

631  
24.



Universidad Nacional Autónoma  
de México

FACULTAD DE DERECHO



DERECHO

FACULTAD DE DERECHO  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA  
MEXICO

“LA LEGISLACION LABORAL EN  
EL SIGLO XXI EN MEXICO”

T E S I S

Que para obtener el título de  
LICENCIADO EN DERECHO  
p r e s e n t a

Ma. Estela Ramírez García



FALLA DE ORIGEN

México, D. F.

1989



## **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 está 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.

INDICE DE CONTENIDO

Pág.

CAPITULO PRIMERO. ANTECEDENTES. HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO .....	1
I. Antigüedad.	
II. Medioevo.	
III. Epoca Liberal.	
IV. Epoca Contemporánea.	
CAPITULO SEGUNDO. EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO .....	16
I. Los aztecas.	
II. La Colonia.	
III. México Independiente.	
IV. Movimiento Revolucionario.	
V. Legislación antes de 1917.	
VI. Constitución de 1917.	
VII. Legislaciones posteriores a 1917.	
VIII. Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo.	
CAPITULO TERCERO. EL BINOMIO DERECHO INDIVIDUAL Y DERECHO COLECTIVO .....	46
CAPITULO CUARTO. NORMAS POSITIVAS IMPORTANTES DE LA LEGISLACION LABORAL ACTUAL .....	71
I. Normas Substantivas.	
II. Normas Adjetivas.	
CAPITULO QUINTO. CONCEPTOS .....	117
I. Derecho del Trabajo.	
II. Trabajo Productivo.	
III. Legislación Laboral Proteccionista.	
IV. Legislación Laboral Remuneradora.	
CAPITULO SEXTO. PROYECCION DE LA LEGISLACION LABORAL .....	156
I. Influencia de las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT en la legislación y práctica laboral de México.	

- II. Crecimiento, Empleo y Necesidades Esenciales Nacionales.
- III. El Futuro de la Política Industrial en México.
- IV. Modificación de la legislación laboral, disposiciones que estimulen la productividad, el trabajo y la eficiencia.
- V. Propuesta para un agregado a la Ley Federal del Trabajo que estimule la productividad y beneficio para los trabajadores.

CONCLUSIONES.	.....	198
BIBLIOGRAFIA.	.....	201

## C A P I T U L O   P R I M E R O

### ANTECEDENTES. HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

#### S U M A R I O

- I.- Antigüedad.
- II.- Medievo.
- III.- Época Liberal.
- IV.- Época Contemporánea.

## CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES. HISTORIA DEL  
DERECHO DEL TRABAJO

## I. Antigüedad, (s. VI a. de J.C.).

COLLEGIA EPIFICUM. Institución del derecho romano y antecedente de las corporaciones medievales fueron los colegios de artesanos de Roma (Collegia Epificum). Su origen se remonta al reinado de Numa Pompilio, durante la República tuvieron escasa importancia, pero es en el Imperio cuando a pesar de ser disueltos por Julio César, reaparecen primero, en la época de Augusto, donde adquieren su mayor desarrollo y posteriormente con Alejandro Severo, se intenta darles una nueva organización delimitando las profesiones y permitiendo a cada Collegium redactar sus estatutos.

No obstante, de la importancia que adquirieron, por la disminución del trabajo de los esclavos, continuó predominando al carácter religioso y mutualista más que profesional, sin gozar de personalidad jurídica, ni poseer bienes propios.

Para algunos pensadores, los colegios romanos, constituyen, un antecedente histórico de los sindicatos, aun cuando no tenían un carácter profesional que es distintivo de nuestros sindicatos actuales.

LOCATIO CONDUCTIO. En la construcción moderna del contrato de trabajo, se observa la influencia que ha ejercido, la distinción hecha por los jurisconsultos del Imperio, entre la locatio conductio operis y la locatio conductio operarum, modalidades del contrato de arrendamiento romano, es decir, el arrendamiento de la obra y el arrendatario de servicios. Actualmente la independencia de estos contratos es absoluta y

su reglamentación pertenece a ramas del derecho distintas; a saber, derecho civil y derecho laboral<sup>1</sup> (BIALOSTOSKI, Sara.: Panorama del Derecho Romano, 1a. ed., México, Ed. UNAM, 1982, p. 182).

Ambas figuras del Derecho Romano (*Collegia Epificum*), y (*Locatio Conductio*), no podían faltar en el estudio que se hace de la aparición del Derecho del Trabajo, que si bien es una materia de reciente creación, no se puede negar que en otras épocas haya existido un derecho del trabajo.

## II. Medievo, (s. X a segunda mitad s. XVIII).

El sistema económico de la Edad Media, estaba basado en lo que en la historia de las ideas económicas ha sido denominado como el sistema de la economía de la ciudad, es decir, que la producción estaba encaminada a satisfacer necesidades perfectamente definidas, cuyos destinatarios eran precisamente los habitantes de la ciudad.

LAS CORPORACIONES. Su organización y funcionamiento, es lo que podría llamarse, derecho del trabajo, en la Edad Media. El régimen corporativo, tiene su origen en la división del trabajo y la formación de los distintos oficios. "El aumento de la competencia entre los artesanos, la rivalidad de estos con los siervos fugitivos que acudían a las ciudades y la necesidad de reforzar la lucha contra la explotación y las arbitrariedades de los señores, obligó a los artesanos a agruparse en los llamados gremios, corporaciones especiales integradas, por los artesanos de la misma especialidad y de las que sólo podían ser miembros de pleno derecho los maestros. El maestro disponía de un pequeño taller donde trabajaban oficiales y aprendices, en número reducido"<sup>2</sup> (SPIRIDONOVA, Atlas y otros. Curso Superior -

de Economía Política, la. ed., México, Ed. Grijalbo, S.A., 1965 T.I, p.6).

Las corporaciones gremiales, eran una forma feudal de la organización de las industrias con el siguiente sistema jerárquico: los maestros eran los que dirigían las labores del taller, los que calculaban la producción, basándose en el sistema de clientes ó posibles consumidores que dentro de la corporación existían; los compañeros eran propiamente obreros, los que desempeñaban el trabajo, mismo, dentro del taller y los aprendices, eran los que se iniciaban en las labores del taller

Con estricta reglamentación, se cumplía con las finalidades de la corporación: defender el mercado de la ciudad de los extranjeros ó extraños a esa corporación, impedir el trabajo a quienes no formaran parte de ella y evitar la libre competencia entre los maestros. Además, el proceso de producción, era definido; al establecerse la forma de producción, la fijación de estatutos, vigilancia en la compra de materiales, la duración en la jornada, el número de oficiales y aprendices que había de tener cada maestro, la calidad de las materias primas y de los productos manufacturados, etc.. Eran, asimismo sociedades de ayuda mutua y también agrupaciones religiosas y políticas de los artesanos, gobernados por síndicos elegidos. A diferencia, de los actuales sindicatos, trataron las corporaciones de establecer el monopolio de la producción y evitar la lucha dentro de la misma clase; funciones sobre todo la primera netamente patronales.

Precisamente el grado de maestro, se otorgaba a aquél que realizaba una verdadera obra maestra, calificada por un jurado riguroso, lo que hacía que muy pocos llegaran a alcanzar ese grado y que se fuera provocando una situación de descontento principalmente entre los compañeros que veían muy difícil su

ascenso a la categoría de maestros, situación que fue provocando en los compañeros, la idea de organizarse como forma de liberación de la situación.

ASOCIACIONES DE COMPAÑEROS. Surgen como una defensa, en contra de los maestros que hacían inaccesible su llegada al manejo de la producción. Así, fueron, apareciendo a finales del siglo XV en Francia y se fueron expandiendo a Suiza, Alemania, Italia e Inglaterra.

Revistió singular importancia la contradicción entre la producción feudal y su mercantilización, fruto del desarrollo de la división del trabajo y del aumento de la producción, -- contradicción que trajo consigo los antagonismos de la sociedad feudal y por ende el proceso de destrucción del régimen corporativo, aunado a ello las transformaciones económicas -- del mundo medieval y de la Edad Moderna.

La producción corporativa se hizo insuficiente, a convertirse en un freno para las fuerzas productivas de la sociedad que exigía nuevas relaciones de producción.

### III. Epoca Liberal, (2a. mitad s. XVIII).

INDIVIDUALISMO Y LIBERALISMO. La producción mercantil simple de los campesinos y artesanos se basaba en la propiedad privada de aquéllos y en su trabajo personal y constituyó el punto de partida de la producción mercantil capitalista, se acentuó la descomposición del régimen feudal, los hombres de los siglos XVII y XVIII compenetrados del ideal liberal, no podían tolerar el monopolio del trabajo, en suma, se venían integrando las tendencias individualista y liberal.

"Individualismo y liberalismo no son términos idénticos, corresponde el primero a los teóricos del derecho natural y -

es aquella actitud filosófico-social que piensa que la sociedad es un agregado humano constituido para la realización de los valores individuales, en tanto el liberalismo es la tesis económica sustentada por los fisiócratas y los clásicos ingleses"<sup>3</sup>(cit. por Cueva, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo, la. ed., Porrúa, S.A., 1949, p. 18.).

Inglaterra fue el primer país, en destruir el sistema corporativo medieval, en un acto del parlamento en 1545.

En Francia; el Edicto de Turgot, promulgado en 1776, suprime las corporaciones, el paso a seguir era determinar, cuál sería la nueva organización social que garantizara, la libertad del hombre?.

Desde el Renacimiento se venían formando, las tendencias, en estudio, cuyo triunfo se obtuvo en la Revolución Francesa.

Rousseau, filósofo ginebrino, señaló en su obra: "Discurso sobre los Orígenes de la Desigualdad entre los Hombres", que el hombre debe permanecer libre como lo es, de acuerdo con su, naturaleza, libertad por la que luchaban los patronos, sólo para satisfacer las tendencias económicas en boga. Si bien para Rousseau, pretender que el derecho, iguale a los hombres, para que todos puedan ser libres, es posible, para los fisiócratas un orden natural universal, constituido por un conjunto de leyes naturales, harían la felicidad de los hombres, que la vida económica de los pueblos no debía permitir reglamentación alguna y que la ley positiva no debe tener otra finalidad, que vigilar el respeto de ese orden natural: laissez-faire, laissez-passer fórmula del liberalismo.

Adam Smith, considerado el fundador de la ciencia económica, basa su doctrina, que influenciada por La Fisiocracia, las ideas de David Hume y la Escuela del Derecho de la naturaleza

y de Gentes, en: El principio del orden natural, reduciéndole a la simple existencia de leyes económicas; la utilidad, como el motor fundamental de las acciones humanas y la idea de la libertad como un derecho natural del hombre.

Con tales elementos, aportados por el individualismo y el liberalismo se construyó el nuevo régimen.

LA ORGANIZACION DEL TRABAJO EN EL DERECHO CIVIL. Fue en 1791, en que la Asamblea Constituyente Francesa a iniciativa del Consejero Chapelier y así se conoce en la historia con el nombre de Ley Chapelier, cuando la organización corporativa - concluyó en Francia, prohibió también el derecho de reunión, para la defensa de sus intereses comunes a los artesanos, comerciantes, compañeros y trabajadores en general prohibió las coaliciones.

Como consecuencia de la Ley Chapelier, a la libertad individual, principio básico que dominó las instituciones del derecho del trabajo, se agregó otra idea, la igualdad. Como la ley civil es igual para todos, de aquí que no pudiera existir una legislación para los trabajadores y que las relaciones de trabajo hubieran de regirse por la ley civil.

Logró la Ley Chapelier la destrucción de la corporación, permitiendo el desarrollo del capitalismo y de la industria, cumpliendo con el objetivo real de la nueva clase social: impedir la organización de los trabajadores.

El Código Napoleón, reglamento el contrato llamado arrendamiento de obra y de industria, regido por las disposiciones generales sobre obligaciones y contratos del Código Civil.

Patrono y trabajador, ó bien, arrendador y arrendatario - de obra y supuestos en un plano de igualdad, mediante el acuerdo de voluntades se obliga al segundo a prestar al primero, un servicio personal, conducir una persona ó cosa ó a--

construir para el arrendador una obra, mediante un salario, - precio ó retribución, la única limitación para contratar sería la establecida por el Código Civil, quedando así las partes en libertad de establecer las condiciones de trabajo:

- . salario. Debía ser proporcional a la importancia del -- servicio ó al valor de la obra, situación que permitió a los patronos pagar a sus trabajadores la cantidad que querían.

- . jornada de trabajo. No existía límite al tiempo de trabajo, lo que hizo posible jornadas de 12, 14 y 15 horas.

- . duración del contrato. Quedó proscrito contratar al trabajador, durante toda su vida, así, sólo estaba obligado a -- trabajar por cierto tiempo ó para la ejecución de una obra de terminada, si alguna de las partes daba por terminado con anterioridad, el vencimiento del plazo ó la terminación de la obra, era responsable de los daños y perjuicios que se ocasionara.

LAS CAUSAS DE LA APARICION DEL DERECHO DEL TRABAJO. Los -- primeros años del siglo XIX, aparentemente, anunciaban a la -- humanidad, los nuevos simbolos, de un futuro mejor, con nue--vas formas económicas, supresión de los privilegios de la nobleza, fe en la justicia y la liberación teórica de los campesinos.

La producción de los patronos, se extendía a todo el Estado, la técnica estaba a su servicio, se proporcionaba al --- cliente un producto más barato y sugestivamente mejor presentado, todo ello en contradicción con el taller artesanal del campo, produjo que éste se fuera paulatinamente sometiendo a los patronos. Al prosperar la industria los talleres cerrarón y los artesanos se emplearon en las fábricas de los patronos,

dividiéndose los hombres de la ciudad en poseedores y desposeídos, en capitalistas y proletarios.

De esta oposición entre patrones y trabajadores favorecida por el "dejar hacer, dejar pasar", del liberalismo nació el Derecho del Trabajo, como una concesión de los patrones para calmar la inquietud de las clases laboriosas.

Del libre acuerdo de voluntades, debían fijarse las condiciones de trabajo, lo cierto es que la contradicción entre la teoría y la realidad era más que palpable.

La falsedad de la doctrina liberal, fue produciendo, desigualdad social a tal grado, que fue menos que imposible evitar una nueva etapa en la lucha social. La desigualdad, afirmó que la igualdad, no existía y que la libertad era puramente teórica. Jamás existió contrato escrito; el salario disminuía, al aumentar el número de proletarios; las jornadas cada vez más largas y sustitución de los hombres por mujeres y niños.

De los pueblos, donde con mayor fruto puede seguirse la evolución del derecho del trabajo es en Alemania.

#### IV. Época Contemporánea, (s. XIX y XX).

DE LA REVOLUCION FRANCESA A LAS REVOLUCIONES EUROPEAS DE LA MITAD DEL S. XIX. En esta época, que debiera considerarse previa a la formación del derecho del trabajo, aparecieron -- las primeras medidas de protección a los trabajadores, pero -- inspiradas en un criterio asistencial, no integrando derechos concretos y exigibles.

El liberalismo económico hizo sentir su fuerza y no permitió modificación alguna en los principios y en las reglas del derecho civil y del derecho penal y que es en los años cuando el liberalismo puro se encuentra en apogeo.

La miseria, de los trabajadores, llegó a tales extremos, - que principió, la preocupación de los gobernantes, y con tal situación, las reservas nacionales de los Estados estaban en peligro, cada vez más había un mayor número de enfermos; por el exceso de las jornadas, falta absoluta de higiene en los -- centros de trabajo, salarios de hambre, carencia de ayuda en casos de accidentes de trabajo, utilización del trabajo de -- los niños, etc.

El temor de los gobiernos, a perder la salud de los hombres para el trabajo, motivó que hicieran encuestas, para conocer - las condiciones de vida de los obreros, los resultados; deprimidos.

Así, las primeras reformas a la legislación civil y penal, comenzaron, en la búsqueda del derecho del trabajo, el pensamiento socialista, en sus diversos matices y los movimientos - revolucionarios de Europa, presionaron encontrando su primer - brote en Inglaterra, en el año de 1824, se creó un ordenamiento jurídico, que engloba a la mayor parte de las instituciones que hoy integran el derecho del trabajo.

En Prusia, se dictó la primera Ley del Trabajo en 1839, estableciendo un principio más humano en el tratamiento a los obreros.

En la mayoría de los Estados Alemanes, se generalizó, la - expedición de leyes sobre trabajo: prohibieron el trabajo de - los niños menores de ocho a diez años; el trabajo nocturno de los niños; fijaron el domingo como el día de descanso semanal y se autorizó a los obreros para vigilar el cumplimiento de los preceptos legales.

En Francia, siguiendo el modelo inglés, promulgó la Ley de Protección a la Infancia, en 1841.

Pero no era nuestro derecho del trabajo, aun no surgía la idea de que era un conjunto de derechos y garantías para el -trabajador.

DE LAS REVOLUCIONES EUROPEAS A LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL. (nacimiento y formación del derecho del trabajo). El sistema liberal capitalista postuló, protección a la propiedad privada reputando un derecho natural y absoluto del hombre y la intervención del Estado, para suprimir toda acción destinada a impedir ó estorbar el libre desarrollo de la propiedad privada. Grandes mentiras del sistema liberal, el movimiento obrero demostró, que la fórmula "dejar hacer, dejar pasar", sólo fue pretexto de la intervención del Estado para evitar la organización de los trabajadores y sus demandas sobre condiciones humanas de prestación de los servicios.

La lucha de los trabajadores sería doble: lucha para obtener libertad de acción (libertades de coalición y asociación profesional) y lucha para conseguir el mejoramiento en las -- condiciones de trabajo.

Esta época, no es uniforme, el derecho del trabajo, evolucionó en función de ideas y hechos variables en el transcurso de los años, así, esta época se sub-divide en:

a) Las Revoluciones Europeas; son la Revolución Cartista - en Inglaterra y las Revoluciones de 1848 en Francia y Alemania. Representan el estallido violento de la lucha de clases, produjeron un importante movimiento legislativo, pero fueron dominadas.

b) La Epoca de Bismarck, llamado el canciller de hierro, - se procuso hacer de Alemania una primera potencia mundial (al principiar la segunda mitad del siglo XIX, Inglaterra, había llegado a la cúspide de su poder político y económico), su obra tiene una importancia extraordinaria en la vida del dere-

cho del trabajo representa el primer cambio en la actitud del Estado frente a los problemas económico-sociales. Al capitalismo liberal opuso Bismarck el intervencionismo del Estado, en una doble proyección, por una parte, protección a la industria en la concurrencia con los productos extranjeros y por la otra la intervención en los problemas internos.

A diferencia de Inglaterra que no tuvo más fuerza ideológica en contra del capitalismo liberal, que el socialismo utópico (Owen, Saint Simon y Fourier), Alemania debido al progreso industrial, produjo un movimiento obrero intenso. Los trabajadores alemanes al impulso de las ideas de Fernando Lassalle y especialmente, del Manifiesto Comunista dieron fuerza - descomunal al socialismo .

Alemania vivía una contradicción: Un progreso industrial incomparable y un gran movimiento socialista, gran peligro - para el adelanto industrial.

Bismarck consciente de tal situación, promulgó en su época la legislación más completa de Europa, en materia del trabajo y es el autor de lo que se ha llamado la Política Social cuya más grande manifestación fueron los seguros sociales. Se procuró la protección del hombre, marcando un límite a la explotación de que era objeto, pero no se advirtió el pensamiento colectivo, al no reconocer el interés profesional, ni la existencia de los sindicatos.

El derecho del trabajo fué para la época en cuestión, la compensación que los patronos alemanes ofrecieron a los trabajadores a cambio de la paz, pero aun no tolero el Estado, esa lucha directa con la clase patronal, para que fuera la clase trabajadora quien estableciera las condiciones de prestación de los servicios.

c) De Bismarck a la Primera Guerra Mundial, por un derecho

del trabajo y una previsión social procedentes del Estado, se propuso a cambio, a los trabajadores su oposición sistemática al movimiento obrero, a la unión de los trabajadores y al pensamiento socialista.

El esfuerzo de los trabajadores es decisivo, para que se reconozca a sus agrupaciones como representativas de los intereses profesionales y la lucha por la posibilidad del contrato colectivo de trabajo y a través de él, por la sola intervención de trabajadores y patronos, lograr mejores condiciones de prestación de los servicios. Es un período de lucha de clases, durante el cual y a pesar del reconocimiento que hizo el Estado de la legitimidad de las organizaciones sindicales; la coalición, la huelga y la asociación profesional habían dejado de ser figuras delictivas, los empresarios lucharían a su vez, por hacer fracasar las huelgas y por evitar la firma de contratos colectivos.

LOS RESULTADOS DE LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL. Principio de las grandes transformaciones sociales en Europa, Asia y América, fue la guerra de 1914. Durante su transcurso por una parte, la Revolución Rusa y por otra, la Revolución Mexicana. A la terminación de la guerra, surgió la tercera de las grandes revoluciones del primer cuarto del siglo, la Revolución Socialdemócrata de Alemania. Estos acontecimientos provocaron una transformación en el derecho del trabajo:

a) La Constitución Mexicana de 1917, primera en el mundo en elevar a categoría de derechos sociales, los principios e instituciones fundamentales del derecho del trabajo.

b) La Organización Internacional del Trabajo, fundada en 1919, para promover la causa de la justicia social y de esa manera, contribuir a lograr una paz universal y permanente.

c) La Constitución de Weimar de 1919, modelo de las Consti

tuciones europeas, obra jurídica más importante de la primera postguerra mundial.

Las Constituciones de México y de Weimar, marcan el nacimiento de los derechos sociales del trabajador, paralelos a los derechos individuales del hombre que habrían de perseguirse por los métodos democráticos."

La escuela liberal y el individualismo radical quedarón derrotados.

EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE LAS DOS GUERRAS. Años de -- grandes tendencias contradictorias, mismas que habrán de conducir a la segunda guerra mundial.

Por una parte, la influencia de la constitución de Weimar y la consolidación de un derecho del trabajo destinado a asegurar al trabajador un nivel decoroso de vida que, a su vez, le permitiera cumplir libremente los derechos del ciudadano. Pero por otra parte, con la aparición de los regimenes totalitarios se desarrolló un derecho del trabajo en cada uno de ellos, contradictorio con el principio de libertad del trabajador, base indispensable del derecho del trabajo y meta por la cual pugñó la clase obrera, desde el siglo XIX.

Se consolidaron los principios de la Constitución de Weimar: La libertad de asociación profesional, la obligatoriedad de las relaciones colectivas y la independencia de las relaciones colectivas ante el Estado.

El derecho del trabajo se independizó del derecho civil y aun del derecho privado, en todas las universidades del mundo se crearon cátedras especiales y la literatura jurídica sobre esta materia se multiplico.

En Francia; finalmente, se intentó una nueva legislación obligada por una aguda crisis social, económica y política e

inspirada en una decidida intervención del Estado bajo el Gobierno del Frente Popular que presidió León Blum en 1936.

LA SEGUNDA POSTGUERRA MUNDIAL. Con la destrucción de los dos grandes regímenes totalitarios de Alemania e Italia, el derecho del trabajo en la mayoría de los Estados de Europa y América, se convirtió en un elemento de la organización democrática.

Cinco hechos resaltan en el derecho del trabajo de la segunda postguerra mundial:

- a) La aparición de la Constitución de Francia.
- b) La aparición de la Constitución de Italia.
- c) La promulgación de las dos Constituciones Alemanas.
- d) La fuerza creciente del Derecho Internacional del Trabajo.

e) El nacimiento de la idea de la Seguridad Social. Es la humanización del derecho y primer paso para la superación de la injusticia del sistema capitalista, es la idea de la previ sión social que se universaliza. "El Canciller Bismarck según vimos inició la llamada política social y de ella, ayudada -- por los viejos principios de la caridad, la beneficencia y -- la asistencia pública, nació la previsión social que es -- las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y o cupación del trabajador, a facilitarle una vida cómoda e higi é nica y asegurarle contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales, susceptibles de privarle de su capacidad de trabajo y de ganancia --<sup>4</sup> (Cueva, Mario de la. ob. cit., - p. 66).

C A P I T U L O   S E G U N D O

EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

S U M A R I O

- I.- Los Aztecas.
- II.- La Colonia.
- III.- México Independiente.
- IV.- Movimiento Revolucionario.
- V.- Legislacion antes de 1917.
- VI.- Constitución de 1917.
- VII.- Legislaciones posteriores a  
1917
- VIII.- Antecedentes de la Ley Fede  
ral del Trabajo.

CAPITULO SEGUNDO  
EL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

I. Los Aztecas.

"En el pueblo azteca, salvo las obligaciones de confeccionar los vestidos de las clases superiores, de construir sus casas, de cultivar sus heredades que siempre fueron remuneradas, el trabajo sólo podía ser resultado de un mutuo acuerdo entre quien prestaba servicio y quien lo recibía, — los trabajadores aztecas ocurrían al mercado de Tlatelolco — y en lugar determinado ofrecían sus servicios, quien los requería concertaba con ellos y fijaban ambos las obligaciones que contraían"<sup>5</sup> (CASTORENA, Jesus J.: Manual de Derecho Obrero. 5 ed., México, Ed. Puentes Impresoras, S.A., 1971, p. 36).

II. La Colonia.

La Colonia, representó el trasplante de las instituciones jurídicas españolas a territorio americano. Sistema gremial semejante a España. La parte más importante de la época se encuentra en las Leyes de Indias "Fue derecho vigente durante la Colonia el principal y el supletorio; el primero constituido por el derecho indiano que comprendía tanto las leyes stricto sensu cuanto las regulaciones positivas, aun las más modestas, cualquiera que fuese la autoridad de donde emanaran — Virreyes, Audiencias, Cabildos — pues gozaban de un cierto margen de autonomía que les permitía dictar disposiciones de carácter obligatorio; y el segundo constituido por el derecho de Castilla"<sup>6</sup> (CARRANCA Y TRUJILLO, Raul. Derecho Penal Mexicano, 14 ed., México, Porrúa, S.A., 1982, T.1, p.116).

III. México Independiente.

El Constituyente de 1857, discutió el artículo cuarto de

la Constitución relativo a la libertad de industria y de trabajo, en tal momento estuvo a punto de hacer el derecho del trabajo, pero un debate suscitado por Don Ignacio Vallarta confundió a los legisladores y provocó que votaran en contra.

El error consistió en creer que la no intervención del Estado en la organización y en la vida de las empresas, a lo que se dió en nombre libertad de industria, exigía que la relación de trabajo quedara sin reglamentación; se pensó que la reglamentación del contrato de trabajo era lo mismo que imponer prohibiciones ó aranceles a la industria, que no se vió que la libertad de industria podía subsistir con una legislación que fijara un mínimo de condiciones de trabajo.

La idea de Vallarta era que el Código Civil reglamentara las cuestiones de trabajo y quizá pensó en una legislación protectora de los obreros, pero, salvo algunas modificaciones siguió el Código Civil los lineamientos del francés.

En otro aspecto, superó nuestra legislación a la francesa al permanecer más fiel al principio de igualdad y suprimir las presunciones consignadas en beneficio del patron.

No se crea que mejoro la situación del trabajador; en el contrato de obra a precio alzado, por ejemplo, se incluyeron los servicios del ingeniero constructor de una casa y del carpintero ó zapatero y es claro que mientras el primero estaba en aptitud de acudir a los tribunales, los segundos no tenían manera de pagar abogados, designar peritos que fijaran el monto de sus salarios, etc..

La justicia, a pesar de la mayor liberalidad de nuestras leyes, continuó cerrando sus puertas a los trabajadores.

#### IV. Movimiento Revolucionario.

En el año de 1910, surge en México el descontento de las

clases más desprotegidas. La Revolución Mexicana, en sus orígenes fue una revolución agraria, más no debe dejarse a un lado el problema obrero, si bien las industrias de la época eran rudimentarias, se dejó sentir la necesidad de resolver la cuestión social; estallaron varios movimientos huelguísticos de importancia como los de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, hechos que con rigurosa aplicación del Código Penal fueron aplacados mediante una extraordinaria demostración de fuerza del gobierno.

Fuera de la Sociedad Mutualista del Ahorro y el Círculo de Obreros libres de Orizaba, no se dió paso alguno para la solución del problema; la cuestión social quedó en la misma condición de todos los problemas nacionales.

#### V. Legislación antes de 1917.

LEGISLACION SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO. El derecho civil mexicano no consignaba más principio de responsabilidad que el de la culpa y los tribunales mexicanos fueron incapaces, como lo hicieron los franceses, de adaptar los textos legales a las nuevas necesidades de la industria.

Dos intentos para substituir la teoría de la culpa con las iniciativas del Gobernador del Estado de México, José Vicente Villada y de Nuevo León, general Bernardo Reyes por la del riesgo profesional se mencionan a continuación:

a) La Ley de José Vicente Villada, no es una legislación completa sobre los accidentes de trabajo y aun cuando de la iniciativa se desprende que su autor se inspiró en la Ley de Leopoldo II de Bélgica, de 24 de diciembre de 1903, en el artículo tercero consignó claramente, la teoría del riesgo profesional.

"Cuando con motivo del trabajo que se encargue a los tra-

bajadores asalariados o que disfruten de sueldo a que se hace referencia en los dos artículos anteriores y en el 1787 -- del Código Civil, sufran éstos algún accidente que les cause la muerte ó una lesión ó enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociación que reciba sus servicios estará obligada a pagar, sin perjuicio del salario que se debiera devengar por cause del trabajo: ... Se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero se consagraba, mientras no se pruebe lo contrario\*.

Dos consecuencias importantes derivan del artículo: La primera, que el patron estaba obligado a indemnizar a sus trabajadores por los accidentes de trabajo y por las enfermedades profesionales. La segunda, que todo accidente se presumia motivado por el trabajo en tanto no se probara lo contrario.

b) La Ley de Bernardo Reyes, siguió a la de Villada y fué dictada el 9 de noviembre de 1906.

