obra no es nada barata, y por lo que podemos concluir, es que regresaran al nuestro, y ahora si respetaran nuestras normas.

La globalización ha traído como consecuencia de que todos los países dependan de ellos entre sí, esto ha generado la creación de diversos tratados comerciales, en el caso de México, Carlos Salinas de Gortari buscó el TLC, en el sexenio siguiente Ernesto Zedillo buscó abrir el mercado a Centroamérica, Sudamérica y la Unión Económica Europea, por lo visto antes, la exportación e importación se abren paso cada día más, esto es bueno para el país exportador, pero para el importador no lo es tanto. Mientras un país exporta sin tratados comerciales, tiene que pagar aranceles al entrar el producto al país, además si es por una ruta en la cual pase por otros países de igual forma tendrá que pagar en cada uno de ellos, el producto sería más caro pero el gobierno ganaría más y el gasto publico se elevaría, sin embargo con los tratados comerciales se rompen esas aduanas y el producto entra sin pagar, esto trae que el producto es más barato pero ya no hay dinero para comprarlo, porque el gasto publico se redujo y esto causó que hubiera malos salarios.

Otro aspecto es el de ver si los países cumplen con los reglamentos establecidos en cada pacto económico, un ejemplo que afecta a México es que al momento de exportar se tiene que pagar impuestos en Estados Unidos, mientras que cuando entra un

producto americano a México aquel no paga, México pierde día a día por este problema.

¿Se cumple el neoliberalismo en México?

Para fortuna de los mexicanos de clase media y baja, no, el neoliberalismo no ha penetrado en su totalidad en la economía de nuestro país, porque algunas empresas que se encontraban siendo trabajadas por el gobierno, ahora están privatizadas.

3.3 LAS NUEVAS TENDENCIAS AFECTAN A NUESTRO DERECHO DEL TRABAJO.

El derecho del trabajo surge como una necesidad inherente para la clase trabajadora quienes lucharon para poder alcanzar los derechos soñados por muchas décadas, en un nuevo mundo en el cual serían elevados a categoría de persona todo trabajador. Siendo este derecho un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana.

Actualmente vivimos en una era de exigencias por el gran progreso tecnológico, cambios políticos, económicos y sociales. Por esa razón el Derecho del Trabajo renueva sus bases tradicionales ampliando su campo de aplicación, cubriendo sectores y relaciones de trabajo que actualmente se derrumban al margen de las condiciones en que vivimos³⁸.

En la evolución del Derecho del Trabajo, han surgido diferentes etapas, mismas que se han adecuado a las exigencias de la época. Las relaciones laborales se encuentran en una fase de cambio por la influencia de diferentes factores, que han operado cambios en el modo de vida del ser humano, con ello siguen fuertes tendencias, como el Neoliberalismo, la Globalización, la Flexibilización laboral, así como el nacimiento de una Nueva Cultura Laboral, misma que pretende un cambio de mentalidad, no sólo de la clase trabajadora, sino también de toda la sociedad.

³⁸ RUIZ MORENO Angel Guillermo, nuevo derecho de la seguridad social, Porrúa, México 2001, p 217.

El Neoliberalismo y su intervención en el derecho del trabajo: Este liberalismo moderno tiene como puntos esenciales, el mercado, la abstención del Estado de intervenir en la economía, concentración de la riqueza en ciertos sectores. Cabe señalar que esta tendencia se sustentó básicamente en la privatización de las empresas manejadas por el Estado, pero con todo y esto, no ha traído un impulso económico auto sostenido, no ha mejorado la iniciativa empresarial ni la innovación tecnológica nacional, no ha propiciado mercados con mayor índice laboral.

Pero a partir de la política Neoliberal impuesta desde 1982, se ha incrementado el desempleo, los salarios no han mejorado, el nivel de vida de los trabajadores ha descendido. Por lo tanto podemos concluir que el Neoliberalismo ha afectado de manera descomunal el Derecho del Trabajo.

Por otra parte el fenómeno de la globalización como tendencia, tiene el propósito o fin que exista un libre mercado de capital, bienes y servicios, es decir, es un proceso que favorece el libre mercado y donde se encuentra presente de manera especial la competitividad para atraer capitales de otros países, dando lugar a la estructuración de las relaciones de producción.

Cuando hablamos de Globalización, hablamos de modernismo, de tecnología, de apertura, de libre competencia. México está en un proceso de maximizar expansiones económicas, toda vez, que está en un sitio estratégico con América del Norte misma que propició una negociación con la obtención reiterada de empréstitos en dólares, por parte de Estados Unidos de América con nuestro país³⁹, pero esto propició un endeudamiento exterior impagable, esto llevó a considerar que en el país hubiera un alto desarrollo económico para poder pagar el endeudamiento, pero a cambio de no oír los reclamos de la clase más desprotegida. Se celebró un Tratado de Libre Comercio con América del Norte y como consecuencia de esto se firmó un Acuerdo de Cooperación Laboral, con los mismos países, esto con el fin de que los países miembros cumplieran con lo pactado (especialmente, que a decir de los americanos, tiene fama de no cumplir cabalmente en el interior sus propias reglas, acuerdos y

³⁹ PACHECO MARTÍNEZ Filiberto, Ob cit p. 171.

algunas leyes) bueno, al menos eso pensó el presidente Clinton cuando celebró el mencionado tratado.

Como consecuencia de la Globalización y el libre mercado que antes era restringido, se instalaron en nuestro país múltiples empresas internacionales con el afán de invertir su capital, esto por el costo reducido de mano de obra barata, pero esto ha traído como consecuencia la práctica de la llamada flexibilización en nuestro país; es decir, hoy se presiona a los obreros para que produzcan más, con la promesa de que si trabajan más hay un mejor salario, pero la realidad es otra, si no producen lo que la empresa les pide, simplemente no califican y los despiden⁴⁰, obviamente que les buscan un motivo poderoso para poderlos despedir, por esa razón podemos decir que hoy nuestros trabajadores viven con una inestabilidad en el empleo, y lo peor es que en la internacionalización de nuestra economía, las empresas que se han establecido en nuestro país, cuya tecnología es tan alta, que nuestros trabajadores están siendo desplazados por máquinas robóticas, lo que ha traído como consecuencia que crezca el desempleo y aumente la pobreza, o en su caso estos trabajadores no tengan estabilidad en el empleo siendo un mil usos, sin ninguna especialización, además de ser contratados por empresas intermediarias que en realidad son empresas fantasma, que no ofrecen ninguna garantía social a nuestros conciudadanos, ya que celebran contratos temporales, y hacen trabajar de tal manera que el trabajador se fastidia o lo fastidian y lo hacen renunciar, o quizá dicen que no calificó para el trabajo que se le asignó y así de frescos lo despiden sin ninguna indemnización.

Esto afecta a nuestro Derecho Laboral ya que este no es su fin, su fin es el bienestar de la clase trabajadora y la justicia social, y cómo van a obtenerse estas garantías, si estas empresas no cumplen con nuestro derecho.

Estas empresas extranjeras al invertir su capital en nuestro país, lo único que les interesa son sus ganancias, el día que quieran irse, lo hacen sin importar a los miles de desempleados que dejan, y sobre todo la cantidad de residuos tóxicos contaminantes que dejan en nuestro territorio.

⁴⁰ KURCZIN VILLALOBOS Patricia, ob cit .p.78.

Por otra parte en los últimos años, para ser precisos desde 1995, se ha tratado de inculcar en nuestro país la famosa Cultura Laboral, cuyo fin es mejorar el nivel de vida de los trabajadores y educarlos mentalmente, es decir, es un cambio de mentalidad, pero esto no remedia a nuestro resquebrajado Derecho Social, más bien es un paliativo que necesita curación de inmediato, el querer remediar un sistema sólo remendándolo, sin reestructurar, por decirlo así, sus cimientos, trae como consecuencia que estos remiendos se caigan y todo vuelva como estaba antes o quizá peor, esto es una falacia, esta nueva cultura debe de estar bien cimentada en nuestro derecho social no perdiendo nunca el carácter tutelar que lo caracteriza.

Otra tendencia importante que ha afectado a nuestro derecho del trabajo es la Flexibilización⁴¹, porque como podemos observar, las relaciones laborales se encuentran en una fase de cambio por la influencia de diversos factores, ya que estos han operado cambios en los modos de vida del ser humano en la mayor parte del mundo, así como en la vida política de muchas naciones, con ello sigue una fuerte tendencia hacia la flexibilización laboral ya que todos estamos de acuerdo que los cambios económicos y modelos tecnológicos han originado cambios en nuestro sistema, pero nuestros legisladores deben de tener mucho cuidado en el giro de estos cambios, para no impedir la esencia de la naturaleza del Derecho del Trabajo, ya que la tendencia flexibilizadora pretende modificar las condiciones en las relaciones de trabajo y los derechos mínimos adquiridos por los trabajadores en esta lucha por años, con el único fin de obtener protección en sus derechos naturales irrenunciables como son: justicia, paz social, una justa remuneración por su fuerza de trabajo, y a decir verdad los débiles es con lo único con que cuentan, es su única garantía, su único yo, no poseen ningún bien material, ninguna riqueza por eso acertadamente el maestro Mario De La Cueva los llama "los sin tierra y sin riqueza". Por esta clase es que el Derecho del Trabajo no va a permitir que se vulneren sus derechos.