Concordaba con la de Villada al imponer al patron la obligación de indemnizar a sus obreros por los accidentes que sufrieran, así como también en cuanto dejaba a cargo del mismo probar la falta de responsabilidad, sin embargo, la negligencia inexcusable ó culpa grave del trabajador, fue la válvula de escape de los empresarios, quienes habrían de esforzarse por demostrarla.

La ley no definia el accidente de trabajo.

Las indemnizaciones eran superiores a las de la ley de Villada y señalaba el procedimiento para exigir el pago de las mismas, que consistia en un juicio verbal, con simplificación de los trámites y reducción de los términos.

c) Otras Reformas. Se promulgaron otras leyes semejantes en Chihuahua, Coahuila, la de 25 de diciembre de 1915 de Hidalgo y la de 24 de julio de 1916 de Zacatecas, vigentes has-

ta 1931.

LA LEGISLACION DEL TRABAJO DEL ESTADO DE JALISCO. Se inicio dos meses antes que la de Veracruz. No adquirió la importancia que tuvieron las Leyes de Millán y de Aguilar, porque el movimiento obrero veracruzano era de mayor importancia y las leyes de Jalisco, no consideraron ni la asociación profesional, ni el contrato colectivo de trabajo.

a) La Ley de Manuel M. Diéguez, consigna el descanso dominical, el descanso obligatorio, las vacaciones y la jornada de trabajo para las tiendas de abarrotes y los almacenes de ropa.

b) La Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga del 7 de octubre de 1914, reglamentó los aspectos principales del contrato individual del trabajo, algunos capítulos de previsión social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

LA LEGISLACION DEL TRABAJO EN EL ESTADO DE VERACRUZ. En 1914, se inicio en Veracruz un movimiento de reformas que culminó, en uno de los más importantes brotes del Derecho Mexicano del Trabajo:

a) La Ley de Agustín Millán, se promulgó el 6 de octubre de 1915. Fue la primera Ley del Estado sobre asociaciones profesionales.

No se tenía un concepto claro de lo que era la asociación profesional, el artículo primero desarrollo la definición que de asociación proporcionaba el derecho civil.

La Ley Millán fue importante, en dicho aspecto con ella México no prohibía en forma expresa, como se hizo en Francia con la Ley Chapelier, la asociación profesional pero tampoco la autorizaba, así que se legalizó la situación, pues de hecho funcionaban numerosos sindicatos.

El artículo cuarto completaba las definiciones, del artí-

culo tercero, al establecer que los sindicatos serían el intermediario entre los obreros y los patronos.

El artículo quinto imponía a los sindicatos la obligación de registrarse en las Juntas de Administración Civil.

El artículo sexto autorizaba la formación de Federaciones de Sindicatos en las mismas condiciones que para los sindicatos.

El artículo octavo confería personalidad jurídica a las asociaciones.

El artículo noveno, por su parte, regularizó lo relativo a salarios, horas y condiciones de trabajo.

Los trabajadores de Veracruz supieron aprovechar la prerrogativa de celebrar contratos colectivos de trabajo e iniciaron un importante movimiento que hizo que algunas de las más enconadas luchas obreras se desarrollaran en dicho Estado.

LA LEGISLACION DEL TRABAJO EN EL ESTADO DE YUCATAN. El 14 de mayo de 1915 se promulgó en Mérida, una ley creando el Consejo de Conciliación y el tribunal de Arbitraje y meses después, en diciembre del mismo año, se promulgó la Ley del Trabajo.

a) La Ley de Salvador Alvarado. Su fórmula sería la no explotación de las clases laborantes y contribuir con el resto de la legislación social, a la transformación del régimen económico.

La Ley Salvador Alvarado, quedó estrechamente vinculada con otras leyes; la Agraria, la de Hacienda, la del Catastro y la del Municipio Libre. A las cinco se les llamó en Yucatán: Las Cinco Hermanas.

La legislación del trabajo no debía ser una legislación rígida.

El General Alvarado, propuso un conjunto de bases que, al desenvolverse en la forma de convenios industriales celebrados por las respectivas organizaciones de trabajadores y patronos ó mediante los fallos de los tribunales de trabajo, permitieran realizar permanentemente la fórmula de la idéntica oportunidad para todos.

Las autoridades del trabajo, eran de gran importancia, -- puesto que a ellas quedaba encomendada la vigilancia, la aplicación y el desarrollo de la Ley del Trabajo. Constituían el eje alrededor del cual giraba todo el éxito de la reforma y -- eran tres; las Juntas de Conciliación, El Tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo.

Para la realización de los propósitos de la ley era indispensable la unión de los trabajadores. Se reconoció la existencia de la asociación profesional y se procuró contribuir a su desarrollo, inclusive, privando de una parte de los beneficios de la ley a los obreros que se negaran a asociarse.

El nombre de convenio industrial, así como los de unión ó federación industrial, lo tomó el general Alvarado de la terminología empleada por las leyes de Nueva Zelandia.

La sindicación era prácticamente obligatoria, sólo las uniones y federaciones podían solicitar la firma de convenios industriales y acudir en demanda de un fallo a las autoridades del trabajo.

Las funciones del convenio industrial eran dos: Consistía la primera en desarrollar la legislación del trabajo, contribuyendo al mejoramiento de la clase trabajadora y la segunda en garantizar la paz entre las clases.

Las huelgas y los peros fueron considerados como un medio de perpetuar el antagonismo entre las clases, la idea de que la huelga perjudicaba principalmente al patron, motivó el con

cepto que de ella se tenía en Nueva Zelanda. En el artículo 120 de la Ley de Salvador Alvarado, se consintió la noción que proporciona el artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, como: El medio para obtener el equilibrio - entre los factores de la producción. Pero se agregó el concepto de acto delictuoso, que no persigue más finalidad que la de causar un daño al patron.

Sólo era permitida la huelga; cuando los trabajadores que no formaban una unión industrial y que no podían acudir ante las Juntas de Conciliación ni ante el Tribunal de Arbitraje, tenían alguna diferencia con su patron.

Los aspectos anteriores constituyeron la parte original - del pensamiento del general Alvarado, el primer intento serio para realizar una reforma total del Estado Mexicano y representar uno de los pensamientos más avanzados de esa época, no solamente en México, sino en el mundo entero.

En nombre del principio liberal y de la libertad de trabajo que durante tantos años rigió nuestra legislación, se había colocado a los grupos de trabajadores en verdadero estado de inferioridad.

En tales condiciones, la idea de que el Estado debía intervenir activa y rápidamente en beneficio de los trabajadores, era la única que aparecía como lógica.

El régimen ruso y la actitud intervencionista de casi todos los Estados, eran ignorados y así se explica que el general Alvarado haya vuelto los ojos hacia el único sistema que en otro país joven se le ofrecía.

EL PROYECTO DE LEY SOBRE CONTRATO DE TRABAJO DEL LIC. RAFAEL ZUBARAN CAPADANY. Siendo Secretario de Gobernación el licenciado Zubaran, se formuló por el Departamento de Trabajo - en abril de 1915, con la colaboración del propio Secretario -

de Gobernacion y de los licenciados Santiago Martínez y Julio Zapata, un Proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo.

El proyecto Zubaran fue un intento de reforma a la legislación civil. Se pretendió según la Exposición de Motivos, -- substituir el criterio ultraindividualista que privaba en el Código Civil, mercando una serie de limitaciones a la voluntad de las partes, a fin de lograr una relación más justa entre patron y trabajador.

No obstante, el proyecto quedó encerrado en los moldes -- del derecho civil y desde tal punto de vista, se quedó muy -- por detrás de las leyes ya vigentes en Veracruz y Yucatán.

LAS LEYES DEL TRABAJO DEL ESTADO DE COAHUILA. El movimien-- to legislativo del Estado de Coahuila del año 1916 es de im-- portancia menor el registrado en los Estados de Jalisco, Ve-- racruz y Yucatán. En tanto Jalisco y Veracruz marcan la ini-- ciación de la legislación del trabajo y Yucatán señaló su -- grado más alto de desarrollo, Coahuila se limitó a copiar dig-- posiciones ya conocidas y sólo agregó algunas cuestiones de -- interés.

Se creó una Sección de trabajo que constaría de tres de-- partamentos, estadística, publicación y propaganda, concilia-- ción y protección y legislación.

Las funciones de cada uno de los departamentos serían: El primero debía ocuparse de reunir, ordenar y publicar todos -- los datos e informaciones relativos al trabajo, organizar las sociedades cooperativas de trabajadores, dar conferencias a -- los mismos trabajadores y procurar que concurrieran a las es-- cuelas nocturnas.

El departamento de legislación, en ejercicio, de la fun-- ción que le fué encomendada, formuló una iniciativa de ley -- que se promulgó por el Gobernador Espinosa Mireles el 27 de --

octubre de 1916.

La ley reprodujo íntegramente al proyecto Zuberan, agregándole tres capítulos sobre participación de los beneficios, conciliación y arbitraje y accidentes de trabajo.

La forma y condiciones de la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa debía hacerse constar en el contrato de trabajo, en el reglamento de taller ó en los estatutos de la empresa.

Debía liquidarse la participación anualmente, sin que pudieran compensarse las utilidades de un año con las pérdidas de otro.

Los artículos 85 y 86 disponían, respectivamente que los trabajadores tendrían derecho a designar una persona que los representara en el examen de los libros y comprobación de los balances, no obstante lo cual, conservaba el patron íntegramente la facultad de dirigir la obra ó explotación.

Los artículos 90 y siguientes, capítulo octavo de la ley, se ocupaban de la conciliación y arbitraje.

La función conciliatoria correspondía al departamento de conciliación y protección, debía a lo dispuesto en el artículo 90, ejercerse, por los inspectores que se nombraran ó por los presidentes municipales. La intervención de los funcionarios citados era meramente conciliatoria y en caso de fracasar, quedaba expedita a los interesados su acción para ejercerla ante los tribunales judiciales.

Las mismas autoridades tenían a su cargo la vigilancia de las empresas, a efecto de que se cumplieran las reglas sobre prevención de accidentes.

## VI. Constitución de 1917.

ORIGENES DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION DE 1917. EL

derecho del trabajo nació en México con la revolución constitucionalista, pues algún antecedente sobre riesgos profesionales encontramos, pero nada hay que preceda a las leyes y disposiciones dictadas dentro de aquél régimen, por varios gobiernos de los Estados.

Desde 1914 se inició un movimiento en pro de una legislación para el trabajador, pero no fue un movimiento en el que intervinieran las clases trabajadoras, pues el Derecho del Trabajo en sus orígenes, es obra del Estado. Este movimiento correspondió a los nombres que militaban al lado de Venustiano Carranza, más tarde; el papel principal correspondería a las organizaciones obreras.

Carranza, quizá promulgar una ley sobre trabajo que remediara el malestar social y se creó el Departamento de Legislación Social para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de la clase trabajadora.

La idea de transformar el derecho del trabajo en garantías constitucionales, surgió en el Constituyente de Querétaro, apoyada principalmente por la diputación de Yucatán; conclusión a la que se llegó, después de los resultados obtenidos en el Estado por la Ley Alvarado.

Al término de un largo debate, la causa de la legislación del trabajo había triunfado, un proyecto de bases sobre trabajo presentado por el Lic. Natividad Macías a Carranza, se transformó en el artículo 123, de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.

Se reconoce que los legisladores mexicanos se inspiraron en las leyes de diferentes países, pero la idea de hacer del derecho del trabajo un mínimo de garantías y elevarlas a rango constitucional para protegerlas contra cualquier política del legislador ordinario, sí no son propias del derecho mexi-

cano, es en él donde por primera vez se consignarón.

En el artículo 123 se enumeran los siguientes principios: Libertad de Trabajo, Derecho Individual del Trabajo, Derecho Internacional, Derecho Colectivo del Trabajo, Previsión Social, Protección a la familia del trabajador, Autoridades del Trabajo y se crearon como tales las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Comisiones Especiales para la fijación del salario mínimo y la participación en las utilidades.

#### EL CONTENIDO DE LOS TEXTOS CONSTITUCIONALES.

a) Libertad de Trabajo. Se integró en el artículo cuarto de las garantías individuales y es en esencia la reproducción del artículo incluido en la Constitución de 1857.

Consagra en consecuencia, el derecho del hombre a dedicar se a la profesión, industria, comercio ó trabajo que le acomode, siendo lícito, libertad que sólo podía vedarse por determinación judicial, cuando se atacaran los derechos de tercero ó por resolución gubernativa, cuando se ofendieran los de la sociedad.

La parte restante del artículo y el artículo quinto, tratan de garantizar en forma efectiva tal libertad. En ellos se encontraba ya la idea del derecho del trabajo y es que, se tuvo en un principio la intención de colocar en el artículo quinto las disposiciones sobre la materia. Ello no obstante y con excepción del párrafo final del artículo quinto, las reglas que en ellos se contienen deben considerarse como una descripción del principio individualista de la libertad de trabajo.

El artículo 13 transitorio fué un paso más en la liberación de los trabajadores y tuvo como antecedente la disposición similar contenida en las leyes del trabajo del Estado de Veracruz. En el artículo se declara que quedan extinguidas de

pleno derecho las deudas que por razón del trabajo hubieren contraído los trabajadores hasta la fecha de promulgación de la Constitución con los patronos, sus familiares ó intermediarios.

b) Derecho Individual del Trabajo. El artículo 123 no define la relación individual del trabajo, concretándose a una enumeración que no es limitativa sino enunciativa y que comprende a los trabajadores, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos. Deja, pues, a la ley ordinaria, a la jurisprudencia y a la doctrina la determinación del concepto.

Las fracciones I, II, IV, XI e inciso "a" de la XXVII, -reglamentaron la jornada de trabajo.

La fracción VI consignó la institución del salario mínimo y constituye una importante limitación a la explotación de -- que venian siendo víctimas los trabajadores, sin embargo, el salario mínimo fué entendido como salario mínimo vital, olvidándose al respecto lo dispuesto en la Ley del Trabajo del - Estado de Yucatán.

En el inciso "b" de la fracción XXVII una disposición que no ha sabido ser utilizada, ni por las organizaciones de trabajadores, ni por las autoridades del trabajo y según la cual es nula la estipulación que no fije un salario remunerador, lo que está indicando que el salario que debe percibir el trabajador no es tan sólo el mínimo vital, sino el que además -- sea remunerador, atenta la importancia del servicio que se -- presta.

Las medidas de protección al salario, se encuentran dispersas, en diferentes fracciones del artículo 123, dividiéndose en varios grupos: La protección frente al patron; en cuyo grupo pueden incluirse las reglas sobre salario mínimo y - sobre salario en general, la protección frente a los acreedores del trabajador y del mismo patron; al exceptuarse el sala

rio mínimo de todo acto de embargo, compensación ó descuento y la protección frente a los acreedores del patron al establecer la fracción XXIII que los créditos en favor de los trabajadores por salarios ó sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrían preferencia sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso ó de quiebra.

La participación en las utilidades se consignó, en la -- fracción VI del artículo 123, como el derecho de los trabajadores a percibir una participación en las utilidades de toda empresa agrícola, comercial, minera.

En materia de protección a las mujeres y a los menores de edad, también se encuentran dispersas las diversas disposiciones.

En la fracción XXII se dió una disposición que aventaja a la mayoría de las legislaciones y cuya finalidad es asegurar la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

c) Derecho Internacional. Son dos las reglas que el artículo 123, desarrolló en la materia: La primera es la prevención de la fracción VII de que a trabajo igual debe corresponder - salario igual, sin que puedan establecerse diferencias por razón de la nacionalidad y la segunda está en la fracción XXVI y se orienta a proteger a los trabajadores mexicanos que son contratados para servir en el extranjero.

d) Derecho Colectivo del Trabajo.

La fracción XVI, reconoció expresamente el derecho, tanto de trabajadores como de patronos, de coligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc..

En el artículo 123, no existe disposición expresa sobre - el contrato colectivo de trabajo, a pesar de lo cual sí se encuentra reconocida su validez, porque el párrafo introductorio

puede interpretarse en el sentido de que abarca tanto al contrato individual como el colectivo y siendo la finalidad primordial de la asociación profesional y de la huelga la celebración de esa clase de contratos, no se comprende que el legislador hubiera otorgado a los trabajadores el derecho de asociarse y de declarar huelgas, si no pudieran por tales medios obtener la reglamentación colectiva del trabajo.

La fracción XVII consignó el derecho de huelga. Por virtud de tal fracción y al igual que ocurrió en la Constitución de Weimar, dejó de ser una cuestión de hecho para transformarse en un derecho de los trabajadores.

La fracción XIX dispuso un derecho más en favor de los trabajadores, superando a todas las legislaciones del mundo, al restringir el derecho de los patrones para suspender el trabajo en sus negociaciones.

e) Previsión Social. La materia de previsión social es muy amplia en el artículo 123.

La fracción XIV, consagró en amplios términos, la teoría del riesgo profesional, al disponer que los empresarios serán los responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo ó en ejercicio de la profesión ó trabajo que ejecuten.

En la fracción XV, que los patrones están obligados a adoptar medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, precepto que junto con los relativos a higiene y seguridad, completa la teoría del riesgo profesional.

La fracción XXIX, se refiere al Seguro Social. El texto vigente, derivado de la reforma de 31 de agosto de 1929 (la que estudiaremos más adelante), considera la Ley del Seguro Social de utilidad pública y ordena que tal ley deberá com-

prender seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes, de enfermedades y otros análogos.

Las agencias de colocaciones, son reguladas por la fracción XXV como un servicio para la colocación de los trabajadores, siempre gratuito, cualquiera que sea la institución, oficial ó particular, que los presta.

Casas para obreros, servicios públicos y medidas contra la embriaguez y el juego son otras disposiciones de previsión social, que el artículo 123 consagró para asegurar a cada trabajador un mejor nivel de vida.

#### VII. Legislaciones posteriores a 1917.

LA LEGISLACION DE LOS ESTADOS. La fracción X del artículo 73 del proyecto de Constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia del trabajo, aun cuando se creía que contrariaba el sistema federal, era más sencillo y práctico encomendar a los Estados la expedición de las leyes, pues era más fácil conocer las necesidades reales de cada región que las de todo el país.

La legislación de los Estados se inició con la ley de 14 de enero de 1918, expedida por el general Cándido Aguilar para el Estado de Veracruz, ley que fué completada por la de riesgos profesionales de 15 de junio de 1924. Fueron el modelo de todas las leyes posteriores y sirvieron de antecedente a la actual Ley Federal del Trabajo.

Le siguen en importancia las leyes de Yucatán de 2 de octubre de 1918 de Carrillo Puerto y de 16 de septiembre de 1926 de Alvaro Torres Díaz. En el transcurso de ambas fechas se promulgaron las leyes de casi todos los Estados.

a) La Ley del Trabajo de Veracruz, tiene el mismo corte de

la Federal del Trabajo y fué de gran importancia al permitir el desenvolvimiento del derecho y la organización de los trabajadores.

La ley inició el error, continuado en la Ley Federal del Trabajo, de excluir de los beneficios de la legislación a los trabajadores al servicio del Estado. Resolvieron el problema en contra de la ley de Veracruz, las leyes de Coahuila, Chihuahua, Durango, Sinaloa, Sonora y Tamaulipas.

La Ley del Trabajo de Aguascalientes ordenaba al Departamento de Trabajo que dictara disposiciones para que los empleados públicos aprovecharan, en lo posible; excluidos el derecho de huelga, las acciones de separación por despido, etc de las garantías otorgadas por la Constitución.

El artículo quinto definió el contrato individual de trabajo, como aquél en virtud del cual una persona llamada trabajador presta a otra, llamada patron, un trabajo personal, en su servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución en dinero.

La ley reprodujo los preceptos constitucionales y reglamentó, desde luego, la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo, facilitando así la realización de tan importante garantía de la clase trabajadora.

En la Exposición de Motivos, el legislador reconoció el laborioso estudio de las condiciones de las empresas para fijar el monto de las utilidades y la justa participación que en él correspondía a los trabajadores. Sin embargo, por la ley de 5 de julio de 1921, ordenó la integración anual de las comisiones respectivas, fijó el procedimiento que deberían seguir y consignó tres reglas: El artículo 27 definió a las utilidades como la ganancia líquida obtenida por la empresa, des

pués de descontar el interés y la amortización del capital invertido; en el artículo 30 se dispuso que el tanto por ciento que a los trabajadores correspondiera nunca sería menor de --- diez y en el artículo 31 se estableció que las utilidades se repartieran entre los trabajadores en proporción a los salarios que hubieran percibido.

La ley reglamentó como contratos especiales, el contrato agrícola, el doméstico, el de los empleados y el de los aprendices.

Los artículos 85 a 93 se ocupaban del trabajo de las mujeres y de los menores de edad. El artículo 91 modificó la regla contenida en la fracción V del artículo 123 constitucional, -- disponiendo que las mujeres gozarían de ocho semanas de descanso, cuatro antes y cuatro después del parto, disfrutando durante dicho término de la mitad de su salario.

La definición de sindicato como la agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo ó profesiones y trabajos semejantes ó conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes, corresponde al sindicato gremial. No es sino en la Ley de Tamaulipas de 6 de junio de 1925 donde se menciona el sindicato de industria, como el constituido por trabajadores de varias profesiones y oficios que contribuyan a la preparación y explotación de un mismo producto, concepto que hace pensar en el actual sindicato de empresa.

El contrato colectivo debía celebrarse por escrito y únicamente las agrupaciones de trabajadores legalmente reconocidas podían pactarlo con el patron. La mayor parte de las leyes siguieron a la de Veracruz. Así, por ejemplo, en el artículo 46-cimo, fracción segunda de la de Campeche, se le definió como el contrato celebrado por un sindicato de trabajadores para -

la prestación del servicio por varios de sus miembros; concepto vago e impreciso que en realidad no se refirió a la verdadera naturaleza del contrato colectivo.

Dos disposiciones de importancia en referencia a la huelga se reglamentaron en el artículo 154 y son: La huelga puede tener por objeto; obligar al patron a que cumpla con las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio de los trabajadores y apoyar otra huelga. La segunda disposición fue el establecimiento del arbitraje obligatorio para decidir los conflictos a que dieran lugar las huelgas.

La ley no consiguó sino algunas disposiciones sobre riesgos profesionales, dejando a una ley especial el cuidado de reglamentar ampliamente la materia, lo que se hizo el 18 de junio de 1924.

Finalmente, siguiendo el modelo de Yucatán, se crearon -- las Juntas Municipales de Conciliación y la Central de Conciliación y Arbitraje, las primeras como accidentales y la segunda como permanentes. Respecto al procedimiento, se establecieron dos períodos, el de investigación en el que las partes podían ofrecer todas las pruebas que estimaran convenientes y el de conciliación y arbitraje, según donde se tramitara el negocio ante la Junta Municipal o la Central.

#### b) Las Leyes de Yucatán.

La Ley del Trabajo de Carrillo Puerto de 2 de octubre de 1918, siguió los lineamientos generales de la Ley de Veracruz y sólo subsistió de la Ley Alvarado la terminología y la reglamentación de los convenios industriales, aun cuando ya se había dado a las Juntas de Conciliación y Arbitraje las atribuciones que competían al tribunal de arbitraje.

La Ley de Alvaro Torres Díaz de 15 de septiembre de 1926 introdujo dos reformas de trascendencia. Se refiere la primera

a las organizaciones de trabajadores, al disponer el artículo 104 que únicamente tendrían personalidad jurídica para celebrar contratos de trabajo y convenios industriales y ejercer las acciones que de ellos derivaran, las ligas de resistencia y demás asociaciones adscritas a la Liga Central de Resistencia del Partido Socialista del Sureste, reforma que subordinó la organización de los trabajadores a un partido político de Estado. La segunda se relaciona con el derecho de huelga, se estableció que antes de declarar la huelga debían los trabajadores someter el conflicto a la decisión de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y que sólo en el caso de que no estuvieran conformes con el fallo podían de no acceder el patron a sus peticiones, declarar la huelga.

**LA LEGISLACION DEL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES.** En marzo de 1926 se promulgó el reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

La organización y funcionamiento de dichos tribunales eran análogos al sistema vigente. Conviene hacer notar como diferencia que cuando el demandado no concurría ante la Junta se tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, para el efecto de que la Junta -- procediera en los términos de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 de la Constitución, fijando si era el patron el rebelde, la responsabilidad que le resultara del conflicto.

En septiembre de 1927, un decreto reglamentó la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales del Distrito Federal, fijó las horas de entrada y salida y señaló un descanso al mediodía, no computable dentro de la jornada.

**LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.** Nació de las necesidades de orden práctico, numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y no -

podían ser resueltos por las Juntas de los Estados. ¿Qué hacer cuando surgía un conflicto en Ferrocarriles Nacionales? el -- conflicto se extendía a dos ó más entidades y no era, por tan to posible, que ninguna de las Juntas Locales lo resolviera, a menos que todas intervinieran, con el peligro evidente de que se dictaran resoluciones contradictorias.

Por tales razones, se giró una circular por la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, previniendo a los Gobernadores de los Estados que cuando surgiera algún conflicto ferrocarrilero, debía remitirse el asunto al Departamento de Trabajo de la Secretaria.

Lo mismo, sucedió posteriormente respecto a la industria -- minera y la industria textil.

La situación creada con motivo de tales circulares deter -- mino al Ejecutivo expedir el 17 de septiembre de 1927, un de -- creto creando la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Con la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se crea -- ron también, las Federales de Conciliación.

Quedó resuelta la cuestion de que las Juntas de Concilia -- ción y Arbitraje fueron instituídas para conocer únicamente -- de los conflictos colectivos ó también de los individuales, -- en el sentido de que ambos grupos de controversias eran de su competencia.

Se establecieron los casos de intervención de las Juntas Federales: zonas federales, problemas y conflictos que se susci -- taran en las industrias y negociaciones cuyos establecimientos ó explotaciones fueran motivo de contrato ó concesión federal; conflictos y problemas derivados de un contrato cuyo objeto -- fuera la prestación de un servicio continuo en dos ó más Es -- tados y conflictos surgidos de contratos en que las partes -- hubieren dado competencia al Gobierno Federal.

En el mismo año, se publicó el reglamento a que debía suje

tarse la organización y funcionamiento de la Junta, el que, además de concordar en lo esencial con el de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, sirvió también de antecedente a la actual Ley Federal del Trabajo.

LOS PROYECTOS DEL CONGRESO DE LA UNIÓN PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES. El Congreso de la Unión no llegó a expedir la Ley del Trabajo para el Distrito y Territorios Federales. No obstante, existen algunos proyectos importantes que ameritan una mención:

a) Los Proyectos sobre Accidentes de Trabajo. La Legislatura de 1918, tenía el criterio de que era preferible dictar diversas leyes sobre trabajo, referidas a las distintas cuestiones comprendidas en el artículo 123.

Los primeros proyectos se refirieron a los accidentes de trabajo, quedando excluidas las enfermedades, según se dijo por la falta de experiencia, falta que era común a la mayor parte de los países europeos, pues en la misma Francia no había aun legislación sobre la materia.

El primer proyecto fué presentado a la Cámara de Diputados el 4 de octubre de 1918. El segundo tuvo mayor importancia y fué presentado a la misma Cámara el 10 de octubre de 1918. La exposición de motivos del proyecto contiene un amplio relato de la Teoría del Riesgo Profesional, tanto desde el punto de vista histórico como la situación de la doctrina extranjera. En punto más interesante del proyecto fué la obligación que imponía a los patrones, en los casos de incapacidad permanente, de muerte también, de pagar a la víctima ó a sus deudos una renta vitalicia; fué el único proyecto en que se excluyó el pago de las indemnizaciones globales.

b) El Proyecto de Ley del Trabajo de 1919. En el período extraordinario de sesiones, se discutió en la Cámara de Diputa-

dos un primer Proyecto de Ley del Trabajo para el Distrito y Territorios Federales. Revela una mejor técnica de la empleada en la Ley de Veracruz, aun cuando concuerda con ella en -- los puntos esenciales, concordancia que no es de extrañar si se considera que la mayor parte de las leyes y proyectos se a tuvieron estrictamente a la letra del artículo 123.

Algunas de las siguientes disposiciones son las más importantes del proyecto:

- . campo de aplicación de la ley. Como la Ley de Veracruz el proyecto excluía de los beneficios de la legislación a -- los servidores del Estado, más fué objeto de viva discusión en el Congreso y tuvo que reformarse, subsanándose el error -- en que se había incurrido.

- . participación en las utilidades. El proyecto imponía a las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, la obligación -- de fijar la participación que correspondiera a los trabajado -- res en las utilidades, aunque sin dar reglas para su determi -- nación.

- . trabajo del campo. Se consideró de manera expresa a -- los aparceros como sujetos de contrato de trabajo.

- . contrato colectivo de trabajo. Se dió la misma defini -- ción que posteriormente apareció en la Ley del Trabajo del Estado de Jalisco.

- . ahorro. Es uno de los capítulos más originales proyec -- to. Se tuvo el propósito de intensificar la formación de ca -- jas de ahorro, cuyos fondos podrían destinarse a la funda -- ción de cooperativas de consumo, crear ó adquirir, con ca -- rácter comunal, industrias ó colonias agrícolas, impartir -- auxilios en los casos de huelga, ayudar a los trabajadores ce -- santes, la organización y propaganda sindical y la difusión -- de la enseñanza.

Las cajas de ahorro fueron planeadas para los trabajadores que fueran miembros de un sindicato y tenían el carácter de obligatorias. Los fondos serían, por una parte, el cinco por ciento de los salarios, tanto por ciento que debía descontarse por los patrones para ser entregado a la institución correspondiente y por otra, con el cincuenta por ciento de la cantidad que correspondiera a los trabajadores en las utilidades, cantidad que sería igualmente, descontada por los patrones.

El Proyecto de la Cámara de Diputados pasó a la de Senadores, donde fué olvidado, sin que volviera a discutirse.

c) El Proyecto de Ley del Trabajo de 1925. Se presentó un nuevo proyecto, que luego de una larga discusión fué aprobado y remitido de la Cámara de Diputados a la de Senadores, pero aun cuando se le hicieron algunas modificaciones, nunca se llegó a votar, corriendo la misma suerte el proyecto de 1925, que el proyecto de 1919.

Las principales novedades fueron:

- . naturaleza de la legislación del trabajo. El artículo 75 sentó el principio de que el trabajo humano no es una mercancía y que, por lo tanto, estaba colocado bajo la protección especial de la ley.

- . contrato individual de trabajo. Fué definido en el artículo tercero como el convenio por el cual el trabajador presta al patron un servicio personal, bajo su dirección y mediante una retribución pecuniaria, definición que en aquél tiempo era tan precisa como la de las más avanzadas legislaciones.

- . forma del contrato. Debía celebrarse por escrito, salvo que se tratara del servicio doméstico, de trabajos accidentales que no excedieran de seis días ó de contratos para la ejecución de una obra cuyo valor no excediera de cien pesos.

. substitución de patron. En el artículo 25 se consignó -- tan interesante medida por virtud de la cual la substitución -- de patron no podía afectar los contratos existentes.

. modificación del contrato. El capítulo tercero autoriza -- ba a los contratantes para solicitar de la Junta de Concilia-- ción y Arbitraje la modificación de las cláusulas del contrato

. jornada de trabajo. El artículo 61 reglamentó la jorna -- da mixta, misma que después pasó a la legislación vigente.

. trabajo agrícola. El proyecto rompió con la tradición -- que se había venido formando a partir de la Ley de Veracruz, -- al excluir a los aparceros de los beneficios de las Leyes del Trabajo.

. protección a las mujeres. Siguió el proyecto el sistema -- de la Ley de Veracruz, pero impuso a los patrones la obliga--- ción de pagar el salario íntegro durante los dos meses de des-- canso.

. participación en las utilidades y ahorro. Los artículos -- 240 y siguientes fijaron como cantidad que correspondería a -- los trabajadores en las utilidades contraria al texto constitu -- cional, pues no es una participación en las utilidades, sino, un sobresueldo. Con esa suma, habría de formarse un fondo pa-- ra cada trabajador, a cuyo efecto debían entregar los patrones a sus trabajadores, no una suma en efectivo, si no timbres es-- peciales emitidos por el Gobierno Federal.

. asociación profesional. El artículo 103 ya no señaló el -- concepto de sindicato gremial, si no de los que hoy llamamos -- de empresa e industria.

. Contrato colectivo. Unicamente se hizo referencia a la -- institución en el artículo octavo, disponía el precepto que -- los contratos celebrados con una empresa en la que prestaran -- sus servicios más de cien trabajadores y cuya duración fuera --

mayor de seis días, serían colectivos.

. riesgos profesionales. El capítulo respectivo se ocupó tanto de los accidentes de trabajo, como de las enfermedades profesionales y señaló indemnizaciones casi dobles a las de la legislación vigente.

LA REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1929. El 6 de septiembre de 1929, se publicó la reforma a los artículos 73, fracción X y 123, en su párrafo introductivo, como una respuesta a la necesidad de uniformar la legislación del trabajo para toda la Ré publica.

Desde tal fecha corresponde al Congreso Federal, expedir la Ley del Trabajo, con lo cual quedó derogada la legislación de los Estados, pero se dividió la aplicación de la ley entre las autoridades federales y las locales de la competencia general en la aplicación de la ley, con la sola salvedad de las materias que se señalaron en la fracción X del artículo 73 y las cuales quedaron como de competencia exclusiva de las auto ridades federales.

#### VIII. Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo.

ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 18 DE AGOSTO DE 1931. En el mismo año de 1919, en que se hizo la reforma de la fracción X del artículo 73 y del párrafo introductivo del artículo 123 de la Constitución, se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo.

a) El Proyecto Portes Gil. Fué el antecedente directo de la actual Ley Federal del Trabajo, aun cuando difiere de ella desde muchos puntos de vista, algunos de los cuales hemos de hacer una breve referencia.

En la exposición de motivos, se dijo en términos genera-

les, que si bien no era posible extender a todos los trabajadores y empleados del Estado los beneficios del artículo 123 porque ello podría traer, en múltiples casos, la paralización de las actividades públicas, había ocasiones en que la naturaleza del servicio no afectaba la vida del Estado y sí, en cambio, tales servidores estaban colocados en condiciones idénticas a las de los trabajadores de empresas privadas, se consignó en la fracción XVIII del artículo 123, que en determinados casos los trabajadores del Estado no se diferenciaban de los demás, por lo que una recta interpretación de esa fracción llevaba a la solución apuntada.

. contratos de trabajo. Consideró el proyecto que existían cuatro contratos de trabajo: El individual, el de equipo el colectivo y el contrato ley.

El contrato de equipo se definió en el artículo 54, como el celebrado por un sindicato de trabajadores y por virtud del cual se obligaba dicho sindicato a prestar por medio de sus miembros, determinado trabajo. Contrato que fué suprimido en la Ley Federal del Trabajo, debido a la oposición sistemática de las organizaciones de trabajadores, las que alegaron que el contrato de equipo transformaba a los sindicatos en comerciantes y se prestaba a numerosos abusos de las directivas.

El artículo 70 definió el contrato colectivo, como el convenio que se celebra entre uno ó varios patrones ó uno ó varios sindicatos patronales y uno ó varios sindicatos de trabajadores, estableciendo las condiciones ó bases conforma a las cuales deben pactarse los contratos individuales de trabajo, definición que fué la reproducción del concepto europeo del contrato normativo.

El contrato ley es el mismo que actualmente se encuentra reglamentado en los artículos 404 y siguientes de la Ley Fe-

deral del Trabajo.

. trabajo del campo. Recogió el proyecto la tradición que había hecho a un lado el proyecto de 1925 de la Cámara de Diputados e incluyó entre los contratos de trabajo, el de aparcería, reglamentando las relaciones entre los trabajadores y los dueños de fincas rústicas.

. contratos especiales. Se reglamentaron en el proyecto además del trabajo del campo, el minero, el ferrocarrilero, el trabajo a domicilio y el de los aprendices, disposiciones -- que en su mayor parte pasaron a la legislación vigente.

. asociación profesional. Señaló la exposición de motivos como uno de los principios básicos del Código, la tendencia -- sindicalista en que se había inspirado.

Reconoció el proyecto dos clases de asociación profesional, el sindicato gremial y el de industria.

. huelgas. Lo importante del proyecto en la materia es -- que se consignó el arbitraje obligatorio, si bien sustentándose la tesis de que no era sino un arbitraje semiobligatorio. -- Declarada una huelga, debían las Juntas de conciliación y Arbitraje decidir el conflicto en cuanto al fondo, salvo la libertad de las partes de no someterse al arbitraje, en cuyo caso -- debía proceder la junta en los términos de la fracción XXI -- del artículo 123 constitucional, es decir, dar por terminados los contratos de trabajo y si la negativa procedía del patron, a concederle el pago de las respectivas indemnizaciones.

. riesgos profesionales. Se estableció en el proyecto el mismo sistema de la ley vigente aunque aumentando las indemnizaciones, en los casos de incapacidad permanente total, al importe de cuatro años de salarios.

b) El Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y -- Trabajo.

El proyecto Portes Gil, fue retirado en virtud de numero-

sas criticas, al ser discutido en el Congreso y a la oposición que encontró entre las agrupaciones de trabajadores y aun de los patrones.

En 1931, se celebró en la Secretaría de Industria una Convención Obrero-Patronal, cuyas conclusiones sirvieron para reformar el proyecto Portes Gil, en uno nuevo.

Aprobado por el Presidente de la República, Ing. Ortiz Rubio, fué enviado al Congreso, el nuevo proyecto, el que salvo, algunas modificaciones fué aprobado a principios de agosto de 1931.

C A P I T U L O   T E R C E R O

EL BINOMIO DERECHO INDIVIDUAL Y DERECHO COLECTIVO

## CAPITULO TERCERO

## EL BINOMIO DERECHO INDIVIDUAL Y DERECHO COLECTIVO.

El binomio derecho individual y derecho colectivo, no es resultado del libre albedrío del hombre. Es un imperativo de las condiciones sociales, económicas y jurídicas que privaron en nuestra sociedad contemporánea.

En el siglo XIX, el derecho del trabajo nació para el -- trabajador industrial y fue llamado derecho industrial ó derecho obrero, surgen las primeras leyes protectoras de los -- trabajadores y con ellas el derecho individual del trabajo, -- que es el núcleo del derecho del trabajo, en consecuencia, -- su fundamento y finalidad última y principal.

"El derecho individual del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida" <sup>7</sup>(CUEVA, Mario de la. ob. cit., p. 436).

Durante muchos años bastó a los patrones negar la legitimidad de las instituciones que después integrarían el derecho colectivo del trabajo, pues con tal procedimiento pretendieron reducir las pretensiones legislativas en materia del trabajo el viejo contrato de arrendamiento de obras. El derecho individual del trabajo fué su último refugio, la relación individual del trabajo debería ser contemplada como una relación jurídica individual, cuya base sería contractual y cuyo desarrollo tendría por fundamento la libre voluntad del trabajador y patron.

Frente a dicha posición, el derecho individual del trabajo postuló la idea de que el hombre que trabaje en benefi-

cio de otro ó de la sociedad, tiene derecho a conducir una existencia digna, en consecuencia, debían satisfacerse las necesidades humanas. por ser un derecho impuesto por las necesidades de la naturaleza humana y cuya finalidad era dar satisfacción a dichas necesidades.

No se le dió auténtico significado y valor al derecho individual del trabajo, pues fue contemplado como una norma para la conducta externa de los hombres y su finalidad era regular la coexistencia de las libertades; el individualismo y liberalismo<sup>8</sup> (Veáse, supra, p.4) desviaron al derecho de su destino y lo deshumanizaron.

La razón de ser y fundamento del derecho individual del trabajo, es satisfacer las necesidades humanas, porque es un derecho esencialmente humano, está hecho para el hombre. De dicho concepto deriva lo que denominó Mario de la Cueva "La generalidad del derecho individual del trabajo y su tendencia a devenir el estatuto único para las relaciones de trabajo"<sup>8</sup>.

Si los hombres posteriores al Renacimiento reclamaron -- del Estado y de la Sociedad el respeto de la persona humana y proclamaron como elementos esenciales de tal respeto los derechos del hombre, que son una esfera de libertad en la -- que no podía penetrar el Estado, los hombres de los siglos -- XIX y XX exigieron de la Sociedad y del Estado que fuera asegurada toda persona humana a la existencia digna de ser vi vida.

Los viejos derechos del hombre fueron la conquista de la libertad frente al Estado, los nuevos derechos de los trabajadores eran la defensa de lo humano y de su dignidad frente a las fuerzas económicas. El primer aspecto fué una defensa contra los poderes políticos, el segundo sería una defensa -- contra los poderes económicos.

El derecho del trabajo anterior a la primera guerra mundial, derecho de corte individualista y liberal, era derecho privado, algunos de sus capítulos fundamentales estaban incluidos en el derecho civil y era dicha rama del derecho el fundamento general para todo el derecho del trabajo. Así tenía que ser en el mundo individualista y liberal: Las fuentes de las obligaciones eran la ley y el contrato y en él salvo las disposiciones contenidas en las leyes de orden público prevalecía el dogma de la autonomía de la voluntad. La ley no imponía a los patronos la obligación de emplear los servicios de los trabajadores, ni a los trabajadores el deber de servir a determinados patronos, en consecuencia, la relación patron-trabajador, tenía que derivar de un acuerdo de voluntades. Al celebrar el contrato de trabajo, debían las partes respetar las disposiciones de orden público, pero con tal excepción, las condiciones de los contratos de trabajo eran fijadas libremente por los interesados.

El reconocimiento del derecho colectivo del trabajo <sup>9</sup> (Véase, infra, p.57) no modificó tal situación. La asociación profesional era una asociación de derecho privado, la huelga era una situación de hecho, era la libertad de no trabajar, pero producía el incumplimiento de los contratos de trabajo y la consecuente posibilidad de su rescisión y el contrato colectivo de trabajo valía únicamente para los miembros de las asociaciones que lo pactaban, pues se juzgaba que la asociación profesional actuaba como mandatario de los trabajadores y -- por ello se sostenía que los trabajadores y el patrono podían derogarlo libremente.

No había otro derecho que el derecho civil.

El derecho mercantil se hizo independiente, la vida comercial no pudo tolerar el formalismo y la lentitud de las re-

laciones civiles, quería libertad de actuación para los usos y prácticas de los comerciantes. Al lado de los Códigos Civiles se promulgaron los Códigos de Comercio. El derecho civil adquirió legítimamente el título de derecho común.

En Francia desde 1791 al aprobarse la Ley Chapelier, que dó prohibida la asociación de los trabajadores y se consideró como un delito.

En Inglaterra en el año de 1814, desaparecieron los últimos vestigios del régimen gremial.

La aplicación del liberalismo económico se había propagado en todos los ámbitos y la industria había alcanzado un desarrollo insospechado.

El "Laissez-Faire" estaba en todo su apogeo, existía un sistema para la contratación de los trabajadores que operaba con las liberalidades propias del sistema y resultaba conveniente para los empresarios y muy nocivo para los trabajadores.

Dos fenómenos que habían sido desconocidos hasta entonces, surgieron lamentablemente:

- . se fue formando un ejército numeroso de miserables, ignorantes y enfermos en proceso de degeneración (trabajadores de las fábricas).

- . la crisis económica hizo su aparición al aumentarse -- grandes existencias de mercancías en almacenes de los industriales, que no tenían salida por la falta de compradores.

Sin embargo, el trabajo quedó regido en el Código Napoleón, por el derecho civil. Las medidas de protección a los trabajadores surgirían más tarde como excepciones a las reglas generales del derecho civil.

El temor de los gobiernos a perder la salud de los hombres de trabajo, motivó que comenzaran a preocuparse al respecto, realizando así una serie de encuestas para conocer --

las condiciones reales en que se encontraban trabajando. Cómo sería la situación de los trabajadores que las primeras reformas a la legislación civil y penal, comenzaron. Surgen las -- primeras medidas de protección a los trabajadores aunque con un carácter más bien asistencial y no integradores de derechos concretos <sup>10</sup>(véase, supra, p. 9).

Proteger a los menores trabajadores y reducir la jornada de trabajo, es el antecedente inmediato de las primeras disposiciones del derecho individual del trabajo. El motivo principal de las reformas fué no agotar prematuramente el material humano, para no quedar en condiciones desfavorables de producción.

Los decretos expedidos por los Estados Europeos se refirieron exclusivamente, al trabajo industrial. La incipiente legislación fué consecuencia de la convicción que adquirieron los Gobiernos de la miseria real de los trabajadores. En la elaboración de aquellas normas legales tuvieron escasa participación los trabajadores; vivían desorganizados por la influencia de la Ley Chavelier y del derecho penal de Inglaterra y Francia, su conciencia de clase apenas se iniciaba.

El liberalismo, comenzó a sucumbir.

"Lo importante de Sismondi es que después del liberalismo económico de la Escuela Clásica, es el primero en declararse intervencionista y después de rechazar el comunismo como una solución a los problemas sociales, adelantándose a su tiempo, es el primero en pedir una legislación obrera, para la que señala las siguientes peticiones concretas:

1. Que se conceda a los trabajadores el derecho de coalición (considerada como delictuosa), consistente en la reunión temporal de los trabajadores para discutir la defensa de sus intereses.

2. La prohibición del trabajo de los niños.
3. La limitación del trabajo de los adultos.
4. El descanso dominical.

5. Una garantía Social, consistente en la obligación de pagar a los trabajadores un ingreso cuando fueran víctimas -- de enfermedad, accidente ó vejez. Esta obligación recaía totalmente a su juicio en el empresario y constituye un antecedente de lo que ahora consideramos como Seguridad Social" <sup>11</sup> (RANGEL, Couto Hugo. Guía para el Estudio de la Historia del - Pensamiento Económico, 3a. ed., México, Porrúa, S.A., 1981, - p. 71).

"Roberto Owen (1771-1858) nació en Escocia, su padre fué un talabartero, a los 9 años tuvo que ganarse la vida como aprendiz, a los 19 era director de una fábrica y copropietario de ella a los 21, era uno de los industriales más acaudalados de Inglaterra.

sin obligación de su parte, se anticipó medio siglo a la legislación obrera, reduciendo la jornada de trabajo de los - adultos de 17 a 10 horas diarias; no admitió niños menores de 10 años; eliminó el sistema de multas; estableció escuelas para los trabajadores y para sus hijos y estableció tiendas donde les vendía las mercancías al costo y además les construyó cases agradables e higiénicas" <sup>12</sup> (RANGEL, Couto Hugo. ob. cit., p. 78).

Así, como resultado del movimiento de ideas y del despertar de las conciencias, los gobiernos se dieron cuenta que el liberalismo no había servido. Que otorgar a los trabajadores ciertos derechos asistenciales no había dado resultado y que la lucha de los trabajadores no sólo sería para conseguir el mejoramiento de las condiciones de trabajo si no que además - lucharían para obtener su libertad de acción (libertades de -

coalicion y asociacion profesional.

El binomio derecho individual y derecho colectivo del trabajo estaba a punto de nacer.

Dos grandes fenómenos ejercieron influencia decisiva sobre el régimen de producción; el progreso del maquinismo y la concentracion del capital.

La consecuencia inmediata de los dos hechos mencionados — fué la profunda separacion y pugna entre patronos y trabajadores la conciencia de la injusticia que padecia la mayoría de los hombres, lo que a su vez produjo como necesario resultado la union de los trabajadores. Sería vital luchar por conquistar una a una las diversas instituciones y medidas concretas para asegurar la proteccion efectiva de la persona del trabajador. En opinion de Mario de la Cueva, la conquista de tales medidas de proteccion a los trabajadores no está concluída.

La injusticia social fué cada vez mayor.

El régimen de garantías individuales había facilitado la division social y logró destruir la unidad del pueblo, substituyéndola por clases enemigas. Surgió como resultado una nueva clase social, la de los trabajadores, que exigió también — sus garantías con la doble finalidad de atenuar la explotacion de que venía siendo víctima por parte de los patronos y de intentar suprimirla en el futuro, propósitos ó finalidades inmediatas y mediatas del derecho del trabajo, el binomio derecho individual y derecho colectivo.

Decimos binomio, porque el derecho del trabajo de nuestros días comprende dos partes generales: Las medidas destinadas a la proteccion inmediata del trabajador — derecho individual del trabajo — y las medidas de garantía — derecho colectivo del trabajo— cuya finalidad es asegurar la creacion y la vigencia de condiciones justas de prestacion de los servicios. Para Mario de la Cueva es el núcleo y envoltura pro-

tectora del derecho del trabajo.

Pues bien, estudiamos el momento que da origen al reconocimiento del derecho colectivo del trabajo, porque con él surge el binomio que citamos.

El derecho colectivo del trabajo fué la necesidad del siglo XIX, la base sobre la cual se construyó el derecho del trabajo del siglo y fué así, porque al negarse el Estado a dictar una reglamentación detallada de las condiciones de trabajo, se vieron obligados los trabajadores a buscar directamente en pactos colectivos con los empresarios esa reglamentación que el Estado no dictaba y se negaba a dictar.

Para Mario de la Cueva, el derecho del trabajo se formó cuando se lograron las libertades de coalición y de asociación profesional, bases en las que se apoyó el derecho colectivo del trabajo.

La lucha por alcanzar la totalidad de las instituciones del derecho del trabajo —binomio derecho individual y derecho colectivo— se condujo, en opinión de Durand y Jaussaud; citados por Mario de la Cueva, por diversos procedimientos: La organización profesional, la huelga, la acción política mediante la conquista de curules en los parlamentos y congresos y a través de la propaganda que facilitó la prensa propia de los organismos de trabajadores.

El tercer grupo de factores según la exposición de Durand y Jaussaud, fué de naturaleza ideológica. La influencia de dichos factores fue importante para fortalecer la unión de los trabajadores y señalar metas y objetivos por realizar. Dividieron dichos factores en dos grandes corrientes: la primera —por las doctrinas defensoras del sistema capitalista de producción y que únicamente propusieron la introducción de las reformas necesarias para mejorar la condición de vida de los trabajadores (Sismondi fué uno de los iniciadores de la crí-

tica al liberalismo económico) y las escuelas alemanas que se conocen con el nombre de Intervencionistas de Estado y Socialismo de Estado ó de Cátedra y cuyos más importantes representantes fueron Rodbertus, Lassalle y los profesores de las Universidades alemanas Wagner, Scholler y aun Sombart; su influencia fué decisiva en la actuación del Canciller Bismarck y en la formación del derecho alemán del trabajo, particularmente en la creación de los seguros sociales<sup>13</sup> (Veáse, supra, p. 11). Las corrientes alemanas no tuvieron acogida en Francia, pero en su lugar se desarrolló una tendencia iniciada -- por Leon Bourgeois con el nombre de Solidarismo, apareció dicha postura en los últimos años del siglo XIX y contribuyó al progreso de la legislación francesa de tales años; Ley de accidentes de trabajo y Ley de Sindicatos Profesionales. Finalmente entre las doctrinas reformistas, colocaron Durand y Jausaud, el Pensamiento Social Católico que tuvo influencia secundaria en el siglo de la lucha por el derecho del trabajo, tal vez por su manifiesta oposición a la violencia.

La segunda gran corriente según Durand y Jausaud, se integro con las doctrinas diversas entre sí en su fundamentación y propósitos, pero unidas por un rasgo común, que fue el reconocimiento de la necesidad de substituir el sistema capitalista por un régimen más humano de producción, es el Socialismo Utopico que se hizo sentir en los años primeros del siglo XIX y que serviría para preparar el clima de la revolución cartista de Inglaterra; el Materialismo Histórico, doctrina que desde la aparición en 1848 del Manifiesto Comunista constituyó la base más importante de los programas del movimiento obrero mundial; el Socialismo Reformista ó Revisionismo; el Sindicalismo que fue la teoría y la práctica del movimiento de los trabajadores y por último Durand y Jausaud men

cionaron el Cooperativismo, como otra de las ideas que han influído en la formación del derecho del trabajo.

El derecho del trabajo adquirió plena existencia como un - estatuto destinado a cuorir las necesidades y aspiraciones de los trabajadores, cuando conquistaron la libertad de coalición y el derecho de asociación profesional, de ahí nació la posibilidad de la huelga y el contrato colectivo de trabajo, dos instituciones que han permitido a los trabajadores elevarse a la categoría de igualdad con los patrones y pactar mejores condiciones de trabajo

La Ley de 1869 expedida por Bismark ante la amenaza que - representaban para la industria, las agrupaciones de trabajadores que cobraron fuerza en Alemania, estaba inspirada todavía en la concepción individualista del derecho y es, tal vez la más alta expresión de ese derecho del trabajo de corte individualista y liberal, Bismarck procuró la protección del -- hombre, marcando un límite a la explotación de que era objeto pero no admitió el elemento colectivo, al no reconocer el interés profesional ni la existencia de sindicatos.

Ahora, los trabajadores que suspendían el trabajo no incurrían en delito, no podían ser sancionados, lo cual equivalía a declarar la huelga ausente de ilicitud penal. Pero los trabajadores que suspendían el trabajo no podían solicitar la -- protección de las leyes, no tenían derecho alguno que hacer - valer, lo que traía consigo que el patron, puesto que los trabajadoras dejaban de cumplir las obligaciones que les imponían los contratos, pudiera despedirlos.

El derecho de coalición era negativo, no estaba sancionado por la ley penal. La huelga no era un derecho positivo, -- porque la huelga no era la facultad de suspender las labores, era la posibilidad no sancionada por la ley penal, pero sí -- por la ley civil.

No obstante, que los grupos de trabajadores pedían el reconocimiento ilimitado del derecho de coalición "Sin derecho de coalición no es posible la formación de fuertes organismos obreros y sin éstos la clase trabajadora no pueda ejercer influencia alguna en la marcha de los negocios públicos"<sup>14</sup> (CUEVA, Mario de la. ob. cit., p.41) Bismarck para tranquilizarlos, creó el Seguro Social, surgió el seguro de enfermedades, vejez e invalidez y el de accidentes y con él se evitó Alemania el problema de la teoría del riesgo profesional.

"En el siglo XIX se desarrollaba la gran industria, con ello aumentaron los accidentes de que eran víctimas los trabajadores y de acuerdo con la tradicional teoría de la responsabilidad, debían los trabajadores probar que su accidente tenía su origen en una culpa de sus patrones. Se colocó a los trabajadores en víctimas de los accidentes de trabajo, ante la imposibilidad de obtener una indemnización, porque los accidentes se debían por lo general al funcionamiento mismo de las máquinas, al margen de cualquier culpa cometida por el patron. Se buscó entonces establecer la responsabilidad directa del patron.

El 9 de abril de 1898 el legislador en Francia, preocupado por la situación de los trabajadores respecto a los accidentes de trabajo e influenciado por las nuevas ideas sobre la materia estableció la teoría del riesgo creado, que poco a poco se abrió paso hasta su total consagración, no sólo en ese país sino en el resto del mundo"<sup>15</sup> (GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. 10a. ed., México, Ed. Cajica, S.A., 1984, p. 636.).

Tenemos entonces que la primera conquista de los trabajadores fue evitar que la coalición, la huelga y la asociación profesional, fueran consideradas figuras delictivas. Posteriormente intentarían que el Estado reconociera la existencia legal -

de sus asociaciones y sindicatos, así como la posibilidad del contrato colectivo de trabajo.

Luego, de la primera guerra mundial en 1916, los horrores de la misma hicieron reflexionar a los socialistas iniciando la propaganda en contra de la guerra. La activa propaganda desarrollada entre los ejércitos y pueblos germanos, levantó a las masas populares y se constituyó un nuevo partido socialista que en unión con la Liga Espartaco intensificaron el descontento general.

El gobierno se vió forzado a otorgar las primeras concesiones: se levantó la prohibición de formar asociaciones de trabajadores, se deroga la disposición que consideraba como un delito la presión ejercida sobre los trabajadores para formar parte de una coalición y se terminó un proyecto de Ley -- del Trabajo. Como nuevas medidas se previó la formación de Comités de trabajadores y Empleados, se crearon además los organismos y procedimientos de conciliación, integrados aquéllos con representantes de las organizaciones de trabajadores.

Fueron los resultados de la primera guerra mundial: La Constitución Mexicana de 1917, La Organización Internacional del Trabajo fundada en 1919 y La Constitución de Weimar del mismo año, con tales instituciones, la escuela liberal y el individualismo quedarían derrotados definitivamente.

Una gran revolución social, económica y jurídica constituyó el cambio de la era de las relaciones individuales del trabajo a la época de la reglamentación colectiva de las condiciones de prestación de los servicios. Binomio que surgió -- como la consecuencia inmediata de la Constitución de Weimar.

La Constitución de Weimar, estableció como principio primero del nuevo derecho colectivo del trabajo, la libertad de asociación profesional frente al Estado. El segundo principio

fué la obligatoriedad de las relaciones colectivas. El tercer principio fué la independencia de las relaciones colectivas -- ante el Estado, el contrato colectivo del trabajo debía resultar del acuerdo entre patrones y trabajadores, el Estado podía imponer por la vía legislativa, condiciones generales de prestación de los servicios, pero no podía fijar el contenido de los contratos colectivos.

En Francia, León Blum se preparo para la transformacion -- del derecho y firmó con la Confederacion General de Patrones -- Franceses y la Confederacion General de trabajadores Franceses los Acuerdos Matignon \* Se proclamó formalmente la colabora-- cion de las clases sociales, se reconoció el libre ejercicio -- del derecho de asociacion profesional y se colocaron los patro-- nes y los trabajadores en un mismo plano de igualdad para dis-- cutir, por conducto de los delegados obreros, todas las cues-- tiones de orden profesional, especialmente los problemas de sa-- lario, de la higiene y de la seguridad de los centros de traba-- jo.<sup>16</sup>(ibidem, p. 56).

El derecho del trabajo adquirio una fuerza expansiva y se extendió a todo el trabajo subordinado adquiriendo existencia legal en todas partes. La asociacion profesional y la huelga no solamente dejaron de constituir actos delictuosos si no que además, se reconoció la existencia legal de la primera y se -- protegió a la segunda. El contrato colectivo de trabajo devino en la forma normal de crecer las condiciones de trabajo.

El binomio derecho individual y derecho colectivo se había integrado .

Con la ratificacion de un derecho colectivo del trabajo, -- durante la segunda postguerra mundial surgirían las Constitu-- ciones de Francia e Italia.

La Constitución de Francia siguió la trayectoria de la ---

### Constitucion de Weimar.

El derecho del trabajo en Francia, estuvo representado por principios generales:

- . el niño y el adulto tienen derecho a recibir instruccion, formacion profesional y acceso a la cultura superior.
- . el trabajo es un deber.
- . el hombre tiene derecho a trabajar.
- . derecho a elevar la dignidad de la persona humana.
- . asegurar la libertad del hombre que trabaja.

El derecho colectivo del trabajo quedó reconocido como una norma esencial de la democracia:

- . todo hombre tiene derecho a defender sus intereses por la accion sindical.
- . la asociación profesional es un derecho y no un deber.
- . todo hombre puede adherirse al sindicato de su eleccion
- . la huelga es un derecho de los trabajadores.
- . la huelga se ejercerá de acuerdo con las leyes reglamentarias.

Los constituyentes en Francia enriquecieron al derecho colectivo del trabajo con nuevas instituciones derivadas parcialmente de la Constitucion de Weimar: Los consejos de empresa y los delegados del personal.

La Constitucion de Italia de 27 de diciembre de 1947, tuvo la misma importancia que la Constitucion Francesa y también siguió el camino que marcó la Constitucion de Weimar.

La Constitucion Italiana reguló sólo tres disposiciones relativas al derecho individual del trabajo de importancia:

- . el trabajador tiene derecho a una retribucion proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, suficiente en todo caso para asegurar a él y a su familia, una existencia libre y digna.

- . la jornada máxima de trabajo será fijada por la ley.

. el trabajador tiene derecho al descanso semanal y a las vacaciones pagadas, prestaciones irrenunciables.