La Flexibilidad será una necesidad, pero si por Flexibilidad se quiere entender la destrucción de las instituciones conquistadas a lo largo de muchos años y que buscan

⁴¹ J.SAPPÍA Jorge, Empleo Y Flexibilidad Laboral, Astrea, Buenos Aires 1996,p. 165.

preservar la salud física y mental de los trabajadores no es admisible, ahora bien no debe desconocerse que en algunos casos específicos la Flexibilidad debe preferirse a la rigidez (al menos eso opinan algunos o por decir pocos autores) ya que no hay que perder de vista el paternalismo de nuestro Derecho Laboral. Si la Flexibilización trae beneficios, la podemos aceptar, siempre y cuando no acabe con los derechos y el carácter tutelar que caracteriza a nuestro derecho social. Cabe señalar que la llamada Flexibilización⁴² laboral aparece en nuestro país desde hace algunos años en la práctica, pero de manera legal es hasta estos últimos años que se pretende que se regule, pero aquí es importante observar que la Flexibilidad no reglamentada trae como consecuencia pobreza, desigualdad, desempleo, subempleo y una inestabilidad en el empleo, que produce que muchos de nuestros trabajadores se desesperen y se empleen a ellos mismos, terminando así con el carácter tutelar que el Derecho del Trabajo tenía para ellos, ya que para tener protección debe de haber una relación laboral, pero con el carácter de subordinación, si esto no sucede desaparecen sus más mínimos derechos, como son el de igualdad, irrenunciabilidad, equilibrio, protección, justicia social, preservación de la dignidad humana, una vida decorosa, libertad y hasta la salud del trabajador, y si la Flexibilidad pretende acabar con estos derechos adquiridos, es que está de gran manera afectando nuestro Derecho Laboral, ya que pretende desbaratar los rasgos sociales de el Derecho del Trabajo, intentando suprimir derechos fundamentales, ya que la Flexibilización es sinónimo de desmoronar estos derechos adquiridos.

3.4. ANTEPROYECTO DEL CÓDIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTO DEL TRABAJO.

En el capítulo anterior analizamos la Nueva Cultura Laboral en donde los sectores productivos argumentan que esta modalidad traerá mejores condiciones de trabajo y mejores relaciones obrero-patronales, por lo tanto, los representantes de los obreros y los representantes empresariales(no todos) en el comité técnico aprobaron por consenso en su sesión de fecha 1 de diciembre de 1998 un documento intitulado

⁴² PACHECO MARTÍNEZ Filiberto, Ob cit. p. 201.

"propuestas acordadas para mejorar las relaciones obrero patronales en materia de derecho procesal del trabajo".

Entre estas propuestas destaca un anteproyecto de un Código Procesal del Trabajo, elaborado por la Secretaria de Trabajo y Previsión Social con base en un diálogo en el que participaron el sector obrero corporatizado y organizaciones patronales (cabe destacar que no participaron todo el sector obrero) que constará a propuesta de ellos, de 386 artículos distribuidos en diez títulos, esto es, con el fin de hacer mas rápida la defensa de sus derechos (eso según ellos), de alcanzar plenamente la justicia pronta y expedita en el ámbito laboral , además de que en la Ley Federal del Trabajo de 1970 las normas de derecho sustantivo y las normas de derecho adjetivo o procesal se encuentran en un mismo ordenamiento; es decir, todo incluido en los 1.010 artículos que contiene la mencionada Ley, de esta manera se sistematizará en un solo cuerpo normativo las propuestas de los sectores productivos.

En febrero de 1999 apareció una segunda versión donde se señala el estudio de las diversas propuestas de los acuerdos entre empresarios y obreros en este anteproyecto y naciendo así la Nueva Cultura Laboral.

3.4.1. LO QUE SE PRETENDE EN ESTE ANTEPROYECTO.

En este anteproyecto desaparecen las Juntas Federales y Locales de Conciliación y arbitraje, que han tenido como fin fundamental actuar como la instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y patronos, mismas que conocen y resuelven los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, pero, ¿ como sucederá esto ?, si como ellos mismos afirman aquí lo que se pretende es fortalecer y privilegiar la conciliación como instrumento alternativo de la solución de conflictos laborales a fin de que exista un equilibrio y una armonía entre los sectores productivos⁴³, además este anteproyecto fue enviado para su opinión a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de todas las entidades federativas del país, así como a presidentes de juntas de algunos Estados

KURCZYM VILLALOBOS PATRICIA, Ob cit. Pág. 138.

para que expresaran su punto de vista. Se expresan varias propuestas que a continuación enuncio:

Se propone reducir el término de la caducidad en perjuicio de los trabajadores; es decir, en lugar de los seis meses que nos marca el artículo 773 de la ley vigente para tener por desistida la acción intentada.

Se pretende agregar al artículo 920 de la mencionada ley un nuevo párrafo en los requisitos para iniciar el movimiento a la huelga, enunciando que si la huelga es la firma de un contrato colectivo de trabajo en el pliego de peticiones, deberá adjuntarse una lista de los trabajadores afiliados al sindicato que laboren, para acreditar que estos se encuentren inscritos o afiliados al sindicato emplazante, tan bien se deberá de anexar la copia del acta de asamblea en donde conste que la mayoría de los trabajadores están de acuerdo para proceder al emplazamiento a huelga, aunque esto generaría en la práctica que la autoridad tenga medios para obstaculizar el emplazamiento de corte legítimo y proteger por medio de un contrato colectivo de trabajo sin emplazamiento a huelga, asimismo se propone incluir un capítulo especial relativo a los principios generales de la conciliación y se establecen nuevas disposiciones para fomentar la solución de conflictos por la vía conciliatoria.

Además se pretende crear la figura de un funcionario conciliador como parte del personal jurídico de las Juntas de Conciliación, además que estas sean modernas con un personal jurídico con una profunda profesionalización incluyendo disposiciones para mejorar los sistemas de selección, preparación y promoción de dicho personal.

Algo muy importante, se pretende una división en la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. En el procedimiento ordinario el anteproyecto adopta el sistema de la ley antes de las reformas de 1980 ya que divide en dos la audiencia de conciliación, con el objeto de dedicar mayor tiempo a la etapa inicial de conciliación, ya que la actual audiencia consta de tantas etapas que se programan pocas para un mismo día y muchas veces se difieren a petición de las partes por estar celebrando pláticas conciliatorias o por diferentes motivos, quedando

lapsos sin actividad en las juntas, mismas que se aprovecharían en las dos audiencias y así se programan un mayor número de estas, resultando un juicio mas rápido.

Se propone evitar los juicios promovidos por sindicatos de trabajadores que no representen el interés legítimo de los que laboran en los centros de trabajo en el cual rigen los contratos llamados conflictos de titularidad de los contratos colectivos de trabajo⁴⁴, este anteproyecto contiene una nueva disposición para establecer como requisitos de procedibilidad de la demanda, que el sindicato actor acredite ante la junta que coaliga trabajadores de la rama industrial o actividad de la empresa en la que rige el contrato en disputa y que tiene afiliados trabajadores al servicio de ésta, en una proporción no menor a la tercera parte del personal sindicalizado que labore en ella.

También se propone que se regule en forma especial la prueba del recuento de los trabajadores en un conflicto a huelga mediante un voto secreto sobre la base de un patrón de trabajadores sindicalizados al servicio de la empresa elaborado por la junta en forma previa al desahogo de la prueba, con fundamento en los padrones vigentes que obren ante la autoridad vigente, cabe resaltar que en este anteproyecto deberá de acreditarse la procedencia de la acción para poder resolver este conflicto, acreditando la manifestación expresa de la voluntad de los trabajadores mediante la prueba de recuento, independientemente de que el sindicato demandado controvierta o no la demanda respectiva, a fin de evitar la celebración de los contratos colectivos de trabajo de protección entre empresas y sindicatos de trabajadores que no representan legítimamente los intereses de los trabajadores que laboran en las mismas, el anteproyecto propone que cuando el objeto de la huelga sea la firma de un contrato colectivo de trabajo, al pliego de peticiones debe adjuntarse una relación de los trabajadores afiliados al sindicato emplazante, para acreditar que la mayoría que prestan sus servicios en la empresa emplazada a huelga verdaderamente pertenezcan a ella , también deberán anexar una copia del acta de asamblea en donde se manifieste la voluntad de los trabajadores de proceder al emplazamiento, con el fin de que el sindicato demandante acredite su legitimación activa.

KURCZYM VILLALOBOS PATRICIA, Ob cit. Pág. 138.

Por ultimo, proponen que se eleve el nivel profesional de los litigantes en el ámbito laboral, es decir, que los abogados patronos o asesores legales de las partes deberán acreditar ser licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con cartas de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión⁴⁵, (como nota especial actualmente no se necesita ser abogado con cedula profesional para poder defender los intereses de los trabajadores ante una autoridad competente).Esta modificación implica una reforma a la Ley Reglamentaria del Artículo quinto Constitucional relativo al ejercicio de las Profesiones en el Distrito Federal.

KURCZYM VILLALOBOS PATRICIA, Ob cit. Pág. 139.

PRECONCLUSIONES.

El sistema neoliberal no ha ayudado a la economía de México y de los países subdesarrollados sino que los ha sometido al imperialismo de EUA. Es necesario y urge para el bien de la nación, encontrar la forma correcta de poder estabilizar al país, y dar una forma de vida más digna imponiendo topes salariales.

La globalización busca ganancias, no reconoce valores éticos, no le importa la dignidad de la persona. Ha traído como consecuencia que todos los países dependan de ellos entre sí, esto ha generado la creación de diversos tratados comerciales. No todos los países cumplen con los reglamentos establecidos en cada pacto económico, un ejemplo que afecta a México es que en el momento de exportar se tiene que pagar impuestos en Estados Unidos, mientras que cuando entra un producto americano a México, aquel no paga, lo que trae como consecuencia, que México pierde el cobro del arancel día a día por este problema.

CAPÍTULO 4. SITUACIÓN ACTUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En páginas anteriores se señalaron las consecuencias que han traído las nuevas tendencias laborales, como éstas se han ido introduciendo de manera paulatina en nuestro derecho laboral, ahora toca el turno de analizar en el presente la situación del derecho del trabajo.

4.1 OBJECIONES AL PROYECTO ABASCAL.

Lo primero que debemos resaltar es que de ninguna manera se puede considerar a la Ley Federal del Trabajo (LFT) como una panacea. Producto del régimen surgido de la revolución mexicana, se trata de una ley enmarcada en el régimen de explotación del trabajo asalariado instituido en México sobre la base de la existencia de la propiedad privada de los medios de producción y de consumo, que garantiza la reproducción ampliada de dicho régimen en función de la valorización del capital y de la creación de nuevo valor por la fuerza de trabajo y que, por medio del mercado, va a parar a las manos privadas de los capitalistas nacionales, estatales y extranjeros.

La LFT es una ley secundaria que reglamenta el artículo 123 constitucional y que supuestamente no debe estar por debajo de los preceptos constitucionales, aunque en la práctica sus cláusulas y disposiciones siempre han sido violadas tanto por el Estado como por la clase patronal en las relaciones individuales y colectivas de trabajo.

Desde esta perspectiva, debemos recalcar que los anteproyectos e iniciativas de esta reforma a la ley laboral que hasta ahora se han presentado, no se distingue de la hasta ahora más acabada del régimen conservador mexicano actual denominada Ley Abascal (LA).

En efecto, la Iniciativa de Reformas al Artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo del Partido Acción Nacional (PAN) del 12 de julio de 1995, el Anteproyecto de Reforma a la Legislación Laboral del Partido de la Revolución Democrática (PRD) de

1998 y la Exposición de motivos de la Iniciativa de Decreto por el que se Reforman Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) suscrita conjuntamente con los partidos Verde Ecologista, Convergencia Democrática, del Trabajo, de la Revolución Democrática, el Barzón y el Congreso Agrario Permanente dada a conocer el 31 de octubre de 2002, coinciden en el fondo en que no cuestionan dicho régimen de explotación, sino, más bien, lo modernizan y perfeccionan en concordancia con los nuevos tiempos neoliberales y de la globalización capitalista.

El 11 de agosto de 1996 en una ceremonia en Los Pinos, se reunieron el dirigente de la Coparmex Carlos María Abascal Carranza y el entonces líder de la CTM don Fidel Velásquez para celebrar un acuerdo denominado "Principios de la Nueva Cultura Laboral" (aunque ésta ya había sido acordada entre Abascal y Velásquez en 1995) misma que fue firmada y reiterada por el entonces Presidente de la República, Ernesto Zedillo Ponce de León, quien afirmó que el documento había sido firmado por los representantes de los sectores productivos (obrero patronal) y organizaciones participantes, que forman el sector corporativo (obreras y patronales en sí, no representaron el total de los sindicatos) ni el total de los trabajadores ,ya que sólo se encontraron y que firmaron, son la CTM y la CROM, pero estos acuerdos se tomaron sin tomar en cuenta a los propios asalariados, y menos a la población en general. En primer lugar, estas iniciativas y anteproyectos que han sido ignorados por el gobierno federal carecen de legitimidad política en la medida en que han sido obra y gracia de abogados, académicos, burocracias de sindicatos y partidos registrados y nunca fueron sometidos a discusión y referéndum de los trabajadores y el pueblo en general. Por lo tanto, representan los intereses de esas camarillas corporativas y neo- corporativas enmarcadas en el régimen presidencialista autoritario mexicano vigente.

Resulta elocuente y altamente significativo el siguiente planteamiento que la UNT-PRD establece en su Exposición de Motivos de la Iniciativa de Decreto por el que se Reforman Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo: "busca atender los

intereses fundamentales de los trabajadores y, al mismo tiempo, mantener ventajas para los patrones".⁴⁶

Sin embargo, para otros autores sería difícil sostener este objetivo, y se piensa que ha llegado el momento de preparar un proyecto alternativo, o mejor dicho, mejorar los importantes avances que se tuvieron con el de UNT-PRD y comenzar a trabajar en la sociedad por su defensa, única forma que garantiza la no imposición de estos nuevos cambios a nuestra legislación laboral.⁴⁷

En estos acuerdos se dijo que para poder elevar el nivel de vida de los trabajadores es necesaria la productividad, así como la revalorización del trabajo humano mediante la satisfacción de las necesidades materiales. Todos estos razonamientos fueron para dar un paso previo a la reforma laboral.

De acuerdo a lo planteado, se desprende que los propósitos de la COPARMEX son los de generar un régimen en el que la productividad asuma una función principal que es la de mayor calidad a menor costo, eso sí, deberían resaltar estos tres factores: eficiencia, productividad y competitividad como instrumentos necesarios para el desarrollo y economía del país.

Carlos María Abascal Carranza desde que asumió la responsabilidad de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, su principal propósito fue la de reformar la ley federal del trabajo conforme a los principios de la nueva cultura laboral.

Al respecto de sus propuestas explicó que las acciones gubernamentales estaban en ese entonces encaminadas a reactivar el mercado interno, pero no implicaban abandonar los mercados exteriores, porque era parte del inminente del proceso de globalización.⁴⁸

⁴⁶ La Jornada 2 de Mayo del 2003

⁴⁷ CHARIS GOMEZ, ROBERTO, "La Organización Internacional del Trabajo, su actividad normativa y sus convenios fundamentales"; Revista de la Facultad de Derecho, tomo LIII, núm. 241, 2003.

⁴⁸ NOTIMEX "La Reforma Laboral será justa: Abascal", del 5 de Marzo del 2003

En este proyecto se designó una comisión integrada por 22 representantes de los sectores y 2 de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) cabe señalar que esta unión se opuso a esta reforma y que algunos miembros del PAN no terminaron el proyecto ya que en un año no hubo el avance esperado por la mencionada oposición de los representantes de la UNT. El propósito de Carlos María Abascal era desde un principio conseguir una reforma por consenso, y no existiendo esto, recurrió a la fórmula de aprovechar el proyecto del Código Federal Procesal, que por esa misma época se estaba gestando, contando con la colaboración de abogados empresariales mismos que contaban con la ayuda de la CTM y la CROC.

A fines del año 2002 se armó un proyecto con el fin de que lo firmaran todos los representantes integrados de la mesa central, pero los representantes de la UNT no lo hicieron aunque se les pretendió obligar, pero después la ST y PS presentó un "acuerdo de sectores," mismo que fue impugnado y hasta la fecha ha sido discutido.

Durante la ceremonia conmemorativa del Día del Trabajo el primero de mayo de 2003, en la residencia oficial de Los Pinos el "líder" de los ferrocarrileros, Víctor Flores Morales, uno de los tres oradores en esa ceremonia aseveró ante el Presidente que la iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT) que presentaron diputados del PRI, PAN y PVEM "fue elaborada mediante el consenso de patrones y trabajadores y como resultado del diálogo convocado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social". Diálogo de sordos en la medida en que dicha iniciativa fue acordada, diseñada y consensuada finalmente en círculos restringidos de la clase patronal hegemónica, de los personeros de la burocracia política del Estado, los partidos políticos participantes y la burocracia sindical.⁴⁹

Entre las principales objeciones de reformas a la Ley Federal del Trabajo son las siguientes:

⁴⁹ La Jornada 2 de Mayo del 2003

El cambio de denominación de los "patrones" para convertirse en "empleadores" ya que algunos empresarios argumentan que este término moderno se basa en las grandes empresas que han sustituido a las fábricas de antaño. La objeción que se pone es que esta nueva denominación obedece al hecho que la OIT la emplee en su convenio 87 en el artículo 2 ratificado por México en 1950, además esto conllevaría a que se le incrustara al apartado "A" del artículo 123 constitucional en sus fracciones VI, IX, XII, XIV, XV, XVII, XX, XXI, XXII, XXIV, por estos cambios se objeta.

La Ley Abascal "revolucion" el lenguaje: en vez de la palabra patrón, que es un fiel reflejo de la condición de las relaciones sociales en las sociedades estructuradas en clases sociales como la mexicana y de los intereses patronales, se cambia anticonstitucionalmente por la palabra "neutral" de "empleador" lo que supone que no hay tal "revolución lingüística".

Se trata de una copia fiel clonada de las constituciones y expedientes laborales creados por las dictaduras militares latinoamericanas en los años setenta y ochenta del siglo XX, ejemplarmente las de Argentina y Chile, en este último país, en la época del dictador Pinochet que derogó las reformas asistencialistas y sociales previas para introducir las reformas neoliberales milton-friedmanianas que rigen en la actualidad en la sociedad y en el mundo del trabajo.⁵⁰

Se pretende reformar los artículos 387,920, 923 de la Ley Federal del Trabajo donde se objeta con toda claridad que en el emplazamiento a huelga por firma del contrato colectivo, el empleador que reciba los servicios de trabajadores miembros de un sindicato, tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, dicho contrato colectivo, que la solicitud deberá ser firmada por escrito y contendrá la firma de los representantes de los sindicatos, así como la de los trabajadores y en el escrito del que se trata, se acompañarán constancias vigentes expedidas por la autoridad correspondiente y tratándose del procedimiento a huelga se presentaran el pliego de

⁵⁰ NESTOR DE BUEN; "LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL", Edit. PORRUA, 1980

posiciones por duplicado ante la Junta de conciliación y arbitraje más cercana, la que procederá a emplazar de inmediato, y en caso de que se declare incompetente la remitirá inmediatamente a la que considere competente, de este artículo también tenemos la versión que sigue importante es que si el objeto de la huelga es la firma del contrato colectivo de trabajo y no existiendo otro legalmente depositado, y para que el presidente de la junta de trámite al procedimiento respectivo, el sindicato emplazante, bajo protesta de decir verdad, deberá manifestar su radio de acción que comprende el objeto de su empresa o establecimiento que pretende emplazar.

La objeción que se da es que nulifica el acceso legítimo a la contratación colectiva, al imponer a la huelga y a los reclamos de cambio de titularidad de contrato, obstáculos imposibles de cumplir.

En diversos artículos, como son el 387, 390 del mencionado anteproyecto tiene obstáculos al derecho de asociación, ya que se reduce la topología de los sindicatos obreros cuando esta es sólo enunciativa, ya que la constitución no establece límites y la ley vigente sólo lo enuncia. Aquí también se introduce el requisito de radio de acción favoreciendo la intervención indebida de las autoridades tanto en materia de registro como en conflictos de orden intergremial ya que por la composición de las juntas las coloca en la posición de jueces y parte, además se impone un nuevo motivo de conciliación.