El derecho colectivo del trabajo comprendió cuatro principios esenciales:

- . la organización sindical es libre.
- . el derecho de huelga se ejerce en el ámbito de las leyes que lo reglamenten.
- . para estipular contratos colectivos de trabajo obligatorios para todos los miembros de las categorías a las que se refirieran los contratos, se autorizó a los sindicatos.
- . para los fines de la elevación económica y social del trabajo y en armonía con las exigencias de la producción, se reconoció el derecho de los trabajadores para colaborar en los términos y límites que establecieran las leyes, en la administración de la empresa.

En suma, cuando la violación a los derechos individuales se practicó, los trabajadores se organizaron para imponer condiciones de trabajo y vigilar su cumplimiento, dando como resultado el nacimiento del derecho colectivo del trabajo y por ende del binomio derecho individual y derecho colectivo del trabajo.

La introducción de índole histórica del presente capítulo, tiene como objeto, dejar establecido el momento en que nace el binomio a que nos hemos venido refiriendo en nuestra legislación laboral y es precisamente, con dicho intento, cuando advertimos que no es posible tratar al todo por sus partes.

Aun cuando adoptamos para el efecto del presente estudio los términos derecho individual del trabajo y derecho colectivo del trabajo, no son lo bastante amplios como para ser auto

nomos.

Sugerimos que se tome en consideración, que el derecho individual del trabajo, sólo son normas protectoras del trabajador y que el derecho colectivo del trabajo representa -- tan sólo la fuerza sindical de los trabajadores, pero con ambos no es posible referirnos a un cambio en la producción.

Es por todo ello que, consideramos que la denominación -- derecho individual y derecho colectivo del trabajo es incorrecta. Propondríamos llamarles parte individual y parte colectiva del derecho del trabajo, pues el derecho del trabajo no significa proteger a los trabajadores con normas del Estado ó la fuerza que los trabajadores organizados pueden representar.

El Derecho del Trabajo debe ir siempre más allá de cualquiera de sus partes, así creemos que cuando los trabajadores trabajen y ganen alcanzando un mayor nivel de productividad de bienes y servicios, la legislación proteccionista laboral, se habrá transformado en remuneradora del trabajo productivo y con ello el derecho del trabajo habra alcanzado su verdadero objetivo.

"El derecho colectivo del trabajo es el estatuto que traduce la actividad de la clase social que sufrió injusticia -- por la inactividad del Estado y por la injusticia misma del orden jurídico individualista y liberal, para buscar un equilibrio justo en la vida social, o sea, para conseguir un principio de justicia social"<sup>17</sup> (CUEVA, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. 6a. ed., México, Ed. Porrúa, S.A., -- 1964, T.II, p. 215).

En México, (siguiendo los términos adoptados más no los sugeridos) la evolución del binomio derecho individual y derecho colectivo del trabajo tuvo sus propias cualidades, sun

que siempre se mantuvo al margen de la influencia extranjera.

La doctrina liberal trasplantada a nuestro país exigió la abstención del Estado, por lo que no era posible corregir la injusticia por la vía del derecho legislado.

La formación de las clases sociales, la coalición de obreros, la asociación profesional y la huelga fueron medios para alcanzar el orden justo que el Estado se negaba, ya no a imponer, siquiera a estudiar. No podía perpetuarse la injusticia, los hombres habían creado al Estado para asegurar sus derechos, pero el primero, que es el derecho a conducir una existencia digna, peligraba por causa del mismo Estado, que patrocinaba la desigualdad y la injusticia. Lo que el Estado no hacía, lo haría la clase social que sufría injusticia. Si el Estado no actuaba para remediar los males sociales, interveniría la clase de los trabajadores para poner un remedio.

Continuando en el orden respectivo a nuestro capítulo segundo, sólo haremos mención ahora que, respecto al pueblo azteca que a la concepción del trabajo libre, se hizo corresponder además la idea de la percepción íntegra de la remuneración.

El trabajo de la época Colonial. "De entre los ordenamientos jurídicos que se crearon en la época colonial, sobresalen las Leyes de Indias, que buscaban proteger a los aborígenes americanos. En estas leyes encontramos algunas disposiciones de mucho interés para el derecho del trabajo; salario mínimo prohibición de las tiendas de raya, etc. Las Leyes de Indias son posiblemente los ordenamientos más importantes de los Reyes Católicos para ayudar a los indios, pero a fin de cuentas privó la idea de que esas Leyes debían obedecerse pero no cumplirse"<sup>18</sup> (DAVALOS, Morales José. Derecho del Trabajo. 1ª ed., México. Ed. Porrúa, S.A., T. I, 1985).

Como cita acertadamente José Dávalos, las Leyes de Indias son posiblemente los ordenamientos más importantes de los Reyes Católicos para ayudar a los indios que eran víctimas de grandes y numerosos abusos cometidos por los conquistadores. Además, las Leyes de Indias tuvieron el cuidado de establecer las sanciones que habrían de aplicarse a quienes violaban o faltaban al cumplimiento de sus disposiciones.

"En la Colonia existieron los gremios, regulados por las Ordenanzas y tanto éstas como la organización gremial, fueron instituciones que controlaban mejor la actividad de los hombres, bajo el marco de un gobierno absolutista. La organización gremial era un instrumento por el cual se disminuía la producción, en beneficio de los comerciantes de España. Las citadas Ordenanzas otorgaban a los maestros, una cierta autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias."<sup>19</sup> (DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. p. 54).

Las Leyes de Indias entraron en desuso a partir de la Independencia.

"El decreto de Don Miguel Hidalgo, de 6 de diciembre de 1812 dado en la Ciudad de Guadalajara por el que abolió la esclavitud, los tributos y las exacciones que pesaban sobre los indios y las bases constitucionales relativas al trabajo y al reparto de las tierras presentadas por el insurgente Don José María Morelos y Pavón al Congreso de Apatzingán, demuestran en forma indubitable que los autores de la Independencia de México tuvieron una concepción clara del problema social de nuestro país"<sup>20</sup> (CASTORENA, Jesús J.: Manual de Derecho Obrero p.40). Pero no se conocía el derecho del trabajo, los trabajadores continuaron en las mismas condiciones. Además resistieron los resultados de la crisis política, social y económica de la guerra de independencia.

La Independencia política del país en nada mejoró las con

diciones de vida y de trabajo de campesinos y obreros.

La Constitución de 1824 fué la expresión de las condiciones difíciles y dramáticas que vivían los trabajadores cuando se elaboró, esclavitud, miseria, angustia, hambre y no sólo de los trabajadores si no también de un gran número de mujeres y niños, sin embargo, no tocó el problema.

De 1821 a 1850, hubo 50 gobiernos en el país todos producto del cuartelazo. No existía cohesión nacional.

"En la actividad económica, dos planteamientos encontrados trataban de influir sobre el problema de la industrialización del país: La tesis de Lucas Alamán, que fundaba la -- creación de una infraestructura fabril, con la intervención del Estado y la tesis de José María Luis Mora, que adoptaba la concurrencia libre, en la iniciativa privada y en el interés individual"<sup>21</sup> (DAVALOS, José. ob. cit., p56).

La realidad era que en México, no había deseo ni intención de afrontar la grave situación de los trabajadores.

"Hacia 1850, la clase intelectual de México, alarmada -- por la pérdida de medio territorio patrio, la pobreza del -- pueblo y del gobierno, la incesante guerra civil y el desbarajuste en la Administración Pública, decidió poner un hasta aquí.

Al contrario de los conservadores, los liberales negaban la tradición hispanica, indígena y católica. Sus objetivos -- tenían como metas inmediatas lograr la democracia representativa, el federalismo, el debilitamiento de las fuerzas armadas, nuevas libertades de trabajo, difusión de la cultura, -- pequeña propiedad y patrocinio de los E.U."<sup>22</sup> (GONZALEZ, Luis Historia Mínima de México. 6a. ed., México, Ed. El Colegio de México, 1981, p. 104).

En el año de 1856, el 15 de mayo, Ignacio Comonfort expidió el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana-

na, pero no tuvo cuestiones que hubieran sido más relevantes u originales que las Leyes de Indias.

Mientras tanto, se había expedido la convocatoria para el Congreso Constituyente en febrero de 1857.

La Constitución de 1857, fué el resultado de un congreso constituyente que se reunió en la Ciudad de México entre -- 1856-57. La declaración de derechos fue de sentido individualista y liberal, tubo importantes disposiciones relativas al trabajo —derecho individual del trabajo—, los artículos -- 4 y 5 consiguieron las libertades de profesión, industria y -- trabajo, así como el principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribucion y sin su pleno consentimiento.

El constituyente Ignacio Ramírez pugno porque se legisla ra para evitar que los trabajadores, siguieran sufriendo las injusticias de que eran objeto de parte de los patrones (en su mayoría extranjeros), que recibieran un salario justo y -- que participaran de los beneficios de la producción.

Cita Jesus Castorena que en contra de Ignacio Ramírez, -- habló Ignacio L. Vallarta con un pensamiento acentuadamente liberal, en contra de lo sostenido por Ramírez. Según, Castorena, Vallarta dijo que la industria de nuestro país estaba en pañales y que si se trabajaba en la forma de proteger al trabajador se estaría arruinando a la industria apenas en -- su nacimiento. Aquí, estuvo el gran error; Ignacio Ramírez -- no habló de detener el desarrollo del país, únicamente se -- trataba de dar protección al trabajador, cosa que no obstaculizaba la marcha de la industria, se impuso Vallarta y no se volvió a discutir la proposición de Ignacio Ramírez, porque decía Vallarta que dichas cuestiones no podían entrar en la Constitución, si no que eran problemas que se debían dejar a las leyes reglamentarias.

El marco de ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada y un sistema económico liberal, impidió el reconocimiento del derecho del trabajo por parte del Congreso Constituyente, aun cuando comenzaban a perfilarse algunas figuras del derecho individual del trabajo.

Legislación del Imperio. El Estatuto del Imperio creó además de otras disposiciones la Ley sobre Trabajadores de 1 de noviembre de 1865, consignando la libertad del trabajo, reguló la jornada de trabajo y le fijó una duración desde la salida hasta la puesta del sol con dos horas de descanso para comer, otorgo el descanso del domingo y días feriados, obligó al pago del salario en moneda y permitió descontar la quinta parte del salario para el pago de las deudas pendientes del trabajador. Dispuso el Estatuto que la Ley de Trabajadores se aplicaría al trabajo del campo, pero que se extendería en lo posible al trabajo de las ciudades, aplicando multas de diez a doscientos pesos por cada infracción que se cometiera a la Ley.

Ante el corto Imperio de Maximiliano, las disposiciones positivas quedaron como buenas intenciones, sin mayores resultados.

\*Las guerras de Reforma y del Imperio dejaron una gran cosecha de héroes que reclamaban al gobierno y a la sociedad misma poder, riquezas y honores como compensación a lo que ellos consideraban eminentísimos servicios prestados a la patria. Y al concluir esas dos guerras quedaron sueltos, desarraigados, de ochenta a cien mil soldados que habían abandonado un trabajo rutinario, mal retribuido pero seguro. Ahora se rehusaban a reanudar sus viejas ocupaciones en el campo o la ciudad.

La economía nacional, siempre primitiva basada en una agricultura de subsistencia y en la minería de la plata y el

oro, había quedado destruída por diez años continuos de guerra. No podía, pues absorber a esos soldados desarraigados y mucho menos ofrecerles un empleo estable, que les despertara además, la esperanza de vivir mejor que antes"<sup>23</sup>(COSIO VILLEGAS, Daniel. Historia Mínima de México. 6a. ed., México, Ed. El Colegio de México, 1981, p. 119).

Por lo anterior, cita Cosío Villegas que los gobiernos - de Juárez y Lerdo de Tejada llevaron a cabo una serie de reformas para impulsar el desarrollo nacional, entre las cuales figuró la libertad de trabajo.

El Código Civil de 1870, estableció que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, - pues el hombre no era igual a una cosa. En un sólo título aplicable a todas las actividades del hombre se agruparon las figuras del mandato, el ejercicio de las profesiones y el -- contrato de servicios.

Sin embargo, tales medidas acertadas como sin duda lo eran resultaron insuficientes, la situación de los trabajadores siguió en términos deprimentes, por mucho que en la época se tratara de dignificar el nivel de vida de los trabajadores.

El binomio derecho individual y derecho colectivo del -- trabajo no podía surgir en tanto, no se unieran los trabajadores para defender sus derechos.

Desde 1853, había venido funcionando en la Ciudad de México la Sociedad de Socorro Mutuo, la idea tuvo éxito entre los artesanos y los trabajadores independientes y se suscitó un cierto auge de las mutualidades, la poca efectividad de -- dichos instrumentos, inspiró el surgimiento de una prensa -- que propuso algunas formas de organización de tipo socialista.

Se tiene noticia de que los primeros sindicatos que se -

constituyeron en México fueron en 1870 y 1871 (El Gran Circulo de Obreros) y que las primeras organizaciones ferroviarias datan del año de 1890.

\*Como dictador, Díaz dejó muy escaso poder a los gobernantes de los Estados y a los ayuntamientos. Fué implacable con la prensa periódica opuesta a su gobierno, al clero lo aplacó, no simpatizaba con las asociaciones de obreros, artesanos y las huelgas. En el campo se recrudeció el sistema de peonaje. El grupo intelectual que apoyaba al dictador dictaminó que México todavía no estaba preparado para ser democrata, se aceptó que las elecciones fueran pura farsa y que la Constitución de 1857 quedara como letra muerta<sup>24</sup> (SZEKELY, Gabriel y LEVY, Daniel. Estabilidad y Cambio. Paradojas del Sistema Político Mexicano. 1a. ed., México, Ed. El Colegio de México, 1985, p. 48).

El intento de los trabajadores por organizarse en coaliciones era reprimido \*El Código Penal del Distrito y Territorios Federales de 1871 imponía un castigo de 8 días a 3 meses de prisión y multa de 25 a 500 pesos a todo aquél que utilizara cualquier tipo de prisión para impedir el libre desarrollo de la industria o del trabajo<sup>25</sup> (ENCICLOPEDIA DE MEXICO, 2a. ed., México, Editora Mexicana S.A. de C.V., 1977, T.11, p.427).

El 1 de junio de 1906, marca un punto de partida en la historia de la Legislación del Trabajo en México.

Los trabajadores de la mina de Cananea constituyeron la Sociedad Secreta Union Liberal Humanidad y su primer objetivo fue tomar las armas contra la dictadura, posteriormente, convocarían a todos los trabajadores a la union, a la organizacion y a la lucha.

La huelza en Cananea estalló y se extendió a las otras minas, sin embargo, el 6 de julio de 1908, los dirigentes de la huelza fueron condenados a 15 años de prisión y trabajos for-

zados.

A la huelga de Cananea siguieron las de Velardeña, Petri ceña y Río Blanco, Nogales y Santa Rosa. Es partir de dicho momento histórico cuando los trabajadores, a través de una de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, buscarían la forma de ejercer presión a los patrones, para obtener mejores condiciones de trabajo.

\*El programa del Partido Liberal Mexicano de los hermanos Flores Magón, publicado el 1 de julio de 1906 consideró trece proposiciones concretas para integrar una legislación del trabajo. El Partido Antirreeleccionista se declaró por el mismo principio. Al sobrevenir el movimiento armado de 1910 - los jefes revolucionarios determinaron, por regla general, en cada plaza que tomaban, las condiciones de trabajo que juzgaron convenientes.<sup>26</sup> (CASTORENA, Jesus J.: ob.cit., p. 44).

Las primeras leyes del trabajo mexicanas fueron las de -- riesgos profesionales de José Vicente Villada del año de 1904 del Estado de México y la de 1906 de Bernardo Reyes del Estado de Nuevo León.

Aun, cuando en el Estado de Jalisco se iniciara también, la legislación del trabajo con las Leyes de Manuel M. Diéguez y Manuel Aguirre Berlanga, no alcanzaron la importancia que tienen en la historia del Derecho del Trabajo en México, la Ley de Agustín Millán (1915) y la Ley de Cándido Aguilar -- (1918) ambas pertenecientes a la legislación del trabajo del Estado de Veracruz.

La Ley de Agustín Millán fué la primer Ley del Trabajo en reconocer a las asociaciones profesionales y con ella, puede decirse, que surge en México el binomio derecho individual y derecho colectivo del trabajo.

C A P I T U L O   C U A R T O

NORMAS POSITIVAS IMPORTANTES DE LA LEGISLACION LABORAL ACTUAL

## CAPITULO CUARTO

## NORMAS POSITIVAS IMPORTANTES DE LA LEGISLACION LABORAL ACTUAL

## I. Normas Substantivas.

Enumeraremos las normas positivas que consideramos son -- las más importantes de la legislación laboral actual, para -- que al final de las precedentes consideraciones, abordemos en el capítulo respectivo la proposición objeto de nuestro estudio con los razonamientos adecuados para demostrarla.

Las normas jurídicas se clasifican desde el punto de vista de su cualidad en positivas y negativas. Hay, pues, en -- nuestro derecho normas permisivas y normas prohibitivas, en -- el presente capítulo sólo haremos mención a las normas positivas de la legislación laboral actual, es decir, las que permiten cierta conducta (acción u omisión).

La Ley Federal del Trabajo, es el único ordenamiento jurídico que integra en su estructura a la norma substantiva (norma ordinaria) y a la norma adjetiva (norma procesal).

Trataremos en primer término a las normas substantivas.

PRINCIPIOS GENERALES. El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en -- condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo son de orden público, por lo que no produce efecto legal, ni impide el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establece:

- . trabajos para niños menores de 14 años.
- . una jornada mayor que la permitida por la ley.

. una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

. horas extraordinarias de trabajo para los menores de 16 años.

. un salario inferior al mínimo.

. un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

. un plazo mayor de una semana para el trabajo sin pago.

. un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda para efectuar el pago de los salarios siempre que no se trate de trabajadores de dichos establecimientos.

. la obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda ó lugar determinado.

. la facultad del patron de retener el salario por concepto de multa.

. un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, -- por consideración de edad, sexo ó nacionalidad.

. trabajo nocturno industrial ó el trabajo después de las veintidós horas, para menores de 16 años.

. renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO. Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, la falta del escrito no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas del trabajo y de los servicios prestados,

pues se impute al patron la falta de tal formalidad.

Cuando no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa ó establecimiento.

El trabajador tiene derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y prevision social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios.

Se prohíbe la utilizacion de menores de 18 años para la prestacion de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general de trabajadores especializados.

El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coaccion sobre su persona.

a) Duración de las relaciones de trabajo. El principio base es que sea por tiempo indeterminado, si no existe estipulacion expresa por escrito o en tanto subsiste la materia -- del trabajo, la relación queda prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. Y como excepciones que la duración de las relaciones de trabajo, puede ser por obra cuando lo exija su naturaleza ó por tiempo determinado cuando lo exija la naturaleza del trabajo o cuando tiene por objeto la substitución temporal de otro trabajador.

b) La estabilidad en el trabajo. Es el principio que otorga carácter permanente a la relacion de trabajo, es el derecho del trabajador a disolver a su voluntad la relacion de trabajo, excepcionalmente del patron. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales

para la efectividad de las normas del derecho del trabajo, - su fundamento jurídico se encuentra en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional "El patron que despide a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación ó sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patron podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patron o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patron no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

c) Suspensión de las relaciones de trabajo. Es el derecho de los trabajadores que ratifica el principio de estabilidad porque una vez concluida la causa de suspensión, se puede volver al trabajo. Son causas de suspensión de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario en forma temporal sin responsabilidad para el patron y el trabajador: La enfermedad contagiosa del trabajador, la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituye un riesgo de trabajo, la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, el arresto del trabajador, la designación de los trabajadores como representantes ante las autoridades del trabajo y la falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la --

prestacion del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

d) Disolución de la relación de trabajo. Puede decretarse por el patron si existe una causa justificada, si no, esta obligando a eleccion del trabajador a reinstalarlo en su trabajo ó indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. - Si en el juicio correspondiente no comprueba el patron la causa de la rescision, el trabajador tiene derecho además, - cualquiera que hubiese sido la accion intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo. Es importante que señalemos que una tendencia actual es identificar la estabilidad en el empleo, con el rendimiento y el salario, así como los llamados despidos por motivos económicos, excepcion a tal principio admitida aun por la OIT en el número de convenio 158.

El patron queda eximido de la obligacion de reinstalar al trabajador, mediante el pago de indemnizaciones, cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año, si se comprueba ante la Junta de Conciliacion y Arbitraje, que el trabajador por razon del trabajo, esta en contacto directo y permanente con el patron, en los casos de trabajadores de confianza, en el servicio doméstico y cuando se trate de trabajadores eventuales.

Tenemos establecidas en nuestra legislación como causas de rescision motivadas por el trabajador, es decir, sin responsabilidad para el patron: Las faltas de probidad, injurias, actos de violencia sangres y malos tratamientos, actos intencionales e imprudencia grave, actos inmorales, revelacion de secretos, faltas de asistencia al trabajo, desobediencia, negativa a adoptar medidas preventivas para evitar accidentes o enfermedades, la ebriedad ó uso de narcóticos y la sentencia penal condenatoria.

Como causas de rescision motivadas por el patron, es de

cir, sin responsabilidad para el trabajador, son las mismas - que las anteriores, sólo se añaden: La reducción del sala-  
rio, la falta de pago en el lugar y fecha convenida y los ---  
perjuicios causados maliciosamente por el patron en las he-  
rramientas ó utiles del trabajador.

e) Condiciones de trabajo. Son normas para la defensa de - la salud y vida de los trabajadores en los centros de trabajo pueden ser de naturaleza individual, colectiva o social. Son derechos mínimos de todo ser humano, deben ser justas y proporcionaladas a la importancia de los servicios. En nuestra legislación existen para fijar las condiciones de trabajo y que son de comun acuerdo patron y trabajador, en los contratos colectivos y en los casos de huelga.

La modificacion en las condiciones de trabajo puede ser - solicitada por el trabajador ante las Juntas, cuando el salario no es remunerador ó es excesiva la jornada de trabajo. El patron puede solicitar la modificacion de las condiciones de trabajo, sólo por circunstancias económicas que le justifi-  
quen.

. jornada de trabajo. es el tiempo durante el cual el tra-  
bajador está a disposicion del patron para prestar su trabajo el patron y el trabajador pueden además repartir las horas de trabajo como mejor les convenza, sin exceder de los máximos - legales.

La jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas, la jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas y la jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna. La duracion máxima de la jornada de trabajo es de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

"El trabajo nocturno tal como se practica actualmente pro-

voca siempre una fatiga excesiva y muchas veces una enfermedad psicosomática de origen profesional (neurosis y úlcera - digestiva) a los cuales los trabajos en turnos alternados -- puede añadir trastornos específicamente digestivos. La carga mental de la ocupación y el envejecimiento del trabajador constituyen en tal contexto factores agravantes. Por otra -- parte, el trabajo nocturno perturba la vida familiar y la vida social y es visto con hostilidad por un número creciente de trabajadores. Desde el punto de vista de los empleadores, si bien los expertos afirman que imperativos de orden técnico y económico hacen necesario el trabajo por turnos, recomiendan, por igual que las organizaciones de trabajadores, -- que se haga un uso moderado de tal sistema y que se tomen medidas para suprimir sus aspectos perjudiciales<sup>27</sup> (CARPENTIER J. y GAZAMIAN P.: El Trabajo Nocturno. 1a. ed., Ginebra, OIT 1977, p. 78).

Durante la jornada continua de trabajo se concede al -- trabajador un descanso de media hora por lo menos, si no -- puede salir de su lugar de trabajo, se le contara como tiempo efectivo, es decir, se le pagará dicha media hora.

La jornada extraordinaria de trabajo significa la prolongación por circunstancias extraordinarias del tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patron, en casos de siniestro ó riesgo se puede prolongar por el tiempo -- estrictamente indispensable y por circunstancias extraordinarias, el trabajador debe probar las horas extras trabajadas para reclamar el pago de las mismas.

. días de descanso. Por cada seis días de trabajo disfruta el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro. Se procura que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tienen derecho a una prima adicional de un --

25% por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

. **vacaciones.** Tienen como finalidad el descanso continuo del trabajador. Los trabajadores que tienen más de un año de servicios, disfrutan de un período anual de vacaciones pagadas de 6 días y que aumentan 2 días por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumenta en 2 días por cada 5 años de servicios.

Los días de vacaciones son continuos, no se pueden compensar con una remuneración, excepto que se disuelvan las relaciones de trabajo antes del año de servicios, pues en dicho caso el trabajador tiene derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Los trabajadores tienen derecho en nuestra legislación - laboral actual, a una prima no menor de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

. **salario.** Es la retribución que paga el patron al trabajador por su trabajo. Se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad ó prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Señalamos que la jornada extraordinaria no puede exceder de 3 horas diarias, ni de 3 veces en una semana. Así, las horas de trabajo extraordinario se pagan con un 100% más del salario que corresponde a los horas de la jornada y si excede de 9 horas a la semana se paga un 200% más del salario que correspondía.

El salario debe ser remunerador, justo y nunca menor al fijado como mínimo en la ley.

Principio de la igualdad del salario: "Para trabajo igual, debe corresponder salario igual", la tendencia actual

es que dicho principio se ha venido desplazando por el de "A rendimient<sup>o</sup> igual, salario igual"

El aguinaldo ó gratificación anual es el derecho de los trabajadores a que se les pague antes del 20 de diciembre equivalente a 15 días de salario, por lo menos. Los que no han cumplido el año de servicios independientemente de que se encuentren laborando ó no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tienen derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere.

. salario mínimo. Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Debe ser suficiente para satisfacer -- las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. "Como es evidente que el nivel de aspiraciones educacionales y profesionales de un individuo -- está en relación directa con el nivel de su medio socioeconómico, parecería necesario tomar ciertas medidas compensatorias, aunque sólo fuera por razones de equidad. Los programas de educación y formación profesional recurrentes y una mejor orientación e información pueden contribuir eficazmente a reducir las diferencias en las esferas de la educación y el trabajo entre las distintas clases socioeconómicas"<sup>28</sup> (STOIKOV, Vladimir. La Educación y la Formación Profesional Recurrentes. 1a. ed., Ginebra, Ed. OIT, 1975, p. 124).

Los salarios mínimos no pueden ser objeto de compensación, descuento ó reducción, salvo en los en los casos de -- pensiones alimenticias, pago de rentas y pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores.

. la defensa del salario. Los trabajadores disponen li--

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

brememente de sus salarios, el derecho a percibir el salario es irrenunciable, debe ser pagado directamente al trabajador ó a su apoderado cuando el trabajador se encuentre imposibilitado para efectuar directamente el cobro, el salario en efectivo debe pagarse en moneda del curso legal, es inembargable, es nula la cesion de salarios, no se puede retener por concepto de multa, no es objeto de compensacion alguna, el pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores prestan sus servicios en día laborable fijado por convenio entre el patron y el trabajador, durante las horas de trabajo ó inmediatamente después de su terminación y los descuentos en los salarios de los trabajadores estan prohibidos salvo ciertas excepciones establecidas por la misma ley.

Las deudas contraidas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso pueden devengar intereses.

Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfrutan de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patron.

Los trabajadores no necesitan entrar en concurso, quiebra suspensión de pagos o sucesion. La Junta de Conciliacion y Arbitraje es quien procede al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

Los beneficiarios del trabajador fallecido tiene derecho a recibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

. participacion de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Es el porcentaje que corresponde a cada trabajador sobre la renta gravable de cada empresa. El reparto de utilidades entre los trabajadores debe efectuarse dentro de -

los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto, aun cuando este en trámite objeción de los trabajadores en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Ninguna empresa puede excepcionarse de dicha obligación -- salvo las empresas de nueva creación durante el primer año de funcionamiento, durante los dos primeros años si se dedican a la elaboración de un producto nuevo, las empresas de industria extractiva de nueva creación durante el periodo de exploración, las instituciones de asistencia privada reconocidas por las leyes, el Instituto Mexicano del Seguro Social y las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio.

La utilidad repartible se divide en dos partes iguales, -- la primera se reparte por igual entre todos los trabajadores tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año independientemente del monto de los salarios la segunda se reparte en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajador durante el año.

No participan en las utilidades los directores, administradores y gerentes generales de las empresas, así como los trabajadores domésticos.

f) Derechos de los trabajadores. Los trabajadores tienen derecho a: Que se cumplan las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas ó establecimientos, tienen derecho al pago de los salarios e indemnizaciones que les corresponden conforme a la ley, que les proporcionen los materiales necesarios para la ejecución del trabajo, un local seguro para la guarda de los instrumentos de trabajo, el número suficiente de sillas ó asientos, a la debida consideración, a la constancia escrita del número de días trabajados y del sa-

lario percibido, al tiempo necesario para el ejercicio del voto, faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, conocer -- los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y -- las temporales que deban cubrirse, tienen derecho a ser alfabetizados, a la capacitación y adiestramiento, derecho a la seguridad e higiene en las fábricas, al fomento de cooperativas y cajas de ahorro, exigir la inspección y vigilancia a las autoridades del trabajo del cumplimiento de las normas laborales y el derecho a la recreación, cultura y deporte.

. habitación. El Fondo nacional de la Vivienda, tiene -- por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente, para -- adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos.

. capacitación y adiestramiento. Todo trabajador tiene -- derecho a que su patron le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo por el patron y el sindicato ó sus -- trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deben estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. \*Es importante hablar de la magnitud de una educación, impartida en los establecimientos de trabajo que despierte el interés de los trabajadores por los problemas tecnológicos y haga comprender la función fundamental de la tecnología en el desarrollo nacional. Todo plan de desa

rollo nacional debe prestar especial atención a la política tecnológica y al fomento de institutos tecnológicos. El mero hecho de hacerlo grabaría en las mentes de los patronos las utilidades y evitaría que decisiones importantes al respecto pasen inadvertidas"<sup>29</sup> (HANS, Singer. Tecnologías para satisfacer las necesidades esenciales. 1a. ed., Ginebra. Ed. OIT, 1978, p. 305).