En lo relativo al sindicato de oficios varios, se pretende que desaparezca y se crea dentro de los sindicatos de empleadores el de industriales, los formados por empleadores de la misma rama industrial, en una o varias entidades federativas.

Adicionalmente se impone un nuevo motivo de cancelación cuando se dejen de revisar integralmente los contratos colectivos en dos ocasiones consecutivas, situación que amplía el margen de control por parte de dicha autoridad, otro motivo de cancelación es no haber cumplido en el término de un año con obligaciones administrativas frente a las autoridades administradoras.

La objeción que se plantea es que se limita la libertad de asociación restringiendo su autonomía organizativa y ampliando las causas de cancelación de registro de los candidatos, cuando se dejan de revisar integralmente los contratos colectivos en dos ocasiones consecutivas.

La objeción que se pone es que este cambio no es necesario, ya que en la constitución este término ya existe en los siguientes artículos: 110, 111, 122, 122A, 122B, 122 base segunda, 122D, 122F, 122 I, 122 II, 122 III, 122 IV, 122 IV.

Actualmente existe en materia laboral un registro público de asociaciones y contratos colectivos, que además de avanzar en esta transparencia, permite resolver con neutralidad controversias colectivas y al existir registros libres para los sindicatos, es con el fin de determinar sus formas de funcionamiento, rendición de cuentas en su patrimonio y voto secreto para la elección de sus dirigentes.

Otro punto que se propone en el documento oficial de la ST y PS se lee que los artículos del 35 al 39 no se modifican. Sin embargo, otros documentos, como el de la UNT, señalan que la Ley Abascal si incluye un nuevo artículo, el 35, que introduce las figuras de relaciones de trabajo "por temporada" y de "capacitación inicial". Se dice entonces que "las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".⁵¹

Este artículo, desde nuestra perspectiva, se relaciona con dos nuevos artículos que corresponden al Título II de las Relaciones Individuales de Trabajo, el 39-A que entiende por "contrato de trabajo a prueba" aquel por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios de manera personal y subordinada por un periodo que no podrá exceder de 30 días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios e indispensables para desarrollar la actividad o

⁵¹ .- Propuesta de Modificación de la Ley Federal del Trabajo de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STyPS), 12 de diciembre de 2002

trabajo que se solicita. El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta 180 días, cuando se trate de trabajadores para ocupar puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, apreciándose que al término de este plazo el empleador no está obligado por la ley a contratar definitivamente al trabajador según el artículo 39-E.

También en el mismo artículo con inciso B define el contrato de trabajo para capacitación inicial, como aquel por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios durante un periodo bajo la dirección y mando técnico de personal capacitado en determinada actividad o categoría, con la finalidad de proporcionarle los conocimientos necesarios para la realización de una actividad productiva determinada, de acuerdo con un programa acordado con el empleador. Más tarde se aclara que la vigencia del contrato a que se refiere este párrafo tendrá una duración máxima de seis meses y el salario que se convenga nunca podrá ser inferior al mínimo.

En el inciso C del mismo numerario, se afirma que la forma del contrato a que se refieren los artículos precedentes será por escrito, en caso contrario se entenderá que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado, siendo estos contratos son improrrogables y no podrán aplicarse al mismo trabajador simultánea o sucesivamente, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, ni de ascenso, ni aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo empleador.

Con este artículo se observa que se defiende en gran medida al patrón y lo libera de alguna manera de la obligación de contratar al trabajador por tiempo indeterminado al término de la capacitación inicial y de los contratos a prueba, al condicionar esta acción al hecho de que subsista la relación de trabajo. Es decir, lisa y llanamente, basta que el patrón considere que dicha relación se ha acabado para que ejerza su "derecho" legal contenido en la Ley Abascal para dar por terminada su relación de trabajo y despedir sin más trabas al trabajador.

Ligado a los anteriores artículos, el 153-Y que estipula el uso y reglamentación de los becarios que tiene como objeto que estos se desarrollen en un ámbito productivo real y

las competencias laborales, estos alumnos de escuelas e instituciones educativas de nivel medio y superior podrán observar y desempeñar las funciones propias de los distintos puestos de trabajo relativos a una profesión u oficio, conocer la organización de los procesos productivos o de servicios así como las relaciones socio-laborales en las empresas o centros de trabajo, orientados y asesorados en todo momento por responsables del seguimiento de sus actividades, designados para tal fin por la empresa o el centro de trabajo y el centro educativo al que pertenecen, mediante estancias en carácter de becarios, en esta relación laboral por decirlo así, se deberá cubrir entre 300 y 400 horas de estancia en una empresa o centro de trabajo, pero sin exceder la jornada máxima legal, para lo que se requiere de un convenio entre los centros educativos y los centros de trabajo o empresas, el cual incluirá un programa formativo realista y concertado, que sea posible cumplir y evaluar, asimismo de manera obligatoria por esta reforma se le tendrá que informar al becario con claridad de que carece de relación laboral o contractual alguna con la empresa; que deberá guardar las normas de higiene personal, presencia, y disciplina y comportamiento que sean de uso en la empresa durante su estancia en la misma y que, asimismo, deberá guardar las normas de seguridad en el trabajo características del sector productivo o de servicios al que pertenezca la empresa o el centro de trabajo.

La nueva reforma lo que hace es el uso masivo de contratos temporales y capacitación personal sin responsabilidad de darles trabajo y utiliza fuerza de trabajo calificada (becarios) proveniente de los centros de educación media superior y superior, valiéndose de la firma de contratos indeterminados de trabajo.⁵²

En el anteproyecto de reformas ninguna de estas medidas se tomaron en cuenta o fueron consideradas, no para ser reformadas, sino para que estas no desaparezcan, al hacer esto obstaculiza todo avance en favor de la transparencia y democratización sindical, por lo mismo se objeta.

⁵² La Jornada 2 de Mayo del 2003

En el anteproyecto de ley se pretende modificar artículos importantes como son 11-35-39 de la mencionada ley, por ejemplo en el artículo 35 hace referencia a los distintos tipos de relación laboral estableciendo como nueva modalidad la relación de trabajo por temporada y de capacitación inicial y en el artículo 39 se autoriza que las relaciones de trabajo temporales se prorroguen por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia, con la misma naturaleza. En el artículo 11 el representante del empleador será el personal directivo, de esta manera tendrá una obligación respecto a las relaciones con los trabajadores.

Se objeta esta pretendida modificación ya que estos artículos son fundamentales en materia de estabilidad laboral, si se modifican, reducirá el carácter protector de la ley en la materia de estabilidad en el empleo, responsabilidad patronal y carga de la prueba en perjuicio de los trabajadores.

En este proyecto de reforma se pretende modificar reglas en materia de jornada, derechos de preferencia para ingreso y cubrimiento de vacantes en los artículos 59, 154, 159, ejemplo en el artículo 59 se autoriza que el trabajador y empleador podrán fijar la duración de las jornadas de trabajo, esto significa que podrán ampliar la jornada diaria. Aunque esto sea en contra del artículo 123 constitucional apartados "A" y "B" en la primera fracción de cada uno de estos apartados que a la letra dicen "la duración de la jornada máxima de trabajo será de ocho horas" "la jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho horas y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas" por lo tanto aquí se está incurriendo en prácticas inconstitucionales.

En el artículo 154 se da por concluido la práctica del escalafón ciego, es decir, ascensos basados exclusivamente en la antigüedad. Determinándose que los empleadores están obligados a preferir en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos, respecto de quienes no lo sean, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan más aptitudes y conocimientos para realizar un trabajo. En el artículo 159 se indica que las vacantes definitivas, las provisionales con

duración de 30 días y los puestos de nueva creación serán cubiertos por el trabajador que haya sido capacitado por la empresa y que de acuerdo con su lugar en el cuadro de los trabajadores capacitados le corresponda.

En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador más asiduo y puntual.

Además los patrones o empleadores (como se pretende que se les llame) proponen en su proyecto que los trabajadores gocen de un reposo acumulado de varios días a la semana, si amplían su jornada diaria, y por si fuera poco que estos descansos sean acumulables para que puedan ser al mes, pero no se les pagaría como descanso al trabajador; más bien ese descanso sería a cambio de las horas que haya trabajado en exceso.

Se objeta este proyecto toda vez que favorece la determinación unilateral de condiciones de trabajo por la vía individual que coloca a los trabajadores en estado de indefensión, ya que se están modificando reglas en materia de jornada, ámbito funcional de los puestos, derechos de preferencia para ingresos y cubrimientos de vacantes. Estos acuerdos son de carácter exclusivo de las empresas sin tomar en cuenta reglas constitucionales. Otra cuestión, los empresarios manifiestan que están ofreciendo a los trabajadores más días de descanso, pero no dicen cuál es el costo de la extensión del reposo, harían trabajar más a los trabajadores sin ninguna consideración humana, esto en contra del artículo 123 constitucional, el precepto no ordena que la jornada de trabajo sea de ocho horas, dispone que la jornada máxima será de ocho horas, no más, esto, porque una duración mayor atenta contra la salud del trabajador. Además la propia 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 en una semana".

Si se llegaran a incorporar a la ley estas jornadas extenuantes para implantar los "bancos de reposo" se habría enterrado el derecho de los trabajadores a la jornada máxima y al justo pago del tiempo extraordinario.

Para Néstor de Buen en una entrevista para Karina Avilés, escritora de la Jornada, el jurista le deseaba el peor de los porvenires en ese entonces expresando: “la ley Abascal si bien es muy pequeña y carece de sustento constitucional y en su momento era una pequeña iniciativa, con el tiempo se volvió muy letal para la clase trabajadora de nuestro país ya que plantea el control total de los sindicatos, mantiene el corporativismo en plenitud, sostiene la dependencia absoluta al Ejecutivo y tiene la voluntad de servir al empresario”⁵³. Este personaje, quien cuenta con una larga trayectoria como abogado y profesor de numerosas generaciones, ha sostenido que hay dos dolores sociales intolerables: el hambre y la injusticia. En este sentido, afirma que si el capitalismo no puede plantear la igualdad, la alternativa es "otro socialismo", el cual se hace indispensable hoy día para buscar la emancipación de la clase trabajadora.

Por eso, advirtió, desde un principio el proyecto Abascal de reforma laboral conduce a una economía rotundamente capitalista y conservadora, es evidente que es a beneficio de las grandes empresas de gran capital también a bancos con el fin de estar en contra de trabajadores y sindicatos independientes.

El especialista da los siguientes argumentos:

En materia colectiva, plantea el control del derecho de huelga, de los sindicatos a través de registros, tomas de nota. El control de cualquier intento de desplazar a sindicatos que tengan contratos de protección.

En materia individual, añade, significa la voluntad de servir al empresario al mantener vivas las juntas de Conciliación y Arbitraje, que son instrumentos al servicio del Poder Ejecutivo, cuando deberían ser parte del Judicial. Por eso dichas juntas son "una vergüenza pública".

⁵³ Artículo “La ley Abascal sólo conduce al dominio de la derecha: De Buen” La Jornada del lunes 21 de abril de 2003.

Otro de los puntos graves de esa iniciativa, destaca, es que "cuando un trabajador es despedido la actual ley exige que se le avise por escrito sobre las causas del despido, y en caso de no hacerlo el despido se considerará injustificado. El proyecto Abascal dice que si no se da aviso, lo que tendrá que hacer el patrón es probar la causa del despido y ya. Es decir, le quitan una ventaja importante a los trabajadores".

Por último, indica que los sindicatos y los partidos políticos son las dos instancias mediante las cuales se debe plantear la organización de la clase trabajadora, sector que no se ha rendido. El día que eso pase será "la peor hecatombe que podría ocurrir en el mundo".⁵⁴

Es evidente y no lo podemos negar que la justicia social está viciada de parcialidad, y esto debido a la corrupción, no a las leyes, ya que éstas buscan un equilibrio en la justicia social, pero debido a la modernidad existen tendencias, como la flexibilización cuyo fin es la productividad para hacer más competitivas a las empresas, pero que vulneran los derechos de los trabajadores, dando paso a que existan muchas simulaciones de contratos colectivos de trabajo y a vicios generados por los mismos empleadores.

Se objetan las tendencias que ha tenido últimamente nuestro derecho laboral, ya que fortalece los principales vicios que impide la modernización sana del mundo del trabajo.

En la reunión plenaria de la interparlamentaria de las comisiones de trabajo y previsión social de las cámaras de diputados y senadores celebrada el día 23 de abril de este año, del grupo parlamentario del PAN presentó a la consideración de las comisiones un dictamen con proyecto de decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo; pero aquí propone una normatividad nueva, que se permita la flexibilización de las condiciones de trabajo, pero condicionada a la negociación bilateral con el sindicato, de no haberlo con la coalición mayoritaria de los trabajadores. Y algo importante, recoge planteamientos fundamentales de las iniciativas de reforma a la Ley Federal del Trabajo y el PRD y

⁵⁴ *Íbidem*

legisladores de otros partidos para auspiciar la democratización y libertad sindical y el ataque a fondo de los contratos de protección, pero no se consiguió la aprobación de este dictamen.

4.2. LOS PROYECTOS DE REFORMA AFECTAN LA SEGURIDAD SOCIAL.

En capítulos anteriores hemos señalado las diferentes etapas por las que ha pasado el Derecho del Trabajo, desde su nacimiento en 1917 hasta la etapa moderna. Hemos sido testigos de una sucesión de acontecimientos y de transformaciones que eran indispensables apenas unos años atrás.

Actualmente con sus nuevas tendencias que afectan no sólo a los trabajadores, afectan a todo el sistema jurídico social. El Derecho del Trabajo se enfrenta al reto impuesto por los asuntos económicos y políticos, que ahora por su trascendencia universal y globalizadora hacen mucho más compleja su realidad.

Como ya lo he señalado anteriormente, se pretende reformar la mencionada ley, pero a costa de qué, de la lesión de la clase trabajadora; por ejemplo el que se implante una jornada mayor de ocho horas sería en contra de los preceptos y garantías constitucionales, toda vez que la Constitución busca proteger la salud y vida de los trabajadores y su familia, además esto iría en contra de los derechos humanos, que por cierto los señalaré brevemente.

En el año de 1992 se crearon los Organismos Protectores de los Derechos Humanos, al mismo tiempo se le agregó al artículo 102 constitucional un apartado "B" que dispone textualmente en el segundo párrafo "estos organismos no serán competentes tratándose de asuntos electorales, laborales y jurisdiccionales". En los asuntos jurisdiccionales también se dan asuntos laborales es donde se resuelven conflictos, donde existe una litis que se resuelve por una conciliación o por medio de un procedimiento. Analizando la Ley de la Comisión de los Derechos Humanos, observé que apunta aspectos muy importantes como son: la protección, respeto, vigilancia, prevención, observancia, promoción, defensa, estudio, y divulgación de los derechos humanos, según lo previsto por el orden jurídico mexicano.

Los Derechos Humanos, al ser los principios inherentes a la libertad humana deberían intervenir en las cuestiones de trabajo ya que son un conjunto de facultades, prerrogativas y libertades de carácter civil, político, económico, cultural y social (laboral), pero me doy cuenta que en el artículo 14 dice que la Comisión no podrá conocer de conflictos de carácter laboral, esto hubiera sido una ayuda para quitarles un poco de la carga de trabajo que tienen actualmente las juntas. Bueno pero dejemos esto para materia de otra tesis.

Volviendo al tema, el que se pretenda reformar artículos con garantías individuales en la Constitución ya consagrados desde hace muchos años, estaríamos en un retroceso legislativo, de qué sirvió tantos años de lucha para lograr nuestra justicia social , por ejemplo se pretende destrozarse la jornada máxima de trabajo, ya que se propone en el nuevo artículo 59 del proyecto, que ésta se pueda ampliar al máximo de trabajo, esto además de lesionar los derechos de los trabajadores, se les haría trabajar en exceso en jornadas extenuantes, ocasionando muchos accidentes de trabajo. Si esto se lleva a cabo se tendrá que modificar la Constitución en el renglón concreto de la jornada máxima, pero como lo señaló Carpizo, ésta por ahora no podrá reformarse.⁵⁵

En el caso que se reformara, dejaría las manos libres al patrón para imponer las jornadas que él desee y el trabajador no tendrá otra alternativa que aceptar estas jornadas o morir de hambre, aquí se cumple el dicho del Doctor José Dávalos Morales "jornada incierta abuso cierto"⁵⁶

Otro ejemplo, en el nuevo artículo 39 "A" se establece un periodo de prueba por tiempo indeterminado el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumpla con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita. El período de prueba podrá extenderse hasta por ciento ochenta días, cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección y otras funciones de

⁵⁵ Conferencia Magistral "Necesita México una Nueva Constitución" presentada por el doctor Carpizo Jorge en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, el día 12 de junio del año 2003, donde señala que para que se den cambios constitucionales se necesitan factores de mucha relevancia para el país

⁵⁶ DAVALOS José , Tópicos laborales, Editorial Porrúa, México 1998 página 248

administración, pero al término de tal período podrá darse por terminada la relación del trabajo sin responsabilidad para el empleador, de no acreditar el trabajador su competencia, esto quiere decir que el empleador podrá justificar que lo despide porque el trabajador no acreditó ser competente, aunque esto no sea verdad, ¿de qué manera podrá el trabajador probar que es competente? Nunca lo podrá probar, ya que al patrón la Ley lo protege con la sencilla palabra en la nueva ley de "sin responsabilidad" aquí se deja al trabajador en estado de indefensión y sin trabajo. Además en el nuevo artículo 39 "D" al referirse a los contratos de prueba y de capacitación inicial hace la aclaración de que son improrrogables y no podrán aplicarse al mismo trabajador, simultánea o sucesivamente, ni en más de una ocasión, esto quiere decir que el trabajador perdió toda oportunidad de trabajar en la empresa que lo capacitó inicialmente aunque haya adquirido los elementos suficientes para desempeñar su trabajo, todo por un capricho del patrón y además para ahorrarse los gastos de despido injustificado.

En el caso que se reformara, dejaría las manos libres al patrón para imponer las jornadas que el desee y el trabajador no tendrá otra alternativa que aceptar estas jornadas o morirse de hambre, aquí se cumple el dicho del Doctor José Dávalos Morales "jornada incierta abuso cierto."

En la ley de 1931 ya existía el Contrato de aprendizaje, donde el trabajador se pasaba aprendiendo y nunca se le llegaba a considerar como trabajador y peor aun es que conferencia magistral "Necesita México una Nueva constitución" Presentada por el doctor Carpizo Jorge en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, el día 12 de junio del año 2003, donde Señala que para que se den cambios constitucionales se necesitan factores de mucha relevancia para el país "° Dávalos José, tópicos laborales, Editorial Porrúa, México 1998 página 248 recibía una pequeña retribución por su trabajo, estando siempre expuesto al abuso del patrón ¿y esto queremos que suceda?. La ley de 1970 ya superó estas deficiencias (bueno por lo menos en teoría) pero si volvemos atrás estaríamos iguales o peor.