La capacitación o adiestramiento debe impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, salvo -- que patron y trabajador convengan de otra manera. El trabajador que desee capacitarse en una actividad distinta a la de su ocupación que desempeña, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

. derecho de preferencia. Es la limitación a la libre selección del personal por parte del patron. Si existe contrato colectivo serán preferidos los trabajadores mexicanos respecto de los extranjeros, los que hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, los trabajadores que no tienen -- ninguna fuente económica y tienen una familia y los trabajadores sindicalizados. De no existir contrato colectivo tienen derecho a ser preferidos los trabajadores que sin ser de planta, prestan servicios de suplir las vacantes transitorias ó temporales y los trabajadores que desempeñen una actividad extraordinaria que no constituya una actividad normal ó permanente de la empresa.

. derecho de ascenso. Para el trabajador que tenga más -- antigüedad en el trabajo, pero si la empresa cumplió con la obligación de dar capacitación, debe acreditar el trabajador que posee los conocimientos suficientes requeridos para el -- ascenso, en caso contrario, será llamado el que le siga en -- antigüedad.

. prima de antigüedad. Sólo los trabajadores de planta --

tienen derecho a ella. Es una institucion distinta a las -- prestaciones de seguridad social, pues su fundamento es distinto "se otorga por el simple transcurso del tiempo sin que en ella entre la idea del riesgo". Equivale a 12 días de salario por cada año de servicio y se paga a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo siempre que hayan cumplido 5 años de servicio, por lo menos. Así, mismo se paga a los trabajadores que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificacion o injustificacion del despido.

. invenciones de los trabajadores. Nuestra legislación - laboral busca proteger el genio inventivo de algunos trabajadores para evitar que los patrones usen sus invenciones sin su consentimiento.

Se protege el derecho al nombre, es decir, que el nombre del trabajador figure como el autor de la invencion. Tiene - el patron la preferencia a la adquisicion de la invencion. - Si por su trabajo o por procedimientos en la empresa, el trabajador inventa algo, la propiedad y explotacion corresponde al patron y según la importancia de la invención de comun acuerdo el patron dará al trabajador una compensacion complementaria.

g) Trabajo de las Mujeres. Las normas del trabajo deben aplicarse en la idea de la igualdad de los sexos. El Título - Quinto de la Ley Federal del Trabajo sólo tiene como propósito fundamental la protección de la maternidad.

Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer ó la -- del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se pueda utilizar su trabajo en labores - insalubres o peligrosas y el trabajo nocturno industrial en establecimientos comerciales o de servicio después de las 10

de la noche, así como en horas extraordinarias.

Las mujeres durante el embarazo no deben realizar trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, gozando -- forzosamente de un descanso de 6 semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y de 6 semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y -- conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido -- por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

h) Trabajo de los menores. Se busca proteger la educación desarrollo físico, moral y la salud de los menores trabajadores.

El trabajo de los mayores de 14 años y menores de 16, es ta sujeto a vigilancia. Tales trabajadores deben obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo.

A los menores de 16 años se les otorga un período anual de vacaciones de 18 días. Su jornada máxima es de 6 horas -- diarias y no excederá dividiéndose en períodos máximos de 3 -- horas. Queda prohibida la jornada extraordinaria para los menores.

1) Trabajos especiales. Se regulan en nuestra legislación laboral actual 16 trabajos especiales. Respecto al trabajo a domicilio, es importante considerar la importancia que ha -- obtenido en otros países como Japón. " La subcontratación y especialmente el trabajo a domicilio, que se paga por pieza y que tanta trascendencia ha tenido para el desarrollo económico del Japón por ejemplo, puede ser un poderoso generador de empleo precisamente porque desvía la actividad productiva de un sector asalariado hacia otro no asalariado y de un sector de producción en gran escala a otro en pequeña es

cala<sup>30</sup> (HANS, Sinfer. ob. cit., p. 112).

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO. La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones, pues constituye el fundamento del derecho colectivo del trabajo.

a) Coalición. Es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores ó de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

\*El hombre se sabe dueño de una libertad individual para asociarse con los demás de su especie, necesidad primaria cuando lo hace con los de su condición económica y social se sabe poseedor de esa libertad que tiene su clase. Pero es indiscutible que en su conciencia primero hubo de registrarse esa libertad primera para agruparse con los demás hombres. - Puede decirse que el hombre primero gozó de su libertad individual de reunión y posteriormente, teniendo como punto de arranque esa libertad, conquistó la libertad de clase para -- coaligarse y sindicalizarse con los de su clase<sup>31</sup> (DAVALOS, Morales José. Apuntes de la Cátedra, Derecho del Trabajo, Segundo Curso. Facultad de Derecho. UNAM).

b) Asociación Profesional. El fundamento jurídico de la asociación profesional, en el Derecho Positivo Mexicano, se encuentra en el artículo 123, fracción XVI de nuestra Constitución que a la letra dice "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.".

•sindicato. Es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de --- constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato ó a

no formar parte de él.

Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Los sindicatos de trabajadores pueden ser: Gremiales, De empresa, Industriales, Nacionales de Industria y de Oficios Varios.

Pueden formar parte de los sindicatos, los trabajadores mayores de 14 años.

Los sindicatos deben constituirse con 20 trabajadores en servicio activo ó con tres patronos por lo menos, registrarse en la Secretaría del Trabajo y Prevision Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local.

En los casos de expulsión; la asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión, - el trabajador afectado debe ser oído en defensa, la asamblea conocerá de las pruebas, los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito, la expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato y sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para adquirir bienes muebles, adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución y defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Representan los sindicatos a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin per-

juicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces a petición del trabajador la intervención del sindicato.

Se ejerce la representación del sindicato por su secretario general ó por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones. Los miembros de las federaciones y confederaciones, pueden retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

Por el voto de las dos terceras partes de los miembros - que los integren y por transcurrir el término fijado en los estatutos, los sindicatos se pueden disolver.

Los sindicatos han disminuído, durante los últimos años debido fundamentalmente a la crisis económica mundial y a -- los cambios tecnológicos y estructurales acaecidos en la industria, principalmente en Inglaterra, Alemania, Holanda y -- Suecia. Se presenta un cambio en la composición del movimiento sindical, a los tradicionalmente sindicalizados --mineros textiles, de la construcción, metalúrgicos-- se agregan nuevas categorías de trabajadores, particularmente del sector público y del área de las tecnologías y otras categorías cuya participación numérica ha crecido, tales como los trabajadores del campo y las mujeres. Los trabajadores altamente calificados, los especialistas en electrónica y tecnología y los llamados cuadros superiores, siguen proclives a sindicarse. Para los núcleos sociales como indocumentados y desocupados -- que comprenden un número considerable en constante crecimiento, el sindicato no es lo más importante. Dichos grupos tienen nuevas necesidades y otras inquietudes más individualizadas de subsistencia inmediata.

Tales hechos y fenómenos sociales y la crisis económica

mundial, sorprenden al sindicalismo contemporáneo envuelto en luchas internas e ideológicas y le obligan a una revisión de sus objetivos y comportamientos a una remodelación de sus cuadros. <sup>32</sup>(HERNANDEZ, Rueda Lupo. Novedades y Tendencias actuales en el Derecho del Trabajo. En Cuestiones Laborales en Homenaje al maestro Mozart Victor Russomano. 1a. ed., México Ed. UNAM. 1988, p. 412).

c) Contrato Colectivo de Trabajo. Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Es obligación del patron que emplee trabajadores miembros de un sindicato, celebrar con ellos un contrato colectivo, que de negarse, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga.

El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se debe hacer por triplicado entregándose un ejemplar a cada una de las partes y depositarse el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje ó en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. No producirá efectos de contrato colectivo si faltan las determinaciones respecto a salarios, jornada, días de descanso y vacaciones aplicándose las disposiciones legales.

Podrán establecerse en el contrato colectivo las siguientes

tes cláusulas:

. cláusula de exclusión de ingreso. Es el artículo contenido en un contrato colectivo de trabajo, en virtud del cual, el sindicato obtiene y el patron se obliga a sólo aceptar en la empresa a trabajadores propuestos por el propio sindicato.

. cláusula de exclusion por separación. Es el artículo -- contenido en el contrato colectivo de trabajo, en virtud del cual, el patron separará del trabajo a los miembros que renuncian o sean expulsados del sindicato contratante.

Dichas cláusulas y cualesquiera otras que establezcan --- privilegios en su favor, no podran aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya - presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revision del contrato colectivo y la inclusion en él - de la cláusula de exclusion.

El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado ó para obra determinada, es revisable total o parcialmente. Cada año en cuanto a salerios y cada dos años en cuanto a las condiciones de trabajo. Si ninguna de las partes solicita la revision ó no se ejercita el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorroga por un periodo igual al de su duracion ó continua por tiempo indeterminado.

Sólo termina el contrato colectivo por el mutuo consentimiento de las partes, por la terminacion de la obra y por el cierre de la empresa o establecimiento.

Si firmado un contrato colectivo, un patron se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, -- las relaciones de aquel patron con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

En los casos de disolucion del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo ó de terminacion del mismo, --

las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

d) Contrato Ley. Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones segun las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades ó en todo el territorio nacional.

Pueden solicitar la celebracion de un contrato ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional. La solicitud se presenta a la Secretaría del Trabajo si se refiere a dos o más Entidades Federativas en una o más zonas económicas, a industrias de jurisdiccion federal, al Gobernador del Estado ó Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdiccion local.

Produce sus efectos el contrato ley a partir de la fecha de su particular publicacion en el Diario Oficial, una vez terminado cualquiera de los dos procedimientos, que establece la ley, para ser declarado como tal por el Presidente de la República o el Gobernador del Estado. Su aplicacion corresponde al sindicato administrador del contrato ley de cada empresa.

e) Reglamento Interior de Trabajo. Es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. No -

son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Se formula por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patron, se deposita ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y debiera imprimirse y repartirse entre los trabajadores fijandose además en los lugares más visibles del establecimiento.

f) Modificación, Suspensión y Terminación colectiva de las relaciones de trabajo. Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos ley, cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen y cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento: La fuerza mayor o el caso fortuito, la falta de materia prima, el exceso de producción, la inestabilidad de la explotación, la falta de fondos económicos y la falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas.

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo: La fuerza mayor o el caso fortuito, la inestabilidad notoria, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y el concurso o la quiebra legalmente declarada. En dichos casos de terminación, los trabajadores tienen derecho a una indemnización de 3 meses de salario y a recibir la prima de antigüedad.

Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento se toma en consideración el escalafón de

los trabajadores a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad. Si el patron reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá la obligación de preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean.

Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patron debe obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Los trabajadores reajustados tienen derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más 20 días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad.

g) Huelga. Es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, puede abarcar a una empresa ó a uno o varios establecimientos.

La huelga es legalmente existente cuando satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados por la ley, consideramos en apoyo de lo anterior, señalar el texto íntegro de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional por la relevancia jurídica de su contenido: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas, ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades ó en caso de guerra cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y --

servicios que dependan del Gobierno.

La huelga es un derecho instrumental en cuanto es un medio de ejercer presión sobre el patron y obligarle a aceptar determinadas demandas de los trabajadores, pues bien, su terminación puede provenir del convenio entre trabajadores y patronos, aun antes de que se haya decidido sobre las pretensiones de los trabajadores, sea porque desistan ó porque se reserven de común acuerdo para una decisión posterior. Si el patron se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores, - por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente a su elección sea, por el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

h) Riesgos de Trabajo. Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste. Cuando se realizan pueden producir: Incapacidad Temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total y la muerte.

Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consiste en una cantidad equivalente al importe de 1095 días de salario.

Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador la indemnización comprenderá dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y el pago del importe de 735 días de salario sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que producen

incapacidades, se deben pagar directamente al trabajador la cantidad que se tome como base para su pago, no puede ser inferior al salario mínimo.

Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tienen derecho a:

- . asistencia medica y quirúrgica
- . rehabilitacion
- . hospitalizacion, cuando el caso lo requiera
- . medicamentos y material de curacion
- . aparatos de prótesis y ortopedia necesarios
- . indemnizacion

No libera al patron de responsabilidad que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de --- trabajo, que el accidente ocurra por torpeza o negligencia -- del trabajador y que el accidente sea causado por impruden---cia o negligencia de algun compañero de trabajo o de una tercera persona.

En los casos de falta inexcusable del patron, la indemnizacion puede aumentarse hasta en un 25% a juicio de la Junta de Conciliacion y Arbitraje.

i) Prescripción. Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las siguientes excepciones: Prescriben en un mes las acciones de los trabajadores para sepa---rarse del trabajo, en dos meses las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo y prescriben en dos años las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo.

j) Autoridades del Trabajo. Pueden caracterizarse diciendo se que son un grupo de autoridades distintas a las restantes autoridades del Estado y que tienen por misión crear, vigilar

y hacer cumplir el derecho del trabajo, son:

- . Secretaría del Trabajo y Prevision Social, Secretaría de Hacienda y Crédito Público y La Secretaría de Educación Pública.
- . La Procuraduria de la Defensa del Trabajo.
- . El Servicio Nacional del Empleo, Capacitacion y Adies--  
tramiento.
- . La Inspeccion del Trabajo.
- . Las Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos.
- . La Comision Nacional para la Participación de los Traba--  
jadores en las Utilidades de las Empresas.
- . Las Juntas Federales y Locales de Conciliacion.
- . La Junta Federal de Conciliacion y Arbitraje.
- . Las Juntas Locales de Conciliacion y Arbitraje.
- . El Jurado de Responsabilidades.

La aplicacion de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales cuando se trate de:

- . ramas industriales. Textil, Eléctrica, Cinematográfica, Hulera, Azucrera, Minera, Metalurgica, Hidrocarburos, Petro--  
química, Cementera, Galera, Automotriz, Quimica, Celulosa, A--  
ceites, Maderera, Vidriera, Ferrocarribera y Tabacalera.
- . empresas. Aquellas que sean administradas en forma di--  
recta o descentralizada por el Gobierno Federal, las que ac--  
tuen en virtud de un contrato o concesion federal y las que e--  
jecuten trabajos en zonas federales ó que se encuentren bajo  
jurisdiccion federal, en las aguas territoriales o en las --  
comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nacion.

Tambien corresponde a las autoridades federales la aplica--  
cion de las normas de trabajo en los asuntos relativos a con--  
flictos que afecten a dos ó más Entidades Federativas, contra--  
tos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más

## II. NORMAS ADJETIVAS.

PRINCIPIOS PROCESALES. El proceso del derecho del trabajo es público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se inicia a instancia de parte. Les Juntas tienen la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Quando la demanda del trabajador es incompleta, en cuanto a que no comprende todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo deriven de la acción intentada ó procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda, debe subsanarla.

En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exige forma determinada, pero las partes deben precisar los puntos petitorios. "En teoría se ha sostenido que el procedimiento laboral no es formalista. Sin embargo, en la práctica resulta lo contrario, diez minutos tarde a una audiencia y se pierde todo derecho. Los términos son fatales. En el derecho común se pueden presentar promociones a altas horas de la noche del día en que vence el término. En el derecho del trabajo no sucede lo mismo"<sup>33</sup> (CAVAZOS Flores, -- Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada y sistematizada. 21a. ed., México. Ed. Trillas, S.A. de C.V., 1987).

CAPACIDAD Y PERSONALIDAD. Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas ó morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones. Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta debe solicitar la intervención de la Procuraduría de la Defensa del --

Trabajo para tal efecto.

Las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Los trabajadores, los patronos y las organizaciones sindicales pueden o torgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante las Juntas del lugar de su residencia para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo.

**COMPETENCIAS.** Es competencia de las Juntas Locales de -- Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, conocen de los conflictos de trabajo -- cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, Apartado "A" fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de la Ley Federal -- del Trabajo.

Cuando en los conflictos a que nos referimos en el párrafo anterior, se ejerciten en la misma demanda acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento ó de seguridad e higiene, el conocimiento de dichas materias es de la competencia de la Junta Especial de -- la Federal de Conciliación y Arbitraje de acuerdo con su jurisdicción.

Por cuantía, las Juntas que son únicamente de conciliación conocen en Conciliación y Arbitraje de los juicios cuyo importe es hasta de tres meses de salario.

Las reglas para fijar la competencia de las Juntas, en razón del territorio son:

a) Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios.

b) Si se trata de Juntas de Conciliación y Arbitraje el actor escoge:

- . la del lugar de prestación de los servicios; si se -- prestaron en varios lugares, es la Junta de cualquiera de ellos.

- . la Junta del lugar de celebración del contrato.

- . la Junta del domicilio del demandado.

c) En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; en los conflictos colectivos de jurisdicción local la Junta del lugar en - que esté ubicada la empresa.

d) Si se trata de cancelación de registro de un sindicato, la del lugar donde se hizo.

e) En los conflictos interpatronales, la Junta del domicilio del mismo.

La Junta de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, de oficio, deben declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen.

No se considera excepción de incompetencia la defensa - consistente en la negativa de la relación de trabajo. Se debe continuar el juicio en todos sus trámites y resolverse en el laudo si existió o no relación de trabajo.

No existe incompetencia por inhibitoria. Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, sólo pueden promoverse por declinatoria. La declinatoria debe oponerse al iniciarse el periodo de demanda y excepciones, en ese momento, la Junta después de oír a las partes y recibir las pruebas - que estime convenientes, las que deben referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará en el acto resolución.

Es nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda ó en su caso, cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al negocio, en el periodo de conciliación.

**IMPEDIMENTOS Y EXCUSAS.** Los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas y los auxiliares, están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan cuando:

a) Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes.

b) Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal ó abogado de cualquiera de las partes.

c) Tener interés personal directa o indirectamente en el juicio.

d) Que alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente.

e) Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo, en el mismo juicio ó haber emitido opinión sobre el mismo.

f) Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón ó que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes.

g) Sea autor o curador ó haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes.

h) Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes.

Los representantes del Gobierno, de los trabajadores o -

de los patrones ante las Juntas y los auxiliares, no son recusables, pero deben excusarse de conocer de los juicios en que intervengan, cuando se encuentren comprendidos en alguno de los supuestos del párrafo anterior. De no hacerlo incurrirán en la responsabilidad a que se refiere la Ley Federal -- del Trabajo.

La excusa debe promoverse dentro de las 48 horas siguientes a que tenga conocimiento del impedimento.

ACTUACION DE LAS JUNTAS. Cuando el trabajador ignora el nombre del patron o la denominacion o razon social de donde labora o laboró, debe precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a la que se dedica el patron. La sola presentacion de la demanda en los terminos anteriores interrumpe la prescripcion respecto de quien resulte ser el patron del trabajador.

En las audiencias que se celebran se requiere de la presencia física de las partes o de sus representantes ó apoderados, salvo disposicion en contrario de la Ley. No se puede contestar la demanda u ofrecer pruebas por conducto de la oficialía de partes.

Las actuaciones de las Juntas se practican en días y horas hábiles. Son días hábiles todos los del año, con excepcion de los sábados y domingos, los de descanso obligatorio, los festivos que señale el calendario oficial y aquellos en que la Junta suspenda sus labores. Son horas hábiles las comprendidas entre las siete y las diecinueve horas, salvo el procedimiento de huelga, en el que todos los días y horas -- son hábiles. En la práctica resulta difícil presentar promociones en días festivos, pues los funcionarios no están a la vista en tales días.

Las audiencias son públicas. La Junta puede ordenar de oficio ó a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exige el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

**NOTIFICACIONES.** Las partes en su primera comparecencia ó escrito, deben señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta, para recibir notificaciones, si no lo hacen, las notificaciones personales se hacen por boletín (publicación en un periódico que se vende) ó por estrados (en tableros colocados en las Juntas) según el caso. Asimismo, deben señalar domicilio en el que deba hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes promuevan. Cuando no se localiza a la persona, la notificación se hace en el domicilio que se hubiere señalado, en el escrito inicial de demanda y faltando tal la notificación se hace en el último local ó lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios y en dicho caso se fijan las copias de la demanda en los estrados de la Junta.

Se hacen personalmente las notificaciones siguientes:

- a) El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte del mismo.
- b) El auto de radicación del juicio y cuando se trate de la resolución en que la Junta se declare incompetente.
- c) La resolución que ordene la reanudación del procedimiento, cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal.
- d) El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo.
- e) El auto que cite a absolver posiciones.
- f) La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio.
- g) El laudo.
- h) El auto que conceda término o señale fecha para que el

el trabajador sea reinstalado.

i) El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones.

j) En los casos urgentes ó cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

El actuario se cerciora de que la persona que de la persona que debe ser notificada habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para hacer las notificaciones. Si esta presente el interesado se notifica, entregando copia de la resolución, si se trata de persona moral el actuario se asegura de que la persona con quien se entiende en la diligencia es representante legal de aquélla. Si no está presente el interesado o su representante, se le deja citatorio para que sea esperado al día siguiente en hora determinada, si no obstante el interesado o su representante o la persona con quien se entienda la diligencia se niegan a recibir la notificación, ésta se hace por instructivo que se fija en la puerta de la casa ó local designada para hacer la notificación, adjuntando una copia de la resolución.

Son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad a lo dispuesto en el capítulo respectivo de la Ley Federal del Trabajo.

**EXHORTOS.** Las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de la residencia de la Junta que conozca del juicio, deben encomendarse por medio de exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación ó de Conciliación y Arbitraje o al de las Especiales o a la autoridad más próxima al lugar en que deban practicarse dentro de la República Mexicana.

Las partes pueden concurrir ante la autoridad exhortada para vigilar el desahogo del exhorto. Los exhortos del extranjero por vía diplomática deben limitarse a los hechos fundamentales de la demanda y contestación para evitar retardos. Las

proveer dentro de los tres días siguientes y diligenciarlos dentro de cinco días. Si no cumplen las autoridades exhortadas, se les requiere y si a pesar de ello no lo hacen, la autoridad exhortante puede quejarse ante el superior jerárquico

**INCIDENTES.** Se tramitan dentro del expediente principal, salvo aquellos que la propia Ley determina deben tramitarse antes.

Se tramitan como incidentes de previo y especial pronunciamiento: la nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas.

Cuando se promueve un incidente dentro de una audiencia ó diligencia, se substancia y resuelve de plano, oyendo a las partes, continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trata de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se debe señalar día y hora para la audiencia incidental, en la que se resuelve.

**ACUMULACION.** En los procesos de trabajo que se encuentren en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procede la acumulación de oficio ó a instancia de parte, sólo cuando los asuntos se traten del mismo conflicto. La diferencia con el Código Federal de Procedimientos Civiles, es que la acumulación civil es más amplia (litispendencia).

**CONTINUACION DEL PROCESO Y CADUCIDAD.** Los Presidentes de las Juntas y los auxiliares deben cuidar bajo su más estricta responsabilidad que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario.

Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del párrafo anterior, sea necesaria promoción del trabajador y no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses el Presidente de la Junta debe ordenar se le requiera para que la

presente advirtiéndole de que, de no hacerlo, opera la caducidad. Si el trabajador está patrocinado por un procurador -- del trabajo, la Junta notifica el acuerdo de que se trata, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos -- correspondientes. Si no se encuentra patrocinado por la Procuraduría, se le hace saber a la misma el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para -- que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera.

Se tiene por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses siempre que tal promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. En caso de muerte del trabajador; mientras tanto comparecen a juicio sus beneficiarios, la Junta debe hacer la solicitud al Procurador de la Defensa del Trabajo, para que intervenga el procurador auxiliar quien debe presentar las promociones necesarias para continuar el procedimiento, -- hasta su total terminación.

**PRUEBAS.** Son admisibles en el proceso laboral de no afectar la moral, el derecho y las buenas costumbres, todos los -- medios de prueba en especial: La confesional, documental, testimonial, pericial, inspección, presuncional, instrumental de actuaciones, fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia. "La fracción -- VIII del artículo 776 recoge una realidad de nuestros tiempos pero puede prestarse a muchos abusos: grabaciones telefónicas grabaciones de pláticas con instrumentos ocultos, fotografías compuestas, etcétera."<sup>34</sup> (CAVAZOS, Flores, Baltazar. ob. cit. p. 435).

Las pruebas se ofrecen en la misma audiencia, salvo que -- se refieran a hechos supervenientes ó que tengan por fin pro-

bar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.

La Junta exime de la carga de la prueba al trabajador, -- cuando por otros medios tenga la posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos. Para tal efecto se requiere al patron para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes, tienen la obligación legal de conservar en la empresa bajo el apercibimiento de que de no representarlos, se presumen ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patron probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- a) Fecha de ingreso del trabajo.
- b) Antigüedad del trabajador.
- c) Faltas de asistencia.
- d) Causa de rescisión de la relación de trabajo.
- e) Terminación de la relación ó contrato.
- f) Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido. "Se indicó que para abreviar tiempo, el trabajador antes de demandar, debería conocer las causas del despido, pero ésto es falso, porque las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no tienen tiempo para notificarles a todos los trabajadores las causas de rescisión y porque bastaría señalar un domicilio equivocado para que nunca se le notificara la rescisión y el trabajador en la Audiencia de Demanda, Excepciones y Pruebas, no pudiera aportar pruebas, para desvirtuar las causas del despido. Por una rapidéz en el -- procedimiento, se ha creado un problema serio de falta de pruebas.<sup>35</sup> (GARIZURIETA González, Jorge. Discurso pronunciado en la inauguración de cursos del semestre 1988-1989, Facultad de Derecho, UNAM, 1988, p. 5).
- g) El contrato de trabajo.
- h) Duración de la jornada de trabajo.
- i) Pagos de días de descanso y obligatorios.

j) Disfrute y pago de vacaciones.

k) Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad.

l) Monto y pago del salario.

m) Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

n) Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

\*Aun cuando en términos generales la carga de la prueba corresponde al patrón, dicha situación se puede revertir, como lo ha sentado la Corte ó bien puede recaer la carga de la prueba sobre el trabajador, desde un principio, como también lo ha sentado la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Despido, negativa del y ofrecimiento del trabajo. Reversión de la carga de la prueba. El ofrecimiento del trabajo no constituye una excepción, pues no tiende a destruir la acción ejercitada, si no que es una manifestación que hace el patron para que la relación de trabajo continúe, por tanto, si el trabajador insiste en el hecho de despido injustificado le corresponde demostrar su afirmación, pues el ofrecimiento del trabajo en los mismos términos y condiciones produce el efecto jurídico de revertir al trabajador la carga de probar el despido. (Informe 4a. sala 1981. tesis 254, p. 192).

Descanso obligatorio, carga de la prueba de haber laborado los días de. No corresponde al patron probar que en los días de descanso obligatorio sus trabajadores no laboraron, si no que toca a éstos demostrar que lo hicieron cuando reclaman el pago de los salarios correspondientes a esos días. (Informe 4a. sala 1981. tesis 51, p. 38).

Preferencia, derecho de carga de la prueba. Cuando un trabajador se considera postergado por la asignación de un

puesto a un tercero, es a dicho trabajador a quien corresponde demostrar la acción que ejercita y si no lo hace aun cuando la demanda se hubiera excepcionado en forma deficiente, -- no podría condenársela, toda vez que en este tipo de acciones toca al actor acreditarlas plenamente. (Informe 4a. Sala, -- 1982, tesis 15, p. 16) \*<sup>36</sup> (BENA Garduño, Francisco. Ley Federal del Trabajo comentada y concordada. 1a. ed., México. Ed Harla, S.A. de C.V., 1987, p. 577-578).

**RESOLUCIONES LABORALES.** Son todas las declaraciones de -- voluntad producidas por el juez. Las resoluciones de los tribunales laborales son:

a) Acuerdos. Si se refieren a simples determinaciones de trámite.

b) Autos incidentales ó resoluciones interlocutorias. Resuelven dentro ó fuera de juicio un incidente.

c) Laudos. Deciden sobre el fondo del conflicto.

Dentro del proceso existen dos formas básicas para terminar la relación jurídica procesal, una ordinaria que es el -- laudo y la otra extraordinaria, como lo es la composición o convenio, conciliación, caducidad, etcétera.

La Junta tiene la obligación de dictar sus resoluciones -- precisamente en el acto en que concluya la diligencia respectiva ó dentro de las 48 horas siguientes a aquellas en las -- que reciba promociones por escrito salvo disposición en contrario. Deben ser las resoluciones de las Juntas, firmadas -- por sus integrantes así como por el secretario, el mismo día en que las voten, pues en caso contrario carecen de validez.

Los laudos se dictan a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, pero expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. \*El Derecho Laboral ha adoptado el sistema libre de a-

preciación de las pruebas, que implica que los laudos se dicen a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formas sobre estimación o tasación de las pruebas, lo que significa que al apreciarlas no se hagan con un criterio lógico y justo como lo haría el comun de los hombres, Esta facultad está limitada para las Juntas en el sentido de que no deben alterar los antecedentes, las pruebas, ni incurrir en defectos de lógica en el raciocinio, pues dicha omisión sería, irregular y conculcaría las más elementales garantías del proceso.

En función de la garantía constitucional de audiencia y legalidad, la Junta debe expresar los motivos y los fundamentos legales en que se apoyen, pues toda resolución de autoridad debe estar suficientemente fundada y motivada<sup>37</sup> (ITALO Morales, Hugo y TENA Suck, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. la. ed., México. Ed. Trillas, S.A. de C.V., 1986, p. 136).

Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas y --- planteadas en el juicio. La Suprema Corte ha establecido que la congruencia de un laudo evita la falta de adecuación entre lo alegado por las partes y lo resuelto por las Juntas, como la discrepancia entre los puntos resolutivos y las consideraciones del propio laudo.

Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes puede solicitar a la Junta la aclaración de la resolución para corregir errores o precisar algún punto dentro del término de tres días. La Junta dentro del mismo plazo debe resolver, pero por ningún motivo puede variar el sentido de la resolución. La interposición de la aclaración, no interrumpe el término para la impugnación del laudo.

Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones, en todo caso --

las partes pueden tan sólo exigir la responsabilidad en que -  
incurren los miembros de la Junta. Situación que procura la  
celeridad procesal.

REVISION DE LOS ACTOS DE EJECUCION. La interposicion de -  
recursos ordinarios rompería con el principio de la celeridad  
del procedimiento, según señalamos en el párrafo anterior. --  
Las partes sólo pueden combatir las resoluciones pronunciadas  
por las Juntas a través del juicio de amparo. Sin embargo, e-  
xisten dos recursos, que se dice, no son contrarios al princi-  
pio de irrevocabilidad de las resoluciones y que son:

a) La revision de los actos del ejecutor, que puede promo-  
verse actos de los presidentes, actuarios o funcionarios le-  
galmente habilitados, en ejecucion de los laudos, convenios -  
de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los --  
dictados en las providencias cautelares. La revision se debe  
presentar por escrito ante la autoridad competente dentro de  
los tres días siguientes, al en que tenga, conocimiento del  
acto que se impugne. Declarada procedente la revisión, se mo-  
difica el acto que la originó en los términos que procedan y  
aplicando las sanciones disciplinarias a los responsables.

b) La reclamacion, que procede contra los medios de apre-  
mio y las medidas disciplinarias aplicadas con irregularidad  
en abuso de autoridad.

PROVIDENCIAS CAUTELARES. "Es frecuente por desgracia que  
los deudores morosos y sin escrúpulos, traten de huir del lu-  
gar en donde tengan su domicilio, o bien vendan real y positi-  
vamente sus bienes ó que simulen la venta para quedar insol-  
ventes y burlar los derechos de sus acreedores; en la especie  
los trabajadores, con el objeto de evitar estos perjuicios, -  
la Ley Federal del Trabajo ha consignado estos procedimientos"  
38 (ITALO Morales, Hugo, y TENA SUCK, Rafael. ob. cit. p. 143).

Los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ó los de las Especiales de las mismas, a petición de parte pueden decretar las siguientes medidas cautelares:

a) El arraigo. Ante el Presidente de la Junta se debe acreditar que el demandado trata de ausentarse. Se decreta de plano y su efecto consiste en prevenir al demandado que no se ausente del lugar de su residencia, sin dejar representante legítimo, suficientemente instruido y expensado. Si se trata de una empresa establecida no procede.

b) Secuestro Provisional. Ante el Presidente de la Junta se debe acreditar que el demandado trata de quedar en estado de insolvencia. No procede el amparo por auto que decrete el embargo porque el demandado queda en poder de los bienes.

Si el demandado constituye depósitos u otorga fianza bastante, no se lleva a cabo la medida cautelar ó se levanta la que se haya decretado.

PROCEDIMIENTOS EN MATERIA LABORAL. Debido a la naturaleza de la presente tesis, no es posible incluir un breve estudio de cada uno de los procedimientos en materia laboral, limitandonos, tan sólo a señalar algunas de sus características:

a) Procedimiento para resolver los conflictos de trabajo cuando afecten la totalidad de las ramas industriales y de las actividades. Cuando un conflicto afecta a dos ó más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integra con el Presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones (pleno) para conocer y resolver dicho conflicto.

b) Procedimiento ante las Juntas solo de Conciliación para los conflictos individuales de naturaleza jurídica. Si no existe Junta de Conciliación ante el Municipio o ante la

entidad federativa, se trata de un conflicto local o federal respectivamente, pueden concurrir las partes ante la autoridad Municipal o la representación de la Secretaría del Trabajo. Al recibir la promoción las autoridades deben prevenir a trabajadores y patronos que intervienen en el conflicto a que en un término de 24 horas designen a sus representantes. Ya integradas las Juntas procuran que las partes lleguen a un arreglo. Pueden aprobar convenios cuando no contengan renuncia de derechos u obligaciones legales.

c) Procedimiento llamado "ordinario" ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos individuales (excepcionalmente colectivos) de naturaleza jurídica. "No se explica por qué es "ordinario", ni tampoco cuáles son los conflictos individuales, colectivos de naturaleza jurídica. De existir un artículo que explique cuáles son los conflictos de trabajo (controversias en las relaciones laborales) y la clasificación que se adapte de individuales (intereses particulares) colectivos (intereses de grupo). No son el número de trabajadores que concurren porque pueden existir conflictos individuales de varios trabajadores y en los colectivos que serán de varios trabajadores, el patrono no puede resolver por separado a cada uno, sino que tiene que resolver el interés de todos o de la mayoría de los solicitantes en el conflicto. Por lo que hace a la distinción de jurídicos y económicos, los primeros son la aplicación de una norma positiva sea Constitución, la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Interior de Trabajo, los convenios singulares o cualquier disposición positiva. En cambio, los colectivos son la implantación de nuevas condiciones de trabajo de los ya existentes, modificándolos, aumentándolos, cambiándolos, suspendiéndolos, suprimiéndolos o terminándolos parcial o totalmente." <sup>39</sup> (GARI-ZURIETA González, Jorge. Ensayo de la Programación al Segundo

Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas de México. 2a. ed., México. Ed. Grijalbo, S.A., -- 1981, p. 99).

d) Procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica por el patron (excepcionalmente por los trabajadores). En la tramitación de dichos conflictos, las Juntas deben procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. A tal fin, pueden intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.

e) Procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica por los trabajadores --huelga-- . Los periodos de tal procedimiento son la gestación, prehuelga y huelga estallada o efectiva.

f) Procedimiento Especial. Cuando ante las Juntas de Conciliación se presenta un conflicto que tiene por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto es hasta el importe de tres meses de salario. Se denomina especial porque en una sola audiencia de Conciliación se presenta la demanda, excepciones, pruebas y resolución.

g) Procedimiento de Ejecución. La ejecución de los laudos corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación Permanentes, a los de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin deben dictar las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita. Los laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a la que surta efectos la notificación. La ejecución debe despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, entendiéndose por tal, la cuantificada en el mismo. Si no se presenta amparo ó no se solicita suspensión, se dicta el laudo de ejecución, la cual se realiza aun cuando esté presente el

abogado defensor pero no el demandado.

h) Procedimiento de Embargo. Transcurrido el término en que deben cumplimentarse los laudos, el Presidente de la Junta a petición de la parte que obtuvo, dicta auto de requerimiento y embargo. El actuario es quien elige los bienes de fácil realización, respetando los bienes no embargables conforme a la Ley. Las diligencias de embargo no pueden suspenderse.

i) Procedimiento de Remate. Concluidas las diligencias de embargo, se procede al remate de los bienes. Antes de fincar se el remate o declararse la adjudicación, puede el demandado liberar los bienes embargados, pagando de inmediato y en efectivo el importe de las cantidades fijadas en el laudo y los gastos de ejecución.

j) Procedimiento de Tercerías. Las tercerías pueden ser excluyentes de dominio ó de preferencia. Las primeras tienen por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes propiedad de terceros, las segundas obtener que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados. Se tramitan y resuelven por el Pleno, por la Junta Especial o por la de Conciliación que conozca del juicio principal, sustanciándose en forma incidental.

k) Procedimiento Voluntario. El trabajador, sindicato o patron interesado pueden concurrir a la Junta competente, solicitar oral ó por escrito la intervención de la misma y señalar expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba ó la diligencia que se pide se lleve a cabo. La Junta debe acordar dentro de las 24 horas siguientes sobre lo solicitado y, en su caso, señalar día y hora para llevar a cabo la diligencia y ordenar en su caso, la citación de las personas cuya declaración se pretende.

1) Procedimiento para aplicar sanciones. El incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, - duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato ley ó en un contrato colectivo de trabajo, cometido en el transcurso de una semana, se sanciona con multas por el equivalente de 15 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta. Si el incumplimiento se prolonga dos o más semanas, se acumulan las multas. La reincidencia se sanciona con la misma multa, aumentada a un 25%.

## C A P I T U L O   Q U I N T O

### C O N C E P T O S

- I. Derecho del Trabajo.
- II. Trabajo Productivo.
- III. Legislación Laboral Proteccionista.
- IV. Legislación Laboral Remuneradora.

## CAPITULO QUINTO

## CONCEPTOS

## I. Derecho del Trabajo.

ETIMOLOGICAMENTE. Existen tres corrientes:

a) Trabajo del latín trabs, trabis, traba que significa es fuerzo.

b) Trabajo del griego thlibo. Apretar, oprimir, afligir.

c) Trabajo del latín laborare ó labrere. Relativo a la la branza de la tierra.

SIGNIFICACION GRAMATICAL. "Trabajo es la actividad con la que se producen bienes económicos, sociales y culturales, que sirven a otras personas con las que el trabajador entra en una regulable relación por las normas legales vigentes y por cuya actividad recibe una compensación: salario"<sup>40</sup> (SALVAT - DICCIONARIO. 1a. ed., Barcelona, España. Ed. Salvat Editores, 1976, T. XII, p. 3190).

En apoyo de lo anterior, define al trabajo el diccionario de la Real Academia Española como: "El esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.

LEGISLACION. El artículo octavo de la Ley Federal del Trabajo define al trabajo en su párrafo segundo como: "Toda actividad humana, intelectual ó material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

CONCEPTOS DOCTRINALES. Durante los años posteriores a la primera guerra mundial, el derecho del trabajo, fue conocido por los franceses como "Legislación Industrial", posteriormente en las primeras leyes del trabajo del siglo XIX, encontramos el término "Derecho Obrero". "El derecho obrero es el conjunto de normas y principios que rige la prestación subordina

da de servicios personales, la asociación de quienes la pres-  
tan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del traba-  
jo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas nor-  
mas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de -  
los derechos subjetivos que de las propias normas deriven"<sup>41</sup>  
(CASTORENA, Jesus J.: ob. cit., p. 5).

En España debido a que el derecho del trabajo nació histó-  
ricamente para resolver la cuestión social, fué llamado "Dere-  
cho Social".

Pero, todos los términos citados en los párrafos anterio-  
res, tienen un valor histórico, incompatible con la actual e-  
volución de nuestro estatuto jurídico. Todo derecho tomó su -  
fuente y la razón de su existencia en lo social. Los benefi-  
cios de la legislación no se limitan únicamente al obrero si-  
no a toda persona que pone a disposición de otra su fuerza de  
trabajo.

Así, Derecho del Trabajo, es el término más aceptado por  
la doctrina y usado como sinónimo de Derecho Laboral:

"Conjunto de normas que a cambio del trabajo humano inten-  
tan realizar el derecho del hombre a una existencia digna de  
la persona humana"<sup>42</sup> (CUEVA, Mario de la. ob.cit., p. 263).

"Conjunto de principios, normas e instituciones que prote-  
gen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que vi-  
ven de sus esfuerzos materiales e intelectuales para la reali-  
zación de su destino histórico: socializar la vida humana"<sup>43</sup>  
(TRUEBA Urbina, Alberto. ob. cit., p. 135).

En virtud de lo expresado por José Dávalos, las definicio-  
nes de Mario de la Cueva y Alberto Trueba Urbina, resumen las  
notas que caracterizan al derecho del trabajo y excluyen de  
manera científica los caracteres que no son esenciales para -  
establecer una idea clara de la disciplina, como es su conte-  
nido social.

## II. Trabajo Productivo

"La productividad de una serie determinada de recursos - (insumo) es, por consiguiente, la cantidad de bienes o servicios (producto) que se obtiene de tales recursos"<sup>44</sup> (Oficina Internacional del Trabajo. Introducción al Estudio del Trabajo. 3a. ed., Ginebra. Ed. OIT, 1983, p. 9). Tal definición equivale para una empresa, una industria ó toda la economía.

Los alimentos, la ropa y el alojamiento son generalmente bienes que el hombre debe procurarse por sí mismo y para disfrutarlos tiene que pagarlos con su dinero o con su trabajo

Toda nación o comunidad debe ser capaz de sostenerse a sí misma. El nivel de vida depende de lo que logre el ciudadano medio con su propio esfuerzo y el de sus conciudadanos.

Cuanto mayor sea la producción de bienes y servicios en cualquier país, más elevado será el nivel de vida medio de su población.

Existen dos medios principales para acrecentar la producción de bienes y servicios en cualquier país: el primero consiste en aumentar el número de trabajadores ocupados y el segundo en aumentar la productividad.

En toda comunidad donde haya hombres y mujeres capaces de trabajar, pero que no puedan hallar trabajo o lo encuentren únicamente a jornada parcial, es posible incrementar la producción de bienes y servicios proporcionando a tales personas trabajo productivo a jornada completa, es decir, aumentando el nivel del empleo. Siempre que exista desempleo ó subempleo, serán de suma importancia los esfuerzos que se desplieguen para incrementar el empleo, pero deben ir acompañados de una acción encaminada a elevar la productividad de las personas ya ocupadas. Es precisamente dicho aspecto el que nos interesa.

PRODUCTIVIDAD DE LA MANO DE OBRA. Si un alfarero produce 30 platos por hora y al adoptar métodos de trabajo más perfeccionados logra producir 40, su productividad habrá aumentado en un 33,33%.

Elevar la productividad significa producir más con el mismo consumo de recursos. Al mismo costo en lo que se refiere a tierra, materiales, tiempo-máquina o mano de obra, producir la misma cantidad, pero utilizando menos recursos de tierra, materiales, tiempo-máquina o mano de obra, de modo que los recursos así economizados puedan dedicarse a la producción de otros bienes.

Si se produce más al mismo costo o si se consigue la misma cantidad de producción a un costo inferior, la comunidad en conjunto obtiene beneficios que pueden ser utilizados por sus miembros para adquirir más bienes y servicios de mejor calidad y elevar así su nivel de vida.

Las telas para vestidos, muchas de las partes componentes de una casa, los medicamentos, el equipo para hospitales etc. son todos productos industriales. Mucho de los productos que necesita una comunidad moderna son demasiado complejos ó voluminosos para que pueda fabricarlos la artesanía o la industria en pequeña escala. Las locomotoras y vagones de ferrocarril, los camiones, los generadores eléctricos, los teléfonos y las computadoras electrónicas son productos que necesitan costosa maquinaria para su fabricación, equipos especiales para su transporte y una multitud de trabajadores de muchísimos oficios. Cuanto mayor sea la productividad de las empresas que fabrican dichos artículos, tanto mayores serán las posibilidades de poderlos vender en cantidad suficiente y a precios bastante módicos.

Son muchos los factores que influyen en la productividad de cada establecimiento y no hay ningún factor que sea inde-

pendiente de los demás. La importancia que debe atribuirse a cada uno de los recursos — tierra, materiales, máquinas o — mano de obra — depende de la empresa, de la industria y posiblemente del país de que se trate.

En las industrias en que el costo de la mano de obra es reducido, en comparación con el de la materia prima o con el capital invertido en instalaciones y equipos, las mayores oportunidades de reducir los costos están en el mejor aprovechamiento de las materias primas y de las instalaciones.

En cambio, "Un aumento del salario real tiende también a elevar la relación salario/renta y consiguientemente, a inducir a las empresas a utilizar más capital y menos mano de obra, lo que origina un aumento de productividad de ésta"<sup>45</sup> (CLAUDE, J.: Posibilidades de sustitución entre capital y — mano de obra. 1a. ed., Ginebra. Ed. OIT, 1975, p. 40).

Para elevar la productividad al máximo se precisa la acción de todos los sectores de la comunidad: gobierno, patrones y trabajadores.

Los gobiernos pueden crear condiciones favorables a los esfuerzos de patrones y trabajadores para aumentar la productividad. Para ello se precisa entre otras cosas:

- . modificar la legislación laboral proteccionista.
- . disponer de programas equilibrados de desarrollo económico.
- . adoptar las medidas necesarias para mantener el nivel de empleo.
- . tratar de crear oportunidades de empleo para los desempleados o subempleados y para los que pudieran quedar sin empleo como consecuencia de mejoras de la productividad en determinadas industrias.

La responsabilidad principal en lo que respecta al aumento de productividad de una empresa corresponde a los patrones

sólo ellos pueden crear un ambiente favorable para ejecutar un programa de productividad y obtener la cooperación de los trabajadores, que es esencial para el éxito del intento, aunque también se necesita la buena disposición previa de los trabajadores.

Los sindicatos pueden estimular activamente a sus afiliados a prestar dicha cooperación si están convencidos de que el programa, además de ser útil para el país en general, será provechoso para los trabajadores. Para lograrlo los patrones deben tratar de reducir el contenido de trabajo y el tiempo improductivo.

#### REDUCCIÓN DEL CONTENIDO DE TRABAJO.

a) Inherente al producto. Si el diseño de un producto no permite utilizar los procesos y métodos de fabricación más económicos, ello suele deberse a que los diseñadores no conocen bien tales procesos. Si el artículo ha de fabricarse en grandes cantidades o formar parte de una serie de productos similares fabricados por la empresa, convendrá buscar la manera de simplificar la producción en la fase de estudio aplicado del producto. Entonces el personal de producción puede examinar los componentes y montajes y sugerir las modificaciones necesarias, antes de invertir dinero en herramientas y equipo de producción.

Si se exigen normas de calidad superiores a las que necesita el producto para dar buen resultado, llavará generalmente más tiempo fabricarlo, por el esmero especial que exigirá y además se rechazarán trabajos imperfectos innecesariamente. Si, en cambio, se descuida la calidad, particularmente la del material, quizá se prolongue el tiempo de fabricación por que es más fácil trabajar con material de calidad, que con el material de inferior calidad, la tarea se dificulta más.

En otras palabras, las normas de calidad deben ajustarse

a las necesidades. Si se adoptan las medidas pertinentes para eliminar las características que motivan trabajo innecesario antes de que comience la producción, será posible concentrar los esfuerzos en reducir el contenido del trabajo del proceso.

b) Inherente al proceso ó al método. Hoy día entre las empresas hay un departamento encargado de la planificación del proceso, el cual especifica la maquinaria necesaria para fabricar el producto y sus partes componentes, los tipos de herramientas, su velocidad de rotación y otras características relativas al funcionamiento de la máquina.<sup>46</sup> (Véase, figura No. 1).

#### REDUCCION DEL TIEMPO IMPRODUCTIVO.

a) Imputable al patron. Su responsabilidad es decisiva, depende del tiempo improductivo las pérdidas de la empresa, aun cuando sean excelentes los métodos de trabajo.

Por lo cual la especialización de los trabajadores puede ser un paso importante para eliminar el tiempo improductivo.

Planear programas de trabajo para que instalaciones y operarios tengan siempre tarea sin tener que esperar es lo que se denomina planificación de la producción y la función de verlas por la realización de ese programa se denomina control de la producción.<sup>47</sup> (Véase, figura No. 2).

En los tiempos del trabajo manual, los métodos de control eran desconocidos. No había necesidad de ellos; se hacen necesarios hasta que varios hombres están ocupados conjuntamente en un mismo trabajo, es decir, una planificación cuidadosa para disponer de una producción equilibrada.

El antiguo trabajador manual tenía que realizar solamente una operación a la vez. Pero, ahora en las fábricas, todos los pasos de elaboración de un producto se realizan al mismo tiempo.

COMO REDUCIR EL EXCESO DE CONTENIDO DE TRABAJO

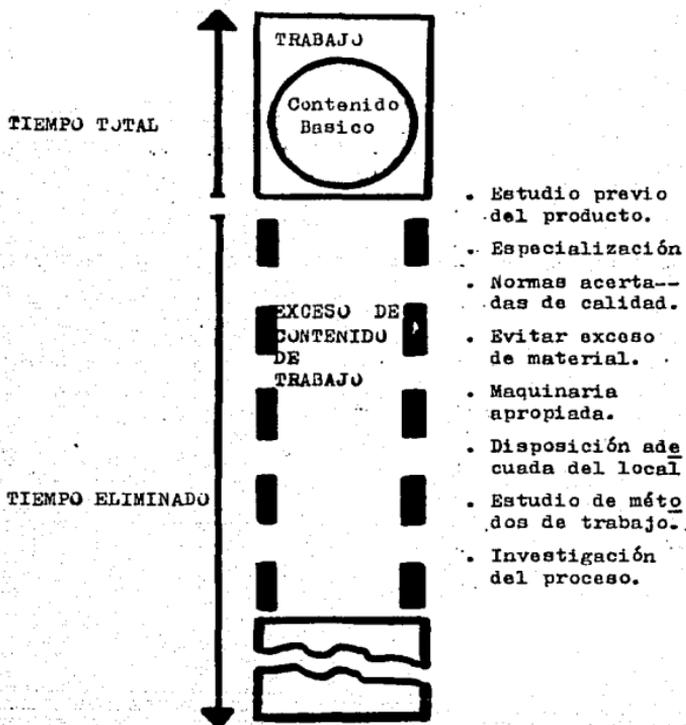


Figura No. 1

## COMO REDUCIR EL TIEMPO IMPRODUCTIVO

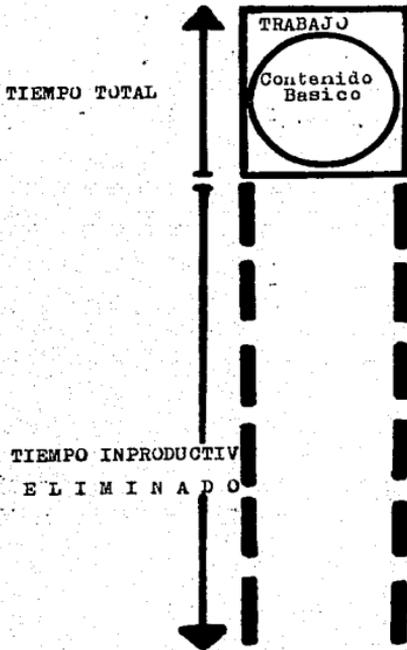


Figura No. 2

tiempo.

Para W. J. Lichtner: "Proyectar es la función administrativa por la cual se obtiene la mejor combinación de los procedimientos de coordinar las necesidades con los elementos de que se dispone para llevar a cabo el trabajo; el control es la función de administración por la cual se ponen en marcha estos procedimientos" <sup>48</sup> (cit. en Enciclopedia Práctica Comercial Norteamericana. 3a. ed., Buenos Aires, Argentina, 1944, T. XI, p. 2908).

Por lo que respecta al control de materiales, los trabajadores y las máquinas pueden permanecer inactivos por no estar listos los materiales o las herramientas en el momento preciso. El control de materiales sirve para prever y obtener lo que se necesitará y a la vez para abastecerse en las condiciones más económicas y no tener que acumular demasiadas existencias. Las averías de las máquinas e instalaciones causan inactividad, reducen la producción y aumentan el costo de fabricación, pero pueden limitarse al mínimo con un servicio adecuado de conservación.

Si los patronos no velan porque las condiciones de trabajo sean buenas aumentará el tiempo improductivo por las horas perdidas en accidentes de trabajo.

b) Imputable al trabajador. Un trabajador capacitado en un trabajo y habituado a él no puede de hecho trabajar mucho más de prisa, salvo durante períodos cortos, pero se sentirá igualmente molesto si se lo obliga a trabajar a un ritmo más lento que el suyo propio. Todo intento de acelerar esa cadencia, sin enseñarle que es posible por medio de paciente capacitación especial, le hará cometer más errores. En cambio, el trabajador puede ganar tiempo reduciendo los períodos en que no trabaja, es decir, cuando charla con sus compañeros, fuma un cigarrillo, espera la hora de registrar su salida, llega -

tarde o se ausenta.

Para reducir este tiempo improductivo es preciso lograr -- que el trabajador quiera reducirlo. Por lo mismo, proponemos que la legislación laboral sea remuneradora del trabajo, --- creando condiciones que inspiren al trabajador el deseo de -- seguir adelante.

Es difícil aplicarse mucho tiempo seguido sin descansos frecuentes, lo cual crea en el trabajador un estado de espiritu tu en que no tiene siquiera voluntad de probar.

Si el trabajador cree que para la empresa no es más que -- un instrumento de producción, cuya personalidad no cuenta, se limitará a esforzarse justo lo necesario para no perder el em pleo; si el trabajador no sabe lo que hace ni por qué lo hace e ignora lo más elemental acerca de las actividades generales de la empresa, no se puede esperar que dé lo mejor de sí y -- por último, si el trabajador cree que la empresa no le hace -- justicia, se sentirá agraviado y no rendirá todo lo que puede

La política de personal gobierna las relaciones generales entre los patrones y los trabajadores. Si dichas relaciones -- no son buenas, será muy difícil aplicar satisfactoriamente -- las técnicas de dirección. Crear condiciones propicias para -- que existan buenas relaciones es uno de los aspectos del arte de dirigir. Una política de personal bien llevada supone que se enseñará a todos los mandos, de toda categoría, la actitud que deben observar frente a los trabajadores y la forma en -- que deben comportarse en sus relaciones con ellos.

Otros elementos que pueden estimular al trabajador a redu cir el tiempo improductivo y contribuir por lo tanto a aumentar la productividad, son un ambiente motivador, un trabajo -- variado y una estructura de salarios bien concebida, que in cluya, cuando las circunstancias se presten, sistemas de remu neración por rendimiento (Véase, infra, p.136) <sup>49</sup>.

PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA. Estudiamos algunos factores que influyen sobre la productividad. Los que escapan al control de los patronos, como el régimen tributario ó la disponibilidad de mano de obra calificada no son parte de la presente tesis.

Es importante observar que lo que sí es útil para una fábrica ó industria es el uso adecuado de la mano de obra, del equipo, materiales y terrenos y edificios pues el uso combinado que se haga de todos los recursos mencionados determinará la productividad de la empresa <sup>50</sup> (Véase, figura, No. 3).

No es materia del presente estudio, hacer un examen de la productividad de los materiales ó de las máquinas, puesto que nos apasiona dejar establecido cómo obtener la productividad de la mano de obra y con ello, pasar a la tercera parte del presente capítulo. Sólo hare mención a las actividades destinadas a "motivar" —en el sentido de dar una razón ó motivo a los demás, para que quieran hacer una cosa— a los trabajadores, para hacerlos participar de manera activa y con ello aumentar la productividad del centro donde pres-  
ten sus servicios.

Así, entendemos por trabajo productivo, cuando la planificación de la producción se allana a una buena política de personal y un sistema de incentivos bien aplicados que alien-  
ten a los trabajadores a ser cumplidos.

### III. LEGISLACION LABORAL PROTECCIONISTA.

PROTECCIONISMO. "Corriente económica que propugna la restricción de las importaciones mediante derechos aduaneros, para proteger la industria y la agricultura propias frente a la competencia exterior"<sup>51</sup> (SALVAT DICCIONARIO. ob. cit., p. 2743).

La idea proteccionista tiene su primera formulación con

## COORDINACION DE LOS RECURSOS DE LA EMPRESA

## R E C U R S O S

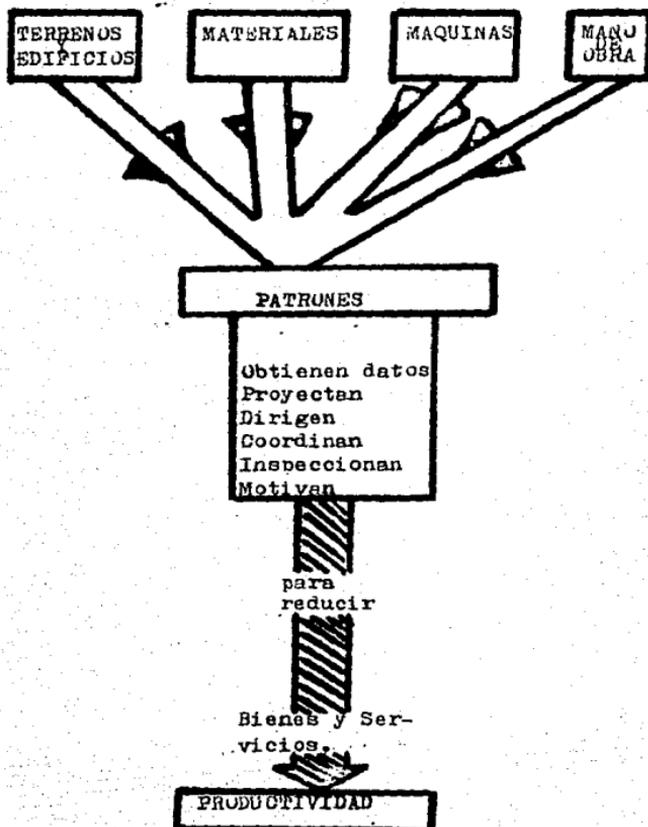


Figura No. 3

el pensamiento mercantilista, pero no es hasta principios del siglo XIX cuando toma forma. La tesis proteccionista se apoya en argumentos muy diversos, unos propiamente económicos y otros paraeconómicos. En general, los argumentos económicos -- proteccionistas pueden dividirse en los centrados en la idea del desarrollo económico y aquellos que toman como punto de partida los desequilibrios a corto plazo.

Aunque puede establecerse una distinción entre las leyes según que su finalidad principal sea de orden social o económico, lo cierto es que actualmente ambos aspectos están entrelazados en muchas leyes que en teoría pertenecen a una u otra de ambas categorías.

Las leyes laborales tienen entre otras de sus finalidades garantizar un ingreso mínimo, cumpliendo así una importante función social, pero además se presentan marcadas repercusiones económicas. Tales leyes que tienen como objetivo regir la relación de trabajo, pueden ejercer una influencia considerable en la marcha de todo el proceso de producción.

Las buenas relaciones de trabajo contribuyen a crear un clima social propicio a una contribución más entusiasta de los trabajadores a la producción y a la disminución de las tensiones y la agitación de orden social, perjudiciales para el desarrollo económico. Por otra parte, un sistema eficaz de relaciones de trabajo puede servir a la participación de los trabajadores y los patrones en el desarrollo.

La Legislación laboral proteccionista es aquella que se integra con normas que el Estado otorga. Es una legislación intervencionista. El Estado vigila el cumplimiento de las normas que procuran un mejor nivel de vida del trabajador con motivos económicos ó paraeconómicos, pero en la práctica lo que sucede es que se hace a un lado la productividad en el trabajo y no se consideran las verdaderas necesidades tanto de la

empresa como de los trabajadores que los motive a realizar un trabajo realmente productivo.