En cuanto a establecer como obligación a los trabajadores de recibir capacitación, ya que en la ley vigente dice que es un derecho para los trabajadores y una obligación para los patrones. Con la pretendida reforma el que sea una obligación para los

trabajadores tiene como fin el que desaparezca el escalafón ciego, ya que de esta manera los trabajadores más antiguos si no están capacitados perderán el derecho escalafonario, ya que lo tendrán los trabajadores más capacitados, aunque tengan poco tiempo en el empleo, además aquí se perderá la experiencia acumulada por muchos años por estos trabajadores, quienes trabajaron para su empresa dejando lo mejor de su vida, sus mejores esfuerzos para que venga otro más listo y los desplace de sus derechos ganados por tantos años de trabajo (aunque esto no lo veo demasiado injusto, ya que si el trabajador se capacita más tendrá mejores oportunidades de empleo).

En el nuevo artículo 153 "A" nos sigue diciendo respecto a la capacitación, pero aquí ampliándola con el rubro de productividad, y como todos sabemos que el fin del Derecho del Trabajo es la justicia social y velar por que los derechos de los trabajadores se cumplan, lo de la productividad son ideas del Neoliberalismo que pretenden introducirse en el derecho social, y que da como resultado el que se le inculque al trabajador ideas de producir más, esto con el fin de que la empresa prospere pero a base de la explotación física del trabajador.

Respecto a la capacitación, actualmente existe un programa de apoyo a la capacitación por el gobierno federal por conducto de la Dirección General de Capacitación y Empleo, que otorgarán apoyos por medio del PAC, pero la micro, pequeña y mediana empresa tendrán que cumplir con muchos requisitos, ya que el propósito principal es el ya señalado, ya que nada se planea sin ningún interés.

Respecto al nuevo capítulo cuarto nos dice que si un trabajador reclama la reinstalación en su empleo sin haberse resuelto su caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje, a este se le puede sustituir definitivamente de su trabajo, pero aquí se estaría dejando sin empleo y sin sus derechos, como dicen varios laboristas, se estarían atacando los derechos de tercero, y lo peor aún, con un problema laboral sin resolver, que es lo que le conviene al patrón.

En el nuevo artículo 56 en un segundo párrafo que se le adicionó: "se podrá permitir que el empleador y los trabajadores podrán convenir en que los segundos desempeñen

labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal", siempre que reciban el ajuste salarial correspondiente, esto quiere decir que si el patrón necesita que desempeñen otro tipo de labores que las establecida o pactadas, los trabajadores lo tendrán que hacer, ya que lo de "podrán convenir "me suena a que casi siempre será la voluntad del patrón, esto por la necesidad que siempre va a tener el trabajador.⁵⁷

Conferencia Magistral "Necesita México una Nueva Constitución "presentada por el doctor Carpizo Jorge en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, el día 12 de junio del año 2003, donde señala que para que se den cambios constitucionales se necesitan factores de mucha relevancia para el país.⁵⁸

Futuro aun más difícil para las nuevas generaciones. Sus propuestas carecen de fundamentación económica y jurídica.

Si bien son aparentemente distintas las propuestas del PRI y del PAN son esencialmente iguales en sus elementos clave, y parten de un diagnóstico equivocado sobre las condiciones salariales y del mercado de trabajo, este último sumamente flexible y sujeto a una gran rotación. Ignoran que los salarios en México son sumamente bajos. Esto se acredita fácilmente por su incapacidad de cubrir necesidades básicas, además comparado con otros países nuestro salario mínimo es varias veces inferior, al de Argentina, Brasil o Chile: dos terceras partes de la población ganan menos de tres salarios mínimos y el subempleo abarca ya el 40 por ciento.

⁵⁷ Ponencia presentada en la XL.III Asamblea Nacional del Derecho del Trabajo, por el Doctor Rubén Delgado Moya "Comentarios sin Adjetivos al Proyecto de Reformas a la L.F.T" .Villahermosa Tabasco, 15 de abril de 2003

⁵⁸ DAVALOS JOSE; "Tópicos laborales", Edit. Porrúa, México 1998 página 248

4.3 TRABAJADORES DE CONFIANZA Y SU SITUACIÓN ACTUAL.

La situación actual de los trabajadores de confianza, es tan escabroso como al principio de nuestra legislación, ya que nadie sabe a ciencia cierta quiénes son en realidad, sólo se sabe que existen estos trabajadores de confianza.

Para empezar en ninguna de las 31 fracciones del artículo 123 Constitucional del apartado "A", Se habla de los trabajadores de confianza, se habla de ellos en la Ley Federal del Trabajo, pero esta es reglamentaria del artículo 123 Constitucional y no se puede reglamentar algo que no existe en el artículo 123 Constitucional.

En la ley del trabajo de 1931 en su artículo 48 nos dice "la estipulación del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en las empresas, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo hayan celebrado, se podrán exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales al patrón dentro de la empresa" Pero el artículo 126 fracción X nos dice en lo referente a la terminación del contrato de trabajo por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia. El artículo 48 parecía referirse a los empleados de confianza como a trabajadores distintos de los que desempeñan puestos de dirección, inspección y vigilancia, ya que por una coma los separa, y el artículo 126 los confundía más para identificar a los mencionados trabajadores.

Cabe señalar que antes de 1970 no había obligación por ley de dar aguinaldo a los obreros, pero a los trabajadores de confianza se les daba una quincena y a veces hasta un mes, por eso todos querían ser trabajadores de confianza, ya que representaban al patrón, en cierto modo representaban sus intereses, ya que en muchas ocasiones tomaban decisiones que le correspondían al patrón, y es así como empezaron más a identificarse con las empresas en donde prestaban sus servicios ya que siempre estaban del lado del patrón en las discusiones de los contratos colectivos de trabajo ya que sabían que a ellos se les darían las mejores prestaciones, hasta se les llamaba los privilegiados del Derecho Laboral, de ahí quedo el mito de ser trabajador de confianza.

Después esto desapareció y los trabajadores de confianza quedaron sin retribución, mientras que a los sindicalizados se les empezó a dar su aguinaldo primero en especie y después en efectivo.

En el proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se les quiso proteger jurídicamente de manera especial en el rubro de trabajadores especiales y cambió el término de empleado de confianza, por el de trabajador de confianza, esto para darles una precisión exacta de lo que desempeñaban, es decir, funciones de ciertas características especiales y sometidos en algunos aspectos a una reglamentación especial; pero que tienen derecho a todos los beneficios que se consigna en el proyecto, como es al aguinaldo, prima de vacaciones, prima de antigüedad, remuneración del servicio extraordinario y a otros derechos con los que cuentan los demás trabajadores. Pero esta protección resultó teórica ya que en la práctica no se les dio un tratamiento de preferencia, más bien se les limitó en la mayoría de los casos de los derechos que ya habían adquirido en la ley de 1931.

En los artículos 182,183, de la ley vigente estipula las normas por las que se podrán regir estos trabajadores, por ejemplo no podrán formar parte de sus sindicatos, cuyo fin es el estudio y defensa de los intereses de los obreros frente a los empresarios, pero los trabajadores de confianza están tan vinculados a sus patrones, por lo tanto no pueden estar en contra de ellos, además no deben de ser considerados en los recuentos en las huelgas para determinar la mayoría, ya que los colocaría en el dilema de preferir los intereses de los trabajadores o hacer honor a la confianza depositada en ellos por los patrones y no los pueden traicionar.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 el artículo 9 estableció "La categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto" en la segunda parte nos dice "son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan el carácter general, y las que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento" .En este artículo todos los autores de Derecho Laboral sostienen que es contradictorio, argumentando que el primer párrafo es correcto ya que el nombre que se les da a los contratos no determina su naturaleza de los mismos, contradiciendo al segundo párrafo que nos dice que determinadas

funciones tienen el carácter de confianza, sólo cuando tengan el carácter de general. Por lo que podemos ver este artículo vino a confundirnos más en cuanto a saber verdaderamente quiénes son los verdaderos trabajadores de confianza.

Pero aquí viene lo importante de saber a qué tienen derecho los trabajadores de confianza, el artículo 123 constitucional en el apartado "B" fracción 14 nos dice a las garantías que tienen derecho los trabajadores de confianza. "La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la Seguridad Social" ¿se cumplirá esto? veamos lo siguiente.

4.3.1. LIMITACIONES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

En el título sexto de la Ley Federal del Trabajo de 1970 en el artículo 183 nos dice que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de un sindicato de los demás trabajadores ¡pero si esto es un derecho! ya que el artículo 123 constitucional en la fracción XVI nos dice "tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc." Y el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo prescribe que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, asimismo la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada en 1948 al respecto, establece en su artículo 23 que "toda persona tiene derecho a formar parte de un sindicato", y el convenio 87 que México suscribió con la O.I.T. y que fue ratificado por el senado en 1950 y que de acuerdo al artículo 133 constitucional es ley en jerarquía nos dice "que todo hombre tiene derecho a formar parte de una ley en jerarquía nos dice "que todo hombre tiene derecho a formar parte de un sindicato" pero si a los trabajadores de confianza se les prohíbe, esto es inconstitucional .

4.3.2 PARTICIPACIÓN DE LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

En el artículo 123 constitucional fracción IX en su reforma de 1962 durante la presidencia de Adolfo López Mateos, se reglamentó las participaciones de las utilidades de las empresas a todos los trabajadores de éstas, pero no se refiere para nada a los

trabajadores de confianza, aunque esta participación se encontraba ya consagrada desde 1917, pero como no estaba reglamentada no era exigible jurídicamente, pero no nos desalentemos ya que el artículo 127 fracción II de la Ley Federal del Trabajo nos dice que los trabajadores de confianza participarán de las utilidades de las empresas (pero aquí vienen los peros) pero "si el salario que perciben es mayor del que corresponde al trabajador sindicalizado de más alto salario y a falta de este, al del trabajador de planta con la misma característica".

En todo esto se afecta a los trabajadores de confianza al no recibir el famoso reparto de utilidades aunque se les otorgue el derecho a participar, ya que el artículo 123 fracción IX nos dice "a los trabajadores" no hace ninguna distinción, es decir, tienen el mismo derecho los trabajadores de confianza⁵⁹

4.3.3. REINSTALACIÓN OBLIGATORIA.

Nuevamente el artículo 123 constitucional en sus fracciones XXI y XXII reformados también en 1962 garantizan la estabilidad en el empleo; pero no se refiere para nada a los trabajadores de confianza, y el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo nos dice "El patrón quedará excluido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de la indemnización que marca la ley "en los siguientes casos: fracción III "cuando se trate de los trabajadores de confianza" esta fracción también excluye y deja sin protección constitucional a los trabajadores de confianza .

4.3.4. PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Como ya es sabido, a los trabajadores de confianza se les limita el salario doble, mismo que debería pagarse al tope de la localidad de acuerdo con la fracción II del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, de esta manera al tener un salario tan bajo reciben una cantidad mísera, además que no les aumentan en muchos años su salario, y si esto llega a suceder el aumento es mínimo, En cuanto a las horas extraordinarias, dicen los

⁵⁹ ALBA VEGA, CARLOS; "México después del TLCAN, El impacto económico y sus consecuencias políticas y sociales", Foro Internacional, México, volumen XLIII, núm. I, Enero- Marzo del 2003.

empresarios, que éstas ya van incluidas en su sueldo lo que quiere decir que pueden trabajar sábado, domingo y hasta altas horas de la madrugada cuando hay trabajo urgente y no reciben ningún pago extra.

Algo muy importante, si un trabajador de confianza comete una falta en el lugar en que trabaja, de acuerdo al artículo 123 constitucional fracción XII del apartado "B" se les sanciona de una manera administrativa, mientras que a los trabajadores de base su sanción es de naturaleza laboral, además de darles muchos derechos, mismos que se les niega a los trabajadores de confianza y hasta negarles la estabilidad en el empleo, y por si fuera poco, el artículo 49 fracción III de la Ley Federal del Trabajo señala que quedan excluidos del beneficio que les otorga la mencionada ley, a los trabajadores de confianza. La pregunta final es ¿quiénes en realidad son los trabajadores de confianza? El artículo 5 de la ley de los trabajadores al servicio del Estado nos dice que los trabajadores de confianza son: "aquellos cuyo cumplimiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del presidente de la república... en el poder ejecutivo: los contadores, los directores, los subdirectores, inspectores de impuestos, delegados, conciliadores, secretarios de juntas, administradores, visitadores de aduanas, médicos, directores de escuelas estatales por mencionar algunos. En el poder legislativo: algunos de sus muchos miembros en la cámara de diputados y en la cámara de senadores. En el poder judicial se mencionan a algunos secretarios... En las juntas de mejoras: presidente y secretarios... En la lotería nacional: miembros del Consejo de administración. En el Instituto Nacional de las Vivienda: directores, técnicos, secretarios, jefes de departamento etc." Por mencionar sólo algunos cuantos, ya que este artículo es muy amplio y llevaría mucho espacio enunciar a todos, pero por los mencionados, podemos concluir quienes son los trabajadores de confianza.

De acuerdo al artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo nos dice "Los que prestan servicios personales al patrón" por ejemplo las secretarias o profesionistas, aunque esto lo suponemos ya que este artículo es muy confuso. Pero lo que sí estamos seguros es que muchos trabajadores de confianza, sin serlo, lo son, y muchos que quisieran serlo, no lo son, por la falta de trabajo ya quisieran ser aunque sea o por lo menos trabajadores de confianza."

En el proyecto de reformas no se consideró este problema, y eso que es de relevancia, ya que estos trabajadores son como el patito feo nadie sabe en realidad quiénes son, pero todos sabemos que existen. Por lo tanto seguirán igual que antes, algunos con más privilegios y otros tendrán que aguantarse a que en un futuro no muy lejano alguien se acuerde que existen.

4.4. EL DESTINO DEL DERECHO DEL TRABAJO ANTE LAS NUEVAS TENDENCIAS.

El Derecho del Trabajo nace como consecuencia del abuso del hombre por el hombre, como un derecho de la clase trabajadora quienes lucharon por obtener no sólo seguridad social, más bien una plena libertad y justicia como lo comenta el maestro Mario De La Cueva, mismas que se demostraron en la Revolución Mexicana.⁶⁰

El Derecho del Trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 constitucional, mismo que ha sustentado para su mejoramiento, ya que los trabajadores en él encuentran su defensa en lo individual o como en grupo, por esa razón no permiten ni siquiera tocarlo porque saben que su protección se resquebrajaría y se vendría abajo. El artículo mencionado y la Ley Federal del Trabajo son instrumentos jurídicos valiosos, por lo tanto sería un error pensar que todos los problemas se resuelven creando nuevas normas o modificando las leyes, cuando el mal está en la falta de cultura y respeto por la ley.⁶¹

Actualmente el hombre aparece como un motivo de especulación jurídica, al iniciarse en el mundo las reformas sociales, dando lugar a ideas jurídicas abstractas que pretenden inmiscuirse en nuestro derecho social, mismas que hemos aceptado sin darnos cuenta que estas pueden destrozar la lucha y conquistas laborales por la clase trabajadora.

⁶⁰ DE LA CUEVA, MARIO ; "Derecho Mexicano del Trabajo"; Edit. Porrúa, 2001, tomo II.

⁶¹ Idem

Las nuevas tendencias muy de moda en otros países se han venido introduciendo en el nuestro, con el propósito de explotar en todas sus dimensiones nuestra fuerza de trabajo. Entre estas tendencias tenemos al capitalismo internacional, pero vestido con la nueva ropa del Neoliberalismo, mismo que pretende borrar la reivindicación de los trabajadores, trata de derrumbar los principios sociales y morales básicos de nuestro Derecho del Trabajo.

Otra tendencia es la Globalización, que es el desenfreno de las fuerzas económicas internacionales, busca la explotación ilimitada del trabajo, ya que trata de reducir los costos de producción para ser competitivo en el mercado, sin importar cuánto disminuya los ingresos de los trabajadores, ya que la Globalización económica busca ganancia, no reconoce valores éticos, no le importa la dignidad de la persona humana. Es por ello que en la actualidad la globalización económica y las leyes del mercado capitalista y liberal se han enseñoreado de toda nuestra vida prácticamente. El Derecho del Trabajo como lo entendimos originalmente empieza a declinar ante el fenómeno económico y sus exigencias de libre mercado dando paso a un fenómeno distorsionador de nuestro derecho que en su fin se parece más a la idea del derecho civil que al espíritu que formó al Derecho del Trabajo. Este fenómeno es conocido en la actualidad como la llamada flexibilización, misma que va de la mano de las dos tendencias mencionadas, pero que ha dado como consecuencia la adecuación de los patrones salariales en función de la adecuación de la llamada productividad, misma que ha derivado también en los ajustes a los horarios de trabajo, a la capacidad para contratar y despedir a los trabajadores de conformidad con las necesidades de la producción, al uso de contratistas para ciertas tareas, pagos por tiempo parcial y trabajo desregularizado.

Aceptar la desregularización no es posible, bajo ninguna circunstancia. Puede haber una flexibilización inteligente en ciertos renglones, siempre que se garantice el mínimo de derechos a favor de los trabajadores. Para superar los beneficios mínimos son posibles todas las negociaciones que se deseen, (eso opinan algunos autores, pero yo no estoy de acuerdo con esto) pero negociar debajo de los derechos mínimos de los trabajadores no es posible, sería como aceptar las migajas, por así decirlo, de la flexibilización, y esto no es posible ya que la clase trabajadora merece respeto a su dignidad, ya que el ser humano ha de estar por encima de los aspectos económicos.

De ninguna manera podemos permitir que el trabajador sea considerado como una mercancía y peor aún, que nuestra legislación laboral se deteriore, o que finalmente se derrumbe ante estas nuevas tendencias, ya que la lucha alcanzada por nuestros trabajadores no debe de ser considerada como algo pasajero, si bien es cierto que debe aprovecharse la tecnología que facilita el trabajo que lo hace menos pesado y riesgoso, pero debe rechazarse definitivamente el empleo de la técnica que absorbe al hombre y lo exprime de tal manera que lo suplanta, quitándole la posibilidad de la superación personal en su trabajo, por esa razón el hombre no debe de ser siervo de la tecnología, más bien esta debe de estar al servicio de su creador que es el hombre.

No debemos de seguir viendo en el trabajo sólo como un esfuerzo utilitario cuyo fin además de ser la conquista del salario, es un derecho adquirido desde 1917 y una de las más bellas proyecciones humanas, como una ruta que conduce hacia la realización del hombre y si logramos que la tecnología y las ciencias aplicadas al trabajo estén al servicio del hombre, y no el hombre al servicio de ellas, de esta manera el Derecho del Trabajo continuará cumpliendo su más elevada misión al servicio de la justicia social.

El Derecho del Trabajo no debe tambalearse ante estas tendencias, debe de prevalecer el espíritu protector con el cual comenzó, siendo la fuerza o motor que impulse al trabajador ante las realidades presentes, éste no debe de desaparecer como dice Néstor de Buen Lozano “no me parece que el Derecho del trabajo este en trance de desaparecer”.⁶²

Si es cierto un cambio, pero el que se pretende introducir en él, alteraciones de su sentido tutelar que pueden llegar a la cancelación de esa condición esencial, sería el peor de los errores, porque si no es tutelar no es Derecho del Trabajo.

Si bien es cierto el trabajo es una necesidad para la subsistencia, pero también es una necesidad de expresión, al trabajador no deben de cerrárseles las puertas de sus derechos adquiridos, por la aparición de las nuevas tendencias del trabajo, aunque

⁶²Idem.

estemos no cabe duda ante un gran desafío en materia del trabajo y en consecuencia ante un nuevo perfil del trabajador y de su organización, pero estos cambios solo serán admisibles si no se afectan los mínimos de seguridad social, porque los tesoros más preciados de una sociedad son el hombre y su trabajo, mismos que deben de prevalecer sobre los bienes materiales.