**NORMAS LABORALES EQUITATIVAS Y EL COMERCIO.** Entre la legislación con finalidades principalmente económicas que más consecuencias tiene en el área laboral puede citarse la relativa al comercio, por ejemplo: los niveles de empleo se mantienen, aumentan o reducen mediante diversos controles de la actividad comercial.

"En 1986, los E. U. plantearon al GATT (Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio), los posibles medios de tratar, en éste organismo, las cuestiones de los derechos de los trabajadores, con objeto de velar porque la expansión del comercio redunde en beneficio de todos los trabajadores en todos los países. Posteriormente el Parlamento Europeo hizo suya la idea de que el GATT adopte una cláusula social"<sup>52</sup> (CHARNOVITZ, Steve: "La influencia de las Normas Internacionales del Trabajo en el sistema del comercio mundial", en: Revista Internacional del Trabajo, Vol. 107, No. 1, Ginebra, 1988, p. 69).

En diversos textos se ha reconocido el vínculo que existe entre las condiciones de trabajo y el comercio, por ejemplo, en 1953, en el primer Convenio Internacional del Azúcar se dispuso que con el fin de evitar la depresión en los niveles de vida y la introducción de condiciones de competencia desleal en el comercio mundial, se procuraría mantener condiciones justas de trabajo en la Industria Azucarera.

En 1980, en la Comisión Independiente sobre Problemas Internacionales del Desarrollo, se indicó que es preciso "Convenir normas laborales para evitar la competencia injusta y para facilitar la liberación del comercio.

Actualmente, existe tensión entre los dos objetivos que se persiguen mediante las normas laborales equitativas, pues no se puede correr el riesgo, de que el concepto de normas de tra

bajo equitativas, sean consideradas como una mascara mayor -- de la legislación laboral proteccionista.

Se busca promover los derechos humanos y disponer de reglas comerciales más justas. La autoridad competente tiene -- que decidir si va a asignar prioridad a las violaciones más -- graves de los derechos humanos ó a los casos que más perjudican a la economía, resultando difícil dar un tratamiento uniforme a nivel internacional considerando los diferentes sistemas políticos y económicos que existen en el mundo.

Albert Thomas, primer director de la OIT, declaró lo siguiente en 1930: "Singulares son en verdad las contradicciones que se presentan entre el proteccionismo laboral de la -- OIT y la teoría librecambista ó de mayor libertad comercial -- que propugna la Sociedad de las Naciones. Hablase de proteccionismo obrero. Sin embargo, no cabe duda de que el intento de proteccionismo nacionalista se halla en contradicción con el esfuerzo general de reglamentación del trabajo que estamos desplegando aquí"<sup>53</sup> (CHARNOVITZ, Steve. ob. cit., p. 89).

¿CRISIS DEL ESTADO PROTECTOR? La evolución de los países industrializados en el curso de los últimos treinta y cinco años ha quedado sin duda marcada por la profunda influencia de los sistemas de protección social .

En numerosos países, los sistemas de seguridad social que en 1945 sólo protegían, salvo excepciones, a una parte de los trabajadores asalariados, cubren actualmente a la mayoría de la población nacional.

Por ejemplo, "En materia de asistencia médica, tras la -- URSS, Nueva Zelandia y el Reino Unido, varios países --en último lugar Dinamarca e Italia-- instituyeron un servicio nacional sanitario, mientras que otros, como Finlandia, Noruega y Suecia, implantaron un régimen universal de asistencia médica bajo la forma de un seguro nacional. En lo que atañe a las

pensiones, algunos países del Commonwealth, los países nórdicos y otros, como Suiza, han establecido regímenes universales. Pero es en la rama de las prestaciones familiares donde más difundido se halla este tipo de régimen, pues lo han adoptado casi todos los países industrializados; Francia es por ahora el último en haberlo hecho. Cabe añadir que los países bajos cuentan también con un régimen universal de invalidez y Nueva Zelanda con un régimen universal de indemnización en caso de accidenter<sup>54</sup> (Enciclopedia. El Trabajo en el Mundo. - la. ed., Ginebra. Ed. OIT, 1967, T.II, p. 165).

Las prestaciones en dinero han sido adaptadas a la evolución del costo de la vida o al nivel de los salarios, especialmente las prestaciones a largo plazo, para evitar que la inflación las devalúe. Si bien ciertos países proceden únicamente a revalorizaciones, otros han introducido fórmulas de indexación más o menos automáticas. Las que tienen en cuenta el aumento del nivel de vida, por ejemplo, en la República Federal de Alemania, Francia y Países Bajos.

Es imposible, examinar todos los aspectos del fortalecimiento de la protección. La seguridad social, ocupa un lugar muy importante en la vida cotidiana de los trabajadores y de sus familias, así como en las economías nacionales. No podemos afirmar que el Estado Protector y, en consecuencia una legislación laboral proteccionista se encuentren en crisis, lo que sucede es que la economía sobrevenida en el curso de los años setenta ha tenido un impacto directo sobre los sistemas de protección social.

LA SEGURIDAD SOCIAL ANTE LA CRISIS ECONOMICA. La Organización Internacional del Trabajo, informa que el aumento del costo de la asistencia médica y el envejecimiento de las poblaciones; como factores de entre otros tantos de la progresión de los gastos de la seguridad social, ha provocado que -

la misma se encuentre en crisis financiera en muchos países --

"La seguridad Social es hoy objeto de ataques desde campos o-  
puestos. Por un lado se la acusa de agravar la crisis económi-  
ca mundial, porque reduce el ahorro y la inversión, agudiza --  
la inflación, aumenta el desempleo y socava los incentivos pa-  
ra el trabajo. Por otro lado se le culpa de no haber sido ca-  
paz de resolver el problema de la pobreza, de discriminar con-  
tra la mujer y de distorsionar las prioridades sociales. Así,  
mientras algunos pugnan un cambio fundamental de orientación -  
de las políticas de seguridad social, otros sostienen que el -  
sistema debe ser desmantelado en su totalidad por no ser ya --  
necesario en sociedades que han alcanzado un nivel de prospe-  
ridad como el actual"<sup>55</sup> (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. --  
La Seguridad Social en la Perspectiva del año 2000. 1a. ed., -  
Ginebra. Ed. OIT, 1984, p. 120).

Las soluciones que se buscan consisten ante todo, para el  
largo plazo (siglo XXI) y mencionarlas sería tema para elabo-  
rar otra tesis, sólo nos limitaremos a señalar que, las exi-  
gencias de los tiempos de crisis, deben permitir la evolución  
de los sistemas con la apreciación juiciosa de lo que debe de-  
cidirse. La OIT recomienda adaptar el crecimiento de la Seguri-  
dad Social al de la Economía.

No se sabe, cual será o serán los próximos estilos de vida  
como tampoco se puede predecir la futura tendencia de la econo-  
mía, pero lo correcto es dar por establecido; siguiendo un or-  
den en el desarrollo de la proposición de la presente tesis, -  
que la legislación laboral, tiene que avanzar con los tiempos  
y satisfacer las nuevas necesidades.

#### IV. Legislación Laboral Remuneradora.

##### ELECCIÓN DE UN SISTEMA DE REMUNERACION.

a) La Remuneración por Rendimiento (RPR). Es un sistema en  
virtud del cual las ganancias en dinero de los trabajadores va

rian con arreglo a los cambios medidos en su rendimiento. Consideramos, por ejemplo, el caso de un trabajador semicalificado cuya labor, repetitiva y de ciclo breve, consiste en montar cierto componente. Su trabajo puede definirse como sigue: ejecutar el montaje del componente con arreglo a las instrucciones recibidas y a las normas de calidad prescritas. Su rendimiento se mide por el número de trabajos completados durante una hora ó una jornada. Su remuneración puede fijarse en una suma de dinero por cada trabajo completado. En la RPR, la remuneración en efectivo se determina después de que la terminación de los trabajos ha sido debidamente registrada y depende del rendimiento alcanzado.

\*La RPR es un sistema de remuneración, es decir, un método de retribuir el trabajo de determinadas personas o grupos de personas. En cambio, las estructuras salariales especifican el salario o sueldo apropiado para los distintos puestos, teniendo en cuenta en principio las diferencias en su contenido de trabajo. Todas las entidades que emplean trabajadores tienen estructuras salariales, es decir, diferentes puestos pagados a diferentes tasas que resultan de juicios acerca de si un puesto exige, por ejemplo, más habilidad que otro o entraña una mayor responsabilidad o requiere una formación más larga y costosa ó un mayor esfuerzo físico o mental. Tales juicios van desde los que se formulan sin ningún orden ni método hasta los altamente formales y sistemáticos que se basan en la evolución de tareas.

Es importante tener presente que, si bien sistema de remuneración y estructura salarial son dos conceptos muy distintos en la práctica un sistema y una estructura se influyen recíprocamente. En especial, la cuantía y las variaciones de las ganancias en la RPR influyen inevitablemente en la estructura de los salarios efectivamente pagados.<sup>56</sup> (OFICINA INTERNACIONAL -

DEL TRABAJO. La Remuneración por Rendimiento. la. ed., Ginebra Ed. OIT, 1985, p. 3).

La RPR se basa en una creencia simple y muy difundida acerca de la motivación de los seres humanos: que, si el dinero es algo valioso para los trabajadores, ofrecerles más dinero a -- cambio de un mayor esfuerzo hará que realicen tal esfuerzo. En otras palabras, la RPR es una manera de utilizar el dinero a -- fin de lograr que el trabajo se haga mejor o más rápidamente.

Sin embargo, de acuerdo con muchas otras cosas que se cree acerca de la motivación del trabajador, su rendimiento puede -- ser influido por factores distintos de los incentivos monetarios. Por ejemplo, es posible obtener rendimientos satisfactorios gracias a una disciplina impuesta mediante controles estrictos de la dirección de los patrones y una estrecha supervisión, siempre que, por supuesto, sean considerados legítimos por las personas a quienes se aplican. Otras veces puede suceder que la competencia para hacer carrera constituya un incentivo suficiente para obtener altos rendimientos. Por otra parte, el contenido del trabajo influye en la motivación del trabajador. Si un trabajo se diseña a modo de dar a la persona -- que lo ejecuta el sentimiento de que está poniendo a prueba su capacidad, que vale la pena realizarlo y que el trabajo tiene prestigio social, ello puede bastar para que el trabajador rinda más en cantidad o en calidad.

Uno de los principales problemas con que se enfrenta una -- empresa es conciliar las inevitables discrepancias entre los -- requisitos de los trabajos y las expectativas de los trabajado -- res modificando los métodos de producción de una manera compatible con el éxito comercial y con otras metas de la empresa -- (productividad).

En realidad, las divergencias entre dichas expectativas y -- requisitos pueden ser conciliadas de diversas maneras. Puede --

ser económicamente factible hasta cierto punto los requisitos de las labores a las expectativas de los trabajadores modificando los métodos de producción: cambiando la organización ó enriqueciendo el contenido a fin de ofrecer las necesarias motivaciones al personal o de hacer más interesante el trabajo. En forma análoga, puede influirse en las expectativas mediante la formación profesional. Sin embargo, en muchos otros casos la conciliación se logra de una manera más directa por la vía de la política de personal.<sup>57</sup> (Véase, supra, p. 127).

Considerar el problema de la elaboración de un sistema de remuneración pone de relieve que es indispensable tener en -- cuenta el mercado de productos, la tecnología, los insumos materiales, las condiciones de la oferta y la demanda en el mercado del empleo, el contexto sociocultural y sobre todo una -- legislación laboral adecuada.

Para verificar si cierto sistema de remuneración puede -- conciliar eficazmente la discrepancia entre los requisitos de las labores y las expectativas de los trabajadores, debe te-- nerse en cuenta su compatibilidad no sólo con la eficacia del dinero como incentivo para los trabajadores, sino también con el sistema de relaciones de trabajo, los métodos de supervi-- sion, la mayor o menor rigidez de la organización de la pro-- ducción y la evolución del mercado de productos.

La remuneración por rendimiento individual. Una de las distinciones fundamentales entre los sistemas de RPR indivi-- dual es la medida del rendimiento que utilizan en la medida -- del cálculo de la remuneración.

Los sistemas denominados de trabajo a destajo o por pieza utilizan la forma de retribución consistente en un importe -- por unidad de producción.

Los sistemas que se denominan de primas de incentivo, cal-

culan el salario sobre la base de unidades de tiempo, siendo frecuente que las ganancias dependan de la diferencia entre el tiempo efectivamente empleado para realizar un trabajo y el tiempo asignado para ello.

En los sistemas llamados de varios factores, se combinan dos o más índices del rendimiento, como puede ser cantidad y calidad de la producción

En algunos casos se estima que, en vez de remunerar a los trabajadores por la cantidad, calidad o eficiencia de su producción, tiene más sentido tratar de que propongan más innovaciones en la organización y los métodos de trabajo y entonces, bajo un sistema de mejora o de simplificación del trabajo, se forma a todos ellos en el estudio de métodos y se retribuye a cada uno según las economías que se logren gracias a cualquier cambio que haya sugerido y se haya adoptado.

La razón principal del uso de sistemas de RPR individual es el convencimiento de que se traducen en una mayor productividad, menores costos de producción y ganancias más elevadas para los trabajadores.

Los sistemas de RPR individual también suponen ciertos costos o desventajas. La implantación de la RPR basada en la medición del trabajo aumenta la cantidad y el costo de las labores de oficina y del personal especializado en estudios de trabajo que requiere la administración del sistema. Muchos otros inconvenientes derivan de la dificultad de establecer las normas de rendimiento en que se fundan todos los sistemas convencionales de RPR individual. Si las normas son demasiado exigentes, los trabajadores tendrán que esforzarse excesivamente y estarán descontentos y si son demasiado bajas, sus ganancias pueden ser elevadas sin un aumento correspondiente del esfuerzo, lo que provocaría la envidia de los otros trabajadores, que exigirían un ajuste de sus salarios.

La magnitud de las ventajas y de los inconvenientes de los sistemas de RPR individual depende de las circunstancias de cada empresa.

Hay que satisfacer varias condiciones básicas antes de que la RPR individual en cualquiera de sus formas pueda parecer apropiada: deben tenerse motivos para creer que los trabajadores se interesarán en alcanzar rendimientos más altos a cambio de más dinero; todos los parámetros importantes del rendimiento esperado de un trabajador deben de poder medirse con una precisión razonable; el rendimiento del trabajador debe depender de él mismo y debe ser posible establecer normas de producción -- que sean vistas como equitativas.

. la remuneración por rendimiento de grupo. Lo que se mide es el rendimiento de un grupo de trabajadores, que constituye la base para calcular las primas que comparten los miembros -- del grupo.

Las ventajas que se atribuyen a la RPR de grupo son múltiples. Cuando las labores son interdependientes, así las primas de grupo pueden ser la forma más directa de retribuir la colaboración, el trabajo en equipo y la coordinación indispensable para un rendimiento elevado. De esta manera se estimula a los trabajadores a ayudar a sus compañeros, a aceptar más fácilmente las labores menos deseables, a reducir el mínimo de tiempo de espera improductivo y a prestar más atención al trabajo.

Además, la ausencia de normas de producción individuales puede facilitar la asignación de las labores de conformidad -- con la capacidad y la preferencia de cada trabajador. Los informes de trabajo, los controles de tiempo y de producción y la inspección de la calidad pueden simplificarse considerablemente. La RPR de grupo puede permitir que también se paguen -- primas a muchos trabajadores a los que es difícil dar incentivos individuales y reducir de tal manera cualquier antagonismo

entre quienes cobran sumas adicionales gracias a la RPR y quienes no tienen tal ventaja.

También el estado de las relaciones laborales y de la motivación en la empresa puede inclinar la decisión a favor de la RPR de grupo.

La OIT recomienda al respecto que conviene que cada grupo sea lo más pequeño posible, puesto que cuanto más grande es, - más difícil para el trabajador ver la relación entre su esfuerzo y su ganancia. Que también es bueno que el grupo sea relativamente homogéneo por lo que toca al rendimiento de cada uno y que sus miembros estén bien integrados en él tanto por la naturaleza de sus respectivas labores como desde el punto de vista social. Además, en la medida de lo posible se recomienda que - los grupos sean estables; el movimiento del personal puede causar perturbaciones.

"En algunas circunstancias puede estudiarse la posibilidad de utilizar no la RPR de grupo, sino la SPRC de grupo, sistema en el cual los miembros del grupo son remunerados individualmente según tasas por tiempo, pero a cambio de una producción convenida con el grupo. Este sistema se adoptó en algunos de - los experimentos de organización del trabajo en Suecia en que las cadenas de montaje tradicionales, se substituyeron por pequeñas células de trabajadores. Las cuotas diarias de producción para la célula se calculan mediante la medición de tiempos-métodos y se fijan de común acuerdo entre los sindicatos y la dirección" <sup>58</sup> (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La Remuneración por Rendimiento. ob. cit., p. 126).

. la remuneración por sistemas de sección, departamento, - establecimiento o empresa. En vez de un trabajador o un grupo, la unidad de un sistema de RPR puede ser una sección, un departamento, un establecimiento o incluso toda la empresa. Se trata a sistemas de RPR parecidos en sus aspectos esenciales a --

los ya examinados. Sin embargo, su objetivo es mucho más amplio: la reducción de los costos generales, sea de mano de obra, sea de otro tipo.

Las finalidades básicas de tales sistemas de reducción general de los costos superan ampliamente los objetivos de una mayor producción y una mejor calidad de otras formas de la RPR.

La ventaja principal es que, con un costo inicial relativamente pequeño, se puede dar a todos los trabajadores de un departamento, fábrica o empresa un incentivo para mejorar el rendimiento económico general, pues redunde en su propio beneficio trabajar más intensamente, reducir los períodos de inactividad y hacer sugerencias para reducir los costos.

b) La Remuneración por Tiempo. En un sistema de remuneración por unidad de tiempo, la ganancia del trabajador consiste en una suma predeterminada por cada hora, día, semana o meses trabajado, cualesquiera que sean los cambios en su rendimiento. Por ejemplo, un trabajador semicalificado puede ser pagado también con arreglo a un sistema de remuneración por hora convenida. Pero lo anterior no significa que el rendimiento no tenga ninguna importancia en la remuneración por unidad de tiempo. Todos los sistemas de remuneración, relacionan ésta con el rendimiento.

La diferencia esencial entre la RPR individual y la Remuneración por tiempo es la forma en que el rendimiento se relaciona con la retribución. En la RPR, la remuneración del trabajador durante determinado período está directamente relacionada con su rendimiento que se mide. En la Remuneración por Tiempo, la relación entre retribución y rendimiento está definida de manera menos directa y menos clara.

TENDENCIAS DE LA REMUNERACION POR RENDIMIENTO EN EL MUNDO

a) Países Industrializados con Economía de Mercado. En los años de 1920-1960, se registró un aumento considerable en la utilización de la remuneración por rendimiento, cuando el mercado del empleo se caracterizaba por un nivel elevado y el mercado de productos por altos márgenes de beneficios. Los trabajadores podían negociar desde una posición relativamente fuerte y a los patrones les interesaba que no se paralizara el trabajo.

Las medidas gubernamentales adoptadas para combatir la inflación a partir del decenio de 1960, influyeron en la tendencia hacia la estabilización en el uso de la RPR y a un mayor interés por los sistemas de remuneración en que los incentivos representan una proporción pequeña.

Coincidiendo con tal tendencia se produjo un cambio en las actitudes de los trabajadores respecto de las ganancias. Con el mejoramiento de sus niveles de vida, los trabajadores y sus sindicatos, comenzaron a preocuparse más por la estabilidad de sus ganancias y por un medio de trabajo agradable y seguro que por una recompensa a cambio de mayores exigencias en sus labores. El incremento de la sindicación reforzó dicha actitud y los sindicatos trataron de lograr tal estabilidad de las ganancias, con distinto éxito según los países.

La remuneración por rendimiento, que originalmente había sido un sistema para cuya implantación tomaba sobre todo la iniciativa el patron, ha pasado bajo un mayor control de ambas partes gracias a negociaciones colectivas a diferentes niveles.

Dinamarca. Las negociaciones colectivas nacionales han reflejado los cambios de las actitudes de las partes frente a la RPR; mientras que el principal contrato colectivo concertado entre las organizaciones centrales de patrones y trabajadores en 1960 incluía una cláusula que recomendaba el trabajo

por pieza y otros sistemas de incentivos orientados hacia la productividad, la cláusula ya no figuraba en el contrato análogo de 1973.

. ESTADOS UNIDOS. Estudios realizados entre 1964 y 1976 -- que abarcan aproximadamente la tercera parte de los trabajadores de la producción y conexos de la industria manufacturera -- muestran una disminución general en la utilización del sistema tradicional del trabajo por pieza y un aumento del uso de sistemas basados en la producción de un grupo.

. Francia. Se está intentando superar la comprensión de -- las diferencias salariales con lo que se califica vulgarmente de individualización de la remuneración, con unos aumentos de salarios ligados al mérito y al rendimiento. Tal sistema se aplica cada vez más al personal de supervisión y al técnico, -- pero también en menor grado a los trabajadores semicalificados y no calificados.

La negociación colectiva sobre la RPR exclusivamente en -- el plano de la empresa es común sobre todo en el Reino Unido y en los Estados Unidos. En algunos países (por ejemplo, República Federal de Alemania, Austria y Países Bajos) la forma de remuneración adoptada en definitiva tiene que ser aceptada por -- el respectivo comité de empresa. Los datos disponibles sobre -- los Países Bajos, por ejemplo, indican que la mayoría de los -- órganos representativos de los trabajadores, como los comités de empresa y los comités de productividad, son consultados regularmente sobre cuestiones relativas a la RPR. En otros países el sindicato local participa de hecho cada vez más en las decisiones acerca de los sistemas de RPR<sup>59</sup> (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. ob. cit., p. 143).

En el decenio de 1980 ha progresado el elemento variable -- de la remuneración ligado al rendimiento, a la vez que ha men-

gado sensiblemente la utilización de los planes tradicionales, que se fundan en la producción individual. Han interesado sobre todo nuevas modalidades de planes de remuneración basados en el rendimiento por equipos y el pago de primas.

. Italia. Se ha ido abandonando la RPK individual en favor de una remuneración basada en el rendimiento del grupo o el establecimiento de una reestructuración de labores que reduce el número de tareas fragmentarias y repetitivas estableciendo —islas de trabajo—.

. Japón. "Los sistemas de empleo asalariado en el Japón presentan algunos rasgos peculiares en el mundo. Uno de ellos se conoce con el nombre de —empleo vitalicio— y consiste en permitir a los trabajadores jóvenes que entran en una compañía inmediatamente después de su graduación, permanecer en ella hasta el momento de su jubilación. Los aumentos de salarios se conceden regularmente de acuerdo con la duración de sus servicios.

A lo largo de toda su vida de trabajo, es muy probable -- que un empleado reciba semestralmente bonificaciones o pagas especiales en efectivo además de su salario de contrato, de las horas extras y de las asignaciones por otros conceptos." <sup>60</sup> (Embajada del Japón en México. Panorama de la Industria y la Cooperación Económica del Japón. 1a. ed., Tokio. Ed. Socie dad Latinoamericana, 1987, p. 93).

Los sistemas de remuneración no se basan exclusivamente -- en la antigüedad, pues las gratificaciones semestrales consti tuyen un suplemento importante del salario básico y tienen al guna relación con el rendimiento, pudiendo representar una -- parte considerable de las ganancias y equivaler en algunos ca sos a tres o cuatro meses de salario.

Considere muy importante incluir la siguiente nota: "En -- el Japón, donde la inmigración estaba todavía más estrictamen

te regulada que en los Estados Unidos, las inversiones en --- fuentes de bajos costos en el sector manufacturero aumentaron con particular rapidez. Pero la tasa de crecimiento económico global del Japón era tal alta que apenas se notaron los efectos sobre el empleo. Además, el Gobierno Japonés esperaba de las empresas multinacionales de su país que aseguraran las -- preferencias de otros empleos, ya en sus propias instalaciones de producción o en otras de las cercanías, para todos los trabajadores desplazados por las inversiones en el extranjero. De tal modo, gran parte de este tipo de inversiones japonesas en el exterior se efectuó en industrias en expansión o en las que empleos más calificados podían substituir a los --perdidos-- debido a instalaciones en el extranjero. No obstante, en el caso de los textiles el Gobierno prestó ayuda para la eliminación paulatina de los segmentos de la industria de mayor intensidad de mano de obra con un programa de asistencia para el reajuste tanto para las empresas como para los trabajadores. \*61 (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Empleo, Crecimiento y Necesidades Esenciales. Problema Mundial. 1a. ed., Ginebra. Ed. OIT, - 1976, p. 180).

. Noruega. En los sistemas de primas tienden a vincularse al rendimiento del grupo. La remuneración por rendimiento de grupo y de establecimiento son bastante comunes, esta última -- especialmente en las pequeñas empresas.

. Reino Unido. Se ha hecho hincapié sobre técnicas de gestión salarial que incitan a los trabajadores a ampliar su destreza profesional y a hacerse cargo de muy diversas tareas y funciones. Además de las modificaciones introducidas en los sistemas de primas y del hecho de que se recurre más a métodos de calificación según los méritos y de evaluación del trabajo realizado, están evolucionando también las estructuras de remuneración. \*El objetivo de la política industrial del Gobier-

no es aumentar la producción nacional de riqueza y promover y mejorar la vitalidad y competitividad de la industria y el comercio británicos, dentro de un marco regulador apropiado. El quid de la política es el control de la inflación como base de partida para el sostenido crecimiento económico y la creación de un clima social y económico propicio para la actividad emprendedora y la iniciativa. A este fin, el Gobierno está reduciendo el número de industrias pertenecientes al Estado y se ha animado a las agencias a cargo de la inversión industrial en el sector público a que procuren obtener la participación del sector privado en sus proyectos. Se ha reforzado la normativa a la libre competencia y se han puesto en vigor otras medidas para promover la eficiencia y la competitividad, incluyendo campañas para aumentar la importancia del grado de excelencia y de las garantías de la calidad, para poner mayor énfasis en la capacitación y especialización laboral.<sup>61</sup> (Embajada de Inglaterra en México. La Industria Británica. 1988, p. 6).

. República Federal de Alemania. Se hace menos énfasis en la tensión provocada por el ambiente de trabajo y se da un relieve mayor a los factores de tensión mental y responsabilidad en especial a la responsabilidad en materia de organización de trabajo, calidad y buen mantenimiento de las máquinas y locales. En cuanto al factor de la calificación, muchas veces interesa más la formación en el trabajo que la instrucción teórica dispensada en la escuela.

En las industrias alemanas, desde comienzos del decenio de 1970 ha habido estabilidad en general en el uso de las tasas por rendimiento y de la remuneración por rendimiento y un mayor uso de sistemas de primas con ganancias por rendimiento -- bastante fijas.

. Suecia. Se ha tendido a abandonar el trabajo por pieza en favor de formas más fijas de remuneración, que muestran ade

más la creciente disusión de los sistemas de tasas por tiempo y de primas. Mucho de los antiguos sistemas de trabajo por piezas han sido transformados en sistemas de primas consistentes en salario básico fijo, que oscila entre el 70 y 90 por ciento de la remuneración y una prima variable que fluctúa entre el 10 y el 30 por ciento de aquélla. La prima se basa por lo general en la producción mensual del grupo o de la empresa y se divide por partes iguales entre todos los trabajadores.

b) Países con Economía de Planificación Centralizada.

• Hungría. En 1968 una reforma dio a las empresas gran autonomía en materia de planificación de su producción y sus necesidades de personal e hizo depender las ganancias de los trabajadores de las utilidades procedentes de las ventas, lo cual obligó a las empresas a recurrir menos al trabajo por pieza, que había sido de uso común en los decenios 1950 y 1960.

• Polonia. En 1973 también una reforma dio la mayor autonomía a las empresas en cuestiones de remuneración. Como en el caso de Hungría, el aumento global del fondo de salarios se vinculó a los indicadores de ventas de la empresa.

El denominado -contrato de tareas compleja- es un acuerdo por escrito entre un grupo de trabajadores y de patrones en una unidad de producción en el que se especifica el trabajo que ha de realizarse y el tiempo que ha de emplearse en él. Si el trabajo se termina antes del tiempo convenido, puede pagarse una prima siempre que su calidad sea satisfactoria.

• URSS. Para entender mejor los sistemas adoptados diremos que de acuerdo con la información que obtuvimos, los planificadores de la economía, de acuerdo con la política del gobierno y del partido y con la participación de los sindicatos calculan las partes del producto nacional que en determinado

período se asignan a las inversiones de capital, el bienestar social y los sueldos y salarios. El total del fondo de salarios, es decir, el fondo nacional disponible para el pago de sueldos y salarios, se reparte entre las ramas o sectores económicos.

El problema de los planificadores centrales es lograr un buen equilibrio entre el control del fondo de salarios en el ámbito del plan nacional y la concesión de una relativa autonomía a los gerentes de los establecimientos y empresas a fin de que utilicen los recursos de que disponen de la mejor manera posible para alcanzar o superar las metas establecidas en el plan, en consulta y de acuerdo con los sindicatos y los órganos del partido.

El control se pregona sobre todo por conducto de un sistema nacional de evaluación de las labores denominado "Sistema de tarifas del Estado".

Así, la reforma de 1965 en la URSS comprendió un cambio en el sistema de incentivos; las autoridades centrales ya no fijarían anticipadamente el fondo de primas, sino que su monto lo determinaría la tasa de aumento de las ventas o las utilidades en relación con el año anterior.

"Las brigadas de producción en la URSS. La brigada asocia a los trabajadores manuales en la realización conjunta de una tarea de producción con la mayor eficacia posible, basándose en la asistencia mutua entre camaradas de trabajo y en su interés y responsabilidad comunes por los resultados. Se les remunera en función del resultado final de su trabajo y de que los ingresos colectivos se reparten entre sus miembros con arreglo a un coeficiente de participación en el trabajo. En los contratos correspondientes se precisan las obligaciones de la dirección de la empresa y las de la brigada. Con arreglo a ese régimen de contratos, la brigada tiene una gran au-

tonomía en lo tocante a la gestión de la producción y al reparo de los ingresos colectivos. Puede hacer propuestas de muy variada índole, destinadas a aumentar la productividad<sup>62</sup> (Enciclopedia. El Trabajo en el Mundo. 1a. ed., Ginebra. Ed. OIT, 1987, T. III, p. 57).