Si en un momento llegan a desaparecer de la ley algunos derechos de los trabajadores por motivo de las tendencias laborales en nuestro Derecho del Trabajo, el que se volvieran a incorporar sería una lucha de sacrificios y de privaciones. Y si algunas de las garantías sociales de los trabajadores llegara a salir de la Constitución, consagrarlos nuevamente en la misma sería como un retroceso en esta lucha ya ganada, por esa razón y muchas más, nuestros legisladores no deben de permitir que las nuevas tendencias laborales acaben con nuestro derecho social, si éstas ya están introducidas en nuestro país deben de ser reguladas, vigilar que si nos benefician ,que nos beneficien a todos, no sólo a ciertos sectores, que sean para mejorar la vida de toda la sociedad, que no se inmiscuyan en la legislación laboral, que no introduzcan ideas liberales de otros países, ya que si en ellos han funcionado estas tendencias, no puede ocurrir lo mismo en el nuestro, tenemos nuestra propia cultura que no la hemos exportado de otro país, bueno al menos eso tratamos, nuestros conciudadanos son gente humilde, pero eso sí, muy patriótica, que por experiencia, y eso ya lo hemos vivido si se vulneran sus derechos se puede desencadenar una revolución parecida a la de 1910, y ¿por que nuestros suelos se deben de pintar de sangre? si por medio del dialogo se pueden arreglar muchos de nuestros problemas laborales. Es urgente que nuestros legisladores se reúnan a discutir estas cuestiones fundamentales ya que está en juego nuestra cultura jurídica y los derechos de los trabajadores.

Almazán Alejandro Vega García Directivo e investigador del Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (Cilas) y ex líder del Situam insiste en que lo que puede ser una salvación de los trabajadores es: “la unidad sindical contra el ataque sin precedente a conquistas que datan de hace un siglo. Se debe entender es que esta reforma no sólo afecta a sindicatos, sino también a la sociedad en general, porque dará al traste con

aspectos que incluso costaron vidas⁶³. Lo cómico es que el sindicalismo mexicano durante el transcurso de su desarrollo fue contribuyendo al ejercicio del poder por parte de un Estado que también se conformaba y constituía como el agente rector de la nación. Y desde entonces se formó una alianza entre el Estado y el Sindicalismo, con la que ambos pudieran tener beneficios, lo que ha cambiado con esta Reforma.⁶⁴

⁶³ DE BUEN, NESTOR; "El desarrollo del derecho del trabajo en el siglo XX, en libro colectivo La ciencia del derecho en el siglo XX"; Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México; México, 1998.

⁶⁴ PEREZ PEREZ GABRIEL, "El Sindicalismo Mexicano Frente A La Reforma Del Estado" Escuela de Antropología E Historia (Enah) , Volumen 9, núm. 025.

PRECONCLUSIONES .

Para poder hacer reformas laborales que no afecten a los trabajadores y que convengan a ambas partes los principales actores son:

- 1.-Centrales obreras (trabajo), CTM; CROM, CROC, CT, FENASIB
- 2.-Organismos empresariales (capital): COPARMEX, OCE, CONACINTRA, CONCAMIN, Y CONCANACO
- 3.-SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL (gobierno): funge como facilitador del dialogo.

Debemos entender la reforma laboral como un cambio en las estructuras legales que faciliten y favorezcan las relaciones laborales.

PROPUESTA.

Por lo antes expuesto, en el presente trabajo, propongo que no se implemente la flexibilización laboral. Toda vez que, este fenómeno trata de implantar nuevas normas dentro del Derecho del Trabajo. Como son: excluir totalmente la antigüedad del trabajador, establecer la movilidad en los puestos de trabajo categorías y turnos, emplear trabajadores eventuales o compañías contratadas, así como la mínima intervención de los sindicatos, designar trabajadores de confianza sin que verdaderamente lo sean, jornada y trabajos distintos para los trabajadores.

Aunque algunos patrones tratan de que los trabajadores tengan las mejores condiciones de trabajo, con la flexibilidad laboral, perdería todos los beneficios que el propio trabajador se gana con su trabajo, por ejemplo, los trabajadores de confianza deberían tener los beneficios que tienen los demás trabajadores, ya que el ser de confianza, no aplica para antigüedad laboral, debería de serlo, ya que, el ser trabajador de confianza le sirve demasiado al patrón para que quede eximido de los beneficios de la ley.

Otro de los aspectos por los cuales no estoy de acuerdo con la flexibilización laboral, es la aplicación de los contratos temporales, y esto el patrón llámese empresas privadas o el mismo gobierno les da a los trabajadores este tipo de contratos precisamente para no crear antigüedad y no cotice para un retiro en el futuro.

Desafortunadamente, todos tenemos puntos de vista y opiniones diferentes, pero con este trabajo de investigación, trato de defender mi punto de vista y tratar de explicar para mí, cuales son las mejores condiciones para el trabajador, para la clase más importante de nuestro país, que es la clase trabajadora.

CONCLUSIONES.

1.- La flexibilidad pretende terminar con los derechos mínimos de los trabajadores adquiridos en la Constitución de 1917, en la Ley de 1931, en la Ley Federal del Trabajo de 1970, como lo son por citar algunos: la antigüedad del trabajador, jornada del trabajo, salario, laborar en días de descanso, e inestabilidad en el empleo.

2.- Con la implantación de la flexibilidad, se violan las condiciones justas de prestación de los servicios, ya que ésta no tiene por objeto, que los trabajadores puedan compartir los beneficios que les otorga la Ley Federal del Trabajo, y derechos que asegura la Constitución, debido a que el verdadero progreso de un país consiste en que los resultados de la producción aprovechen a todos y permitan a los hombres sus niveles de vida. Consecuentemente, como el derecho del trabajo es un derecho dinámico, que otorga a los trabajadores nuevos beneficios en la medida que el desarrollo de la industria lo permita, realizando los ideales de justicia social que sirvieron de base a la Revolución y están inscritos en nuestra Constitución

3.- La flexibilidad laboral, resulta un duro golpe para los trabajadores, cuyas consecuencias son las siguientes: inestabilidad en la empresa, trabajo no seguro, cambio de sus relaciones laborales, pérdida de antigüedad, pérdida del escalafón ciego, así como la polivalencia.

4.- Por lo tanto, que no se modifiquen artículos de gran importancia para el Derecho laboral como son el 11, 35, 39, de la Ley Federal del Trabajo, ya que si esto ocurre reducirá el carácter protector de la ley en materia de estabilidad en el empleo responsabilidad patronal y carga de la prueba en perjuicio de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA.

ALBURQUERQUE RAFAEL, DE BUEN LOZANO NESTOR, El Derecho del Trabajo ante el Nuevo Milenio, Editorial Porrúa, México 2000.

ALVA VEGA CARLOS, México después del TLCAN el impacto económico y sus consecuencias políticas y sociales, foro internacional México volumen XLIII núm.I, enero-marzo del 2003

CAVAZOS FLORES BALTASAR, 40 lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México 2001.

CAVAZOS FLORES BALTASAR, Los Trabajadores de Confianza, Editorial Trillas, México 1993.

CHARIS GOMEZ ROBERTO, Estudios del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1997.

CARBONELL, MIGUEL (ADAP.), Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, México 2011.

DAVALOS JOSE, Tópicos Laborales, Editorial Porrúa, México 1998.

DAVALOS JOSE, Un nuevo artículo 123 Sin apartados, Editorial Porrúa, México 1998.

DE BUEN LOZANO NESTOR, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I , Editorial Porrúa, México 1996.

DE BUEN LOZANO NESTOR, La Decadencia del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2001.

DE BUEN LOZANO NESTOR, La Reforma Del Proceso Laboral, Editorial Porrúa 1980.

DE HUMBOLDT ALEJANDRO, Ensayo Político Sobre El Reino de la Nueva España, tomo I´, México 1941.

DELGADO MOYA RUBEN, Derecho Social del Presente, Editorial Porrúa, México 1997.

J. SAPRIA JORGE, A FONSECA HUGO, E. MEDINA RICARDO, Empleo y Flexibilidad Laboral, Editorial Astrea, Buenos Aires 2000.

KURCIM VILLALOBOS PATRICIA, Las Nuevas Relaciones de Trabajo, Editorial Porrúa, México 1999.

KURCZYM VILLALOBOS PATRICIA, Relaciones Laborales en el siglo XXI, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, UNAM, México 2001.

LEMUS RAYA PATRICIA, Derecho del Trabajo, Editorial Mc GRAW HILL, México 1997.

LEGISLADORES Ley Federal del Trabajo actualizada. Ediciones ALF México 2009.

LOYZAGA DE LA CUEVA OCTAVIO, Neoliberalismo flexibilización de los Derechos Laborales, Editorial Atzapotzalco, México 2002.

MARTINEZ VIVOT JULIO, Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Astrea, Buenos Aires Sexta Edición 1999.

MONTT BAALMACEDA MANUEL, Principios del Derecho Internacional Del Trabajo, La OIT, jurídica de Chile, Santiago de Chile 1998.

OLVERA OUINTERO JORGE, Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 2001.

RUIZ MORENO ANGEL GUILLERMO, Nuevo Derecho de la Seguridad Social, Editorial Porrúa, Tercera Edición México 2001.

RUPERTO PTIÑO MARFER , Aspectos Jurídicos Del TLC, UNAM MEXICO 1992.

PACHECO MARTINEZ FILIBERTO, Derecho de la Integración Económica, Globalización y Mercados. Editorial Porrúa México 1998

PEREZ PEREZ GABRIEL, El Sindicalismo Mexicano Frente a la Reforma Del estado, escuela de Antropología e Historia (Enah) Volumen 9, núm.025

SANTOS AZUELA HECTOR, Derecho del Trabajo, Editorial MC GRAS HILL, México 1999.

TRUEBA URBINA ALBERTO, TRUEBA BARRERA JORGE, Legislación Federal del Trabajo Burocrático, Editorial Porrúa, México 2003

LEGISLACION CONSULTADA:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

Ley Federal del Trabajo Ediciones Alf México 2010