En la URSS, donde la remuneración por rendimiento de equipo está muy extendida, en la actualidad se aplica aproximadamente al 35% de los trabajadores de la industria remunerados por rendimiento. Tal sistema es el de la fábrica de automóviles Volga, aplicado también en otras empresas de la URSS.

La remuneración total consiste en un salario por tiempo, una prima de producción y una prima por ahorro de mano de obra; ambas primas son de equipo. A todos los equipos se les fijan metas de producción y se les recompensa por un rendimiento superior al 80% de la meta. Las primas son progresivas: por encima del 80% de la meta de producción y hasta el 90%, cada equipo recibe el 1% de su salario por tiempo por cada 1% de aumento en la producción; entre el 90 y el 95%, la prima es del 2% por cada 1% de dicho aumento y entre el 95 y el 100% se dobla de nuevo al 4%, con lo cual la prima total puede equivaler al 40% del salario por tiempo. La prima por ahorro de mano de obra se aplica de manera similar.

. Yugoslavia. En dicho país, son los trabajadores de cada empresa y no una autoridad ajena a ella, quienes deciden cómo ha de distribuirse el ingreso total entre la retribución individual, el consumo colectivo del personal, las inversiones para la expansión de la empresa y las reservas. Se procura lograr un equilibrio entre los intereses inmediatos del personal y los intereses a largo plazo de la empresa. Para determinar el ingreso de cada trabajador se toma en consideración el principio de distribución de la remuneración según el trabajo realizado por cada uno y la contribución de aquél al incremento -

de la productividad y los ingresos totales de la empresa. Los trabajadores que aportan una contribución singular al aumento de los ingresos totales mediante innovaciones y otras formas de creatividad en su labor tienen derecho a recompensas especiales.

En resumen: los países de Europa Oriental están empeñados en crear formas de remuneración por rendimiento adaptadas a las condiciones cambiantes de la producción y destinadas a premiar a los trabajadores por su mayor productividad y la mejor calidad de los productos.

c) Países en Desarrollo. Algunas características de la industria de los países en desarrollo favorecen una amplia utilización de la remuneración por rendimiento. Un bajo grado de mecanización y una tecnología relativamente simple caracterizan a una gran parte de la producción en dichos países y dan al trabajador cierto control sobre la parte del proceso de producción relacionada con su labor. Además, la escasez de personal de supervisión incita a usar la RPR como un instrumento de la empresa para mantener el nivel deseado de rendimiento o incrementar la producción. Como muchos trabajadores perciben salarios que apenas bastan para atender sus necesidades de subsistencia, los sistemas de RPR los motivan fuertemente a incrementar sus esfuerzos. Los bajos niveles de vida han significado también la preocupación esencial de las organizaciones de trabajadores por obtener mayores ganancias para sus miembros y aunque algunas veces han dado importancia a la forma de la remuneración, por lo general ésta no ha sido la preocupación principal de los trabajadores ni de sus organizaciones.

La OIT propone: la introducción en los países en desarrollo de una estrategia de desarrollo, lo cual implica una importante reestructuración de los incentivos. \*Las inversiones

privadas extranjeras, especialmente las de las empresas multinacionales, deben coadyuvar a la generación de empleo, la elevación de los ingresos y la transmisión de tecnología. Se ha observado en ciertos casos que esas empresas adaptan efectivamente a sus actividades a las necesidades de los países en desarrollo, pero hay que hacer más, organizando una mejor colaboración entre las empresas multinacionales y los gobiernos de los países de acogida, para descubrir en que forma sus inversiones y sus métodos de operación podrían ayudar mejor a alcanzar los objetivos de empleo de los planes nacionales de desarrollo"<sup>63</sup> (BLANCHARD, Francis. Estrategia del Desarrollo. Balance de resultados y futuro derrotero. la. ed., Ginebra. Ed. OIT, 1975, p. 78).

No obstante, la implantación de la remuneración por rendimiento tropieza en los países desarrollados con obstáculos importantes. Las deficiencias en la organización del trabajo y la escasez relativa de personal con competencia para realizar estudios del trabajo hacen difícil establecer con precisión -- normas individuales de rendimiento. En muchas ramas los costos de mano de obra son bajos en comparación con otros costos, por lo que no siempre parece justificado realizar grandes gastos -- para implantar y administrar modernos sistemas de incentivos -- individuales. Existe también el riesgo de que la calidad de -- los productos manufacturados sufra si se introducen sistemas -- de RPR basados en el volumen de la producción.

En cuanto al desempleo característico en tales países se a tiene exclusivamente a los desequilibrios generales de la situación económica, sin discernir el que existe entre la estructura de las calificaciones y aspiraciones de la fuerza de trabajo, por una parte y la estructura de los incentivos y los ingresos provenientes del trabajo, por otra.

"Si la población, la urbanización y el sistema escolar cre

cen a ritmo acelerado, forzosamente será más difícil absorber la fuerza de trabajo cada día mayor y el tiempo apremiará más para efectuar los reajustes de estructuras. Y ahí es donde -- surge otra serie de desequilibrios dinámicos relacionados con la estructura del progreso económico y con sus factores limitativos. Un rápido crecimiento puede de por sí provocar desequilibrios que coarten su impulso, siendo los peligrosos los más evidentes que falten divisas, ahorros internos, trabajadores capacitados y hombres de empresa, demanda para los productos o el apoyo político necesario para que el sistema pueda seguir funcionando. Lo que hay que tratar de conseguir es un crecimiento económico que, por los moldes que lo guíen pueda sostenerse en el futuro y generar a medida que avanza una gama amplia de oportunidades de empleo más Productivas\* 64 - (BLANCHARD, Francis. Estrategia del Desarrollo. ob. cit. p. - 84.).

. Colombia. El trabajo por pieza parece ser la forma más común de la remuneración por rendimiento de los trabajadores de las fábricas. El sistema tradicional de trabajo por pieza, fue modificado al agregarle primas. Se pagan a menudo primas por asistencia y puntualidad.

. Malasia. Un estudio realizado en 1979 reveló que el 42% de las empresas en dicho país utilizaban algún sistema de remuneración por rendimiento, en su mayoría concebidos no sólo para retribuir una mayor producción, sino también para proteger la calidad del trabajo y combatir el absentismo y la inobservancia de los horarios. En algunos casos se abonaban primas de equipos por economizar materiales y energía; los incentivos de grupo se aplican sobre todo en las industrias de tecnología avanzada, como la de artículos electrónicos.

. El Salvador. Aumenta la utilización de la remuneración por rendimiento, en forma tanto de trabajo por pieza como de

sistemas de primas por calidad y productividad. Se aplican diversos sistemas, desde los más simples hasta los más complejos de remuneración por rendimiento mediante los cuales se retribuyen distintos factores, entre ellos la calidad y el ahorro de materia prima.

La aplicación de la RPR en los distintos países en desarrollo no sigue una pauta uniforme, si no que cabe esperar que es un reflejo del contexto sociocultural de cada uno.

**LEGISLACION LABORAL REMUNERADORA.** La legislación laboral casi toda ella elaborada en los últimos setenta años, ahora regula en muchos países un gran número de asuntos.

En algunos países la legislación laboral ha ido creciendo poco a poco mediante la promulgación de un gran número de leyes. En otros, muchas materias han sido objeto de regulación mediante un pequeño número de importantes textos legislativos cada uno para cierta área del trabajo, como las condiciones de trabajo, la seguridad e higiene del trabajo, las relaciones de trabajo, los sindicatos, la formación profesional y la seguridad social. Con bastante frecuencia dicha legislación ha sido recopilada en un código del trabajo.

El Reglamento Interior de Trabajo es normalmente obligatorio en todas las legislaciones del mundo.

En la mayoría de los países industrializados:

. Una fase fundamental de la elaboración de la legislación laboral es la de las consultas con los otros ministerios y -- las empresas públicas y organismos interesados y con las organizaciones de patronos y de trabajadores. Por lo común, algunos de tales departamentos o entidades y en particular las organizaciones de trabajadores y patronos, están representados en los organismos consultivos especializados en las diversas áreas del campo laboral.

. Toda la normativa laboral se mantiene permanentemente -

en estudio a fin de ver si es susceptible de mejoramiento y si hay normas que es menester derogar y quizá reemolazar. Tal proceso es consecuencia de los cambios políticos y socioeconómicos, la industrialización y el avance de la técnica, el desarrollo de las relaciones de trabajo, la delegación de funciones en las organizaciones de patrones y de trabajadores y la democratización.

Los códigos, leyes, decretos y reglamentos no son la única fuente de normas del trabajo. El derecho consuetudinario y la jurisprudencia, sobre todo en los países fuertemente influidos por el derecho anglosajón. No obstante, la principal fuente no legislativa se busca en la práctica de las relaciones de trabajo.

No resulta fácil conseguir a un precio accesible ejemplares impresos de leyes y reglamentos. En algunos países se sigue la práctica de publicar un compendio de las leyes del trabajo o al menos de las que más comúnmente se necesita conocer.

Las normas del trabajo tienen que avanzar con los tiempos y satisfacer las nuevas necesidades. En todos los países del mundo se adaptan día a día, en todos los campos de la industria las condiciones esenciales para recibir a las estructuras que habrán de venir con el nuevo siglo.

La legislación laboral remuneradora del trabajo productivo se proyecta como la legislación laboral del siglo XXI, debe garantizar a los trabajadores mejores condiciones de trabajo, a los patrones tranquilidad y progreso laboral y sobre todo productividad y al público consumidor una producción abundante, barata, diversificada y de óptima calidad.

## C A P I T U L O   S E X T O

### PROYECCION DE LA LEGISLACION LABORAL

#### S U M A R I O

- I. Influencia de las normas Internacionales del Trabajo de la OIT en la legislación y la práctica laboral de México.
- II. Crecimiento, Empleo y Necesidades Esenciales Nacionales.
- III. El Futuro de la Política Industrial en México.
- IV. Modificación de la legislación laboral, disposiciones que estimulen la productividad, el trabajo y la eficiencia.
- V. Promuesta para un agregado a la Ley Federal del Trabajo que estimule la productividad y beneficio para los trabajadores.

## C A P I T U L O   S E X T O

## PROYECCION DE LA LEGISLACION LABORAL

## I. Influencia de las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT en la legislación y la práctica laboral de México.

La historia de la OIT comienza en 1919. Al finalizar la primera guerra mundial se reconoció que era necesario un esfuerzo global para combatir los efectos nocivos de la industrialización y que no podía haber paz sin justicia social y económica para los trabajadores de toda la tierra. Como resultado, en el Tratado de Paz de Versalles se estableció la creación de la OIT, un organismo destinado a elaborar normas internacionales para la protección del trabajador y acumular conocimientos sobre los problemas laborales del mundo.

Hoy día, centenares de expertos de la OIT actúan en todo el mundo prestando asistencia a los gobiernos en materia de sistemas de formación profesional, perfeccionamiento de personal de dirección, promoción del empleo, fomento de la pequeña industria, seguridad social, seguridad e higiene del trabajo, relaciones profesionales, cooperativas, desarrollo rural y otras actividades tendientes a mejorar la condición social y económica de los pueblos trabajadores.

El grado de influencia de las normas de la OIT en un país depende de su estructura constitucional interna y de la etapa de desarrollo en que se encuentre.

Los convenios y recomendaciones de la OIT contienen disposiciones destinadas a servir de denominador común para las condiciones que prevalecerán en numerosos y diferentes países, la acomodación de la ley y la práctica a dichas normas de la OIT puede implicar en el plano nacional una elevación del ni-

vel de protección social.

Es de suponer que las normas de la OIT tienen mayor influencia en los países que se hallan en las primeras etapas de su desarrollo económico y social que en los países de gran industrialización.

En países como Australia que se caracteriza por la presencia de un robusto sistema de organización sindical, elevado volumen de prestaciones sociales para los trabajadores, elaborado consejo de consulta tripartita y una larga tradición de fijación central de los salarios podría pensarse que los convenios y recomendaciones internacionales, sólo aportan normas mínimas. Pero no es así: "En Australia suele considerarse a las normas de la OIT de un modo pragmático, se les considera como un —fondo común de experiencia acumulada— que ofrece una fuente fácilmente asequible de estímulos y orientaciones cada vez que se juzga cómodo o deseable recurrir a él. Con la revolución que han experimentado las comunicaciones las distancias y lo que ocurre en cualquier parte del mundo tiene repercusiones en los demás sitios, como es evidente Australia no formula sus normas aisladas del resto del mundo"<sup>65</sup> (LANDAU C. E.: "Influencia de las normas internacionales del trabajo de la OIT en la legislación y la práctica laboral de Australia" en: Revista Internacional del Trabajo, Vol. 107, no. 2, Ginebra, 1988).

LEGISLACION Y PRACTICA LABORAL DE MEXICO. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 133, proporciona la pauta jurídica respecto a la influencia que tienen las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT en la legislación y práctica laboral de México: "Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanan de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y

que se celebren por el Presidente de la República con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados".

Por otra parte, nuestro país se afama por tener su propio sistema de protección para los trabajadores, pero es útil saber que se puede obtener un beneficio especial de las decisiones de la OIT. Por ejemplo, en los países del norte de Europa el carácter dinámico de las normas internacionales del trabajo constituye su fuerza principal a través del constante intercambio de opiniones y experiencias. Recientemente a solicitud del Director General de la Oficina Internacional del trabajo, diez especialistas de dichos países presentaron un informe que contiene los principios de una política general en materia de seguridad social para las próximas generaciones, a su juicio el desarrollo de los servicios de prevención y de readaptación debe recibir la máxima prioridad en la seguridad social durante el período comprendido hasta el año 2000, recomiendan adaptar y extender la seguridad social a un conjunto de medidas tendientes a responder a la evolución de los estilos de vida.

La legislación laboral mexicana debe abrir las puertas a las modificaciones que el cambio del siglo XX al XXI requiere propiciando producción de calidad y beneficios a los trabajadores.

En la legislación y en la práctica existen diversos fenómenos que no se han atacado y que cuando lleguemos al comienzo del siglo XXI tendrán que estar resueltos con medidas jurídicas atinadas orientándonos de tal modo el camino hacia la -

modificación de la legislación laboral mexicana y convertirla en remuneradora del trabajo productivo.

## II. Crecimiento, Empleo y Necesidades Esenciales Nacionales.

El crecimiento es un requisito de vitalidad, constituye una de las manifestaciones más importantes de la vida; la ausencia de crecimiento es signo de enfermedad y decadencia la cual puede percibirse de muchas maneras.

El cambio es una constante de la naturaleza.

Nuestra dinámica de estrategia del desarrollo — estrategia de crecimiento y cambio — debe ser primordialmente más bien una expresión de determinación que de análisis.

Hasta fechas recientes México era un país rural en donde el propio atraso de los sistemas productivos servía como remedio al desempleo a través de economías de subsistencia y autoconsumo.

Para 1970, sin embargo, el 45% de los mexicanos vivía en conglomerados mayores de 15 mil personas y en 1980 la proporción superó el 50%. La emigración del campo a la ciudad agudizó los ya numerosos problemas urbanos sobre todo en la zona metropolitana de la Ciudad de México.

En 1977, el 40% de la fuerza de trabajo estaba dedicada a actividades agropecuarias, lo cual, produjo entre otras cosas que la mayoría de los jóvenes que ingresaban a la fuerza de trabajo debiera buscar ocupación en la industria de transformación o en los servicios; pero la expansión del empleo en tales ramas fue lenta y la demanda de mano de obra se refería — crecientemente a trabajadores calificados o semicalificados y no a fuerza de trabajo sin calificación ni educación como era la que procedía de las áreas rurales.

En dicha época, el país experimento un incremento rápido de su población en edad de trabajar en un sistema económico - insuficientemente dinámico y estructuralmente desequilibrado.

Al finalizar el decenio de los setenta, Mexico parecía - reafirmar su carácter de potencia intermedia y buscar disminuir sus lazos de dependencia respecto de su vecino del norte. A la larga el éxito de tal empresa no dependía solamente de actos de voluntad, si no de la parte de capacidad del grupo dirigente para solucionar los graves problemas internos -- del país.

La baja del precio internacional del petróleo y una aguda crisis económica (estallido inflacionario) debilitaron al -- país en los primeros años de los ochentas. Las barreras arancelarias, las actitudes proteccionistas, el cierre de mercados y las maniobras especulativas: resultaron serios obstáculos para el crecimiento.

Actualmente somos el segundo país más endeudado en América Latina. Las demandas en lo económico, son la constante -- preocupación de todos los sectores de la sociedad.

La reordenación económica constituye el elemento fundamental para la recuperación del desarrollo dentro del plan de modernización de la economía y para lo cual se espera en las -- postrimerías de los ochentas que la nación cuente con una legislación competitiva, con el aumento y diversificación de -- las exportaciones no petroleras, diversificar y ampliar los mercados, la reactivación del aparato productivo, la corrección de la inflación y la participación de la inversión extranjera para complementar el esfuerzo de los empresarios mexicanos y que el país pueda insertarse eficientemente en el -- comercio mundial.

Existen grandes retos en todas las áreas de la vida diaria. La tendencia actual es proveer los instrumentos que ha--

brán de conducir al país, al cambio de siglo, ajustando sus necesidades a las nuevas estructuras.

México se ha convertido en la ciudad más grande del mundo, mirando hacia su futuro (siglo XXI) los problemas que tiene -- que enfrentar son muchos y muy complejos: vivienda, contaminación, falta de agua, explosión demográfica, desempleo, etcétera.

La política demográfica tiene un importante papel que desempeñar en la solución a largo plazo de los problemas nacionales.

En los últimos cinco años se han vuelto más patentes los vínculos entre población y empleo. Por ello el gobierno ha acelerado la instauración o expansión de programas de planificación de la familia --lo cual es muy loable, pero creemos que son rudimentarios--.

La generación de empleos productivos dependerá a la vez -- del ritmo del progreso económico y del esquema del desarrollo que se persigue.

La época que está por enfrentar nuestro país será dramática, angustiosa y crucial, si no logramos enfrentar y resolver las necesidades que surgen en el camino hacia la modernidad. -- Las medidas que se tomen no sólo serán necesarias sino indispensables.

No se pueden realizar cambios estructurales, si no sabemos exactamente que es lo que queremos. Son muchos los problemas, variadas las soluciones, pero uno sólo el camino; la preparación.

En particular, la materia que nos intereza --Derecho del Trabajo-- ofrece una amplia gama de posibilidades, para hacer -- las innovaciones acertadas en el punto clave de la producción es decir, en las relaciones de trabajo y que al agregarse una

preparación y estudio adecuado de las mismas se puede lograr la solución sistemática a muchos de los problemas nacionales. En la materia, debemos lograr una mejor capacitación, la promoción del empleo, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y sobre todo (lo cual constituye la proposición de la -- presente tesis) modificar la legislación laboral, para adaptarla a las nuevas necesidades de la producción, es decir, si una sociedad quiere superarse debe trabajar.

El avance ó retroceso de la legislación laboral depende -- normalmente de la situación económica de cada país individualmente considerado. Nosotros tenemos que aceptar que no es posible seguir con una baja productividad de la fuerza de trabajo, tanto masculina como femenina.

Debemos enriquecer las normas jurídicas laborales del --- presente y con ello ampliar el campo de aplicación del derecho del trabajo en constante evolución.

Pretendemos, al proponer una legislación laboral remuneradora del trabajo productivo que nuestro país abandone la dependencia del extranjero en áreas productivas. Nosotros tendremos que producir nuestros productos, sin tener que pagar -- regalías y ayudas técnicas.

### III. El Futuro de la Política Industrial en México.

En la investigación que realizamos, al respecto --con el a fin de presentar un trabajo bien documentado--, descubrimos -- que la evolución de la política de desarrollo industrial a -- partir de sus inicios en el periodo inmediatamente posterior a la segunda guerra mundial ha pasado a través de diferentes etapas:

a) Primera etapa. Sustitución de importaciones de bienes de consumo, de los 40 a finales de la década de los 50s.

Durante la segunda guerra mundial, la industria mexicana

pudo madurar sin la presión de la competencia externa. Sin embargo, el aprovechamiento de tales condiciones favorables a nivel internacional sólo fue posible como resultado de los cambios institucionales que se habían dado en las dos décadas anteriores, tanto en el orden político y económico como en la esfera social.

El proceso moderno de crecimiento industrial se inició en condiciones particularmente favorable para el país. Ello contribuyó en buena medida a la posibilidad de conciliar los diversos conflictos de intereses entre los grupos sociales involucrados. De ahí también, sin embargo, que se hayan adaptado políticas que a la vuelta de unos años representarían serios obstáculos para el crecimiento acelerado de la industria y para sus posibilidades de exportación.

La protección respecto de la competencia exterior y el impulso a las manufacturas nacionales fueron generalizados.

El hecho de que el crecimiento de la producción industrial se haya concentrado preferentemente en los sectores de bienes de consumo puede atribuirse el deseo de aprovechar las mejores y más evidentes oportunidades de mercado que existían, así como a la política gubernamental relativamente poco selectiva en materia industrial.

En aquellas actividades en las cuales se identificaba a nivel privado un potencial de rentabilidad, la política proteccionista era de franco apoyo, por lo que tales actividades crecieron con gran rapidez.

b) Segunda etapa. De creciente sustitución de bienes de capital e intermedios, comprende hasta fines de los sesenta.

Durante la segunda etapa, se observó un grado mayor de selectividad, con un énfasis de producción de bienes intermedios y de capital. Sin embargo el esquema de protección siguió siendo el mismo. Es decir, se continuó con el cierre de

la frontera a las importaciones que competían con la producción nacional, con la sujeción de los productos seleccionados al requisito del permiso previo de importación y con la concesión de un tratamiento fiscal favorable a la fabricación nacional.

En consecuencia, por el afán de apoyar el desarrollo de todo tipo de nuevas actividades, gradualmente se incrementó el uso del permiso previo de importación en preferencia al arancel. Ello tuvo varios factores negativos. No sólo perdió transparencia la protección, sino que el fisco dejó de percibir los ingresos que de otra forma habría recibido por concepto de derechos de importación. Al mismo tiempo, se perdió la relación entre los precios internos y los internacionales y dejó de manejarse el criterio de la temporalidad limitada de la protección que de alguna forma había estado presente en los inicios de dicho proceso, aun cuando no se cumpliera.

El ordenamiento básico en que se sustentaron dichas políticas fue en todo el período; la Ley de Industrias Nuevas y Necesarias.

Como resultado de tal esquema, el grado de protección efectiva concedida al sector industrial fue considerablemente mayor del que se aparentaba. Ello se indicó claramente en los estudios efectuados referidos a la estructura industrial de la producción para 1960.

A pesar de que en los sesenta se reconocía el nivel excesivamente elevado de la protección, las políticas de la época de hecho agravaron el problema, pues se requerían crecientes niveles de protección para alcanzar el objetivo de profundizar la sustitución de importaciones.

Así, durante las primeras etapas del desarrollo industrial se cumplió en un grado relativamente alto el requerimiento de un amplio consenso social alrededor de las políti-

cas de industrialización y ello contribuyó a garantizar su éxito. Sin embargo, con el tiempo dicho consenso se ha descompuesto gradualmente pues la sustitución de importaciones no ha dado los resultados que se esperaban en términos de empleo bienestar para la sociedad e independencia económica nacional.

En las primeras etapas de la industrialización, los beneficios fueron tangibles sólo para unos cuantos y la posibilidad de alcanzar dichos beneficios fué muy lejana para los grupos más amplios de la sociedad.

Pero, la promesa del progreso fué importante para unificar criterios y voluntades alrededor de la política industrial de la época.

c) Tercera etapa. Abarca desde 1970 hasta el presente. En los años setenta, a pesar de los cambios en el esquema de protección ésta fue en general más elevada que en la década anterior.

A partir de 1970, existió una clara conciencia acerca de los problemas del proteccionismo excesivo, al bajo nivel de eficiencia del sector industrial y el déficit creciente de la balanza de pagos. Sin embargo, durante dicha época se generalizó el uso de los subsidios como instrumento de fomento industrial, a la vez que se incrementó el uso del permiso previo para proteger a la industria de la competencia internacional. Los expertos en la materia señalan que:

- . a pesar de la creación de instituciones como el CONACYT y de la concesión de una amplia gama de apoyos a las empresas tales como CEDIS, CEPROMIS, decretos para lograr la descentralización de la industria, etcétera, no se logró avanzar hacia las metas de mayor eficiencia, competitividad internacional e integración de la industria a los objetivos nacionales.

- . a diferencia de algunos países de reciente industrializa

ción que no iniciaron dicho proceso sino una década más tarde --en comparación con México-- tales como Corea o Taiwán y que por lo tanto, tuvieron que enfrentar condiciones difíciles -- desde un principio en México siempre existió un amplio margen para la ineficiencia. Ello oscurece en la actualidad todo el aparato económico y dificulta considerablemente el desarrollo de sectores de alta eficiencia, con capacidad de incrementar rápidamente la productividad nacional.

. El difícil contexto internacional plantea retos complejos para la política industrial nacional. Si en el pasado se trataba solamente de ampliar las bases productivas de la industria nacional, hoy la interdependencia de la economía del país con el exterior obliga a hacer eficiente el proceso.

. recuperar una trayectoria de crecimiento bajo el peso de una deuda externa obliga a generar divisas a un ritmo sin precedentes. Es decir, transformar el carácter del crecimiento industrial y la relación del sector con el resto de la economía por ende, hacer compatibles en un mayor grado los requerimientos del desarrollo industrial con las demandas de una población, en particular económicamente activa, en constante aumento: los trabajadores.

**PROBLEMA ACTUAL.** La producción industrial creció en forma prácticamente ininterrumpida desde principios de los años cuarenta hasta 1981, cuando el auge terminó al iniciarse el desplome de los precios internacionales del petróleo e interrumpirse la corriente de créditos externos a México.

Los últimos años nos han mostrado con irrefutable claridad que sin eficiencia no es posible que el sector industrial contribuya plenamente al desarrollo económico nacional, a través de una participación creciente en el comercio internacional. Tampoco es posible lograr el equilibrio entre las demandas de ingreso de los factores nacionales de la producción --

de los factores nacionales de la producción con el imperativo de la competencia internacional.

Se advierte que la transformación de la economía mundial y la magnitud de la carga de la deuda externa representan una clara presión para la búsqueda de mayores niveles de eficiencia en todos los procesos productivos, es decir necesitamos elevar la productividad <sup>66</sup>(Véase, supra. p. 120).

Precisemos señalar que el proceso de desarrollo nacional, debe tener como requisito fundamental la búsqueda de la equidad lo que significa satisfacer las demandas y aspiraciones de una población. De otra forma, será imposible dar respuesta a las demandas de una población que se duplicó entre 1950 y 1970 y que nuevamente lo habrá hecho entre 1988 y el año 2000 - si no detenemos tal situación-.

El proceso de crecimiento industrial fué en México paralelo al rápido incremento de la población urbana y al proceso de concentración de los beneficios derivados del aumento de producción.

Para desarrollar el proceso industrial fue necesario concentrar recursos de la sociedad, provenientes del ahorro interno y posteriormente del crédito externo, para favorecer a un sector que empleaba sólo un porcentaje limitado de la fuerza de trabajo.

A futuro, sólo en la medida en que sea posible vincular el desarrollo industrial al resto de la economía con el marco jurídico laboral adecuado será posible avanzar en materia de equidad y crecimiento en forma simultánea.

En el momento actual, el cambio de orientación en las industrias mexicanas requieren de una legislación laboral competitiva para lograr un alto grado de productividad; objetivo de maximizar el aprovechamiento de los recursos nacionales incluyendo en primer lugar a la fuerza de trabajo.

El índice de eficiencia que se requiere en la industria mexicana para lograr competir en el extranjero, no será posible lograrlo bajo el margen de una legislación laboral proteccionista, por ello proponemos la legislación laboral remuneradora del trabajo productivo <sup>67</sup> (Veáse, infra. p.182).

En el plano de la política industrial se determina que las empresas deben incentivar adecuadamente la exportación de productos manufacturados. El tipo de cambio debe permitir y fomentar la competitividad de los productos industriales nacionales.

Dado que la tecnología disponible en nuestro país no difiere sustancialmente de la que pueden utilizar otros países, los precios de los insumos industriales no pueden ser mucho más elevados que los que pagan las empresas de otros países.

El ingreso de México al GATT (Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio) debe obligarnos a realizar cambios de fondo en los esquemas productivos de la industria nacional y por ende a estudiar las relaciones de trabajo que constituyen la base de la modificación que proponemos a la legislación laboral actual.

Hoy la empresa constituye una comunidad de producción, colaboración y participación donde el trabajador como miembro de dicha comunidad, no se debe limitar a prestar un servicio, sino que debe ser parte de ella, integrarla con libertades y derechos reconocidos, protegidos y garantizados por la ley y la propia empresa.

La participación en el comercio internacional pasará a ser requisito de supervivencia para las empresas nacionales. Podemos demostrar en su oportunidad que los mexicanos somos capaces de trabajar más y mejor, si estamos motivados por una legislación laboral que sea REALMENTE remuneradora del trabajo productivo.

La presión sobre la empresa se vuelve mucho mayor, pero también las oportunidades para elevar la productividad y eficiencia.

Por otra parte, especialistas en la materia advierten que la vinculación de la posibilidad de importar es un elemento clave de cualquier esquema de promoción de exportaciones de manufacturas y que ello implica una difícil restricción a la política interna de precios, es decir, que los precios de los productos y factores de la producción en la economía mexicana no pueden alejarse demasiado de los vigentes a nivel internacional.

"Debe subrayarse que en la medida en que los precios de ciertos factores de la producción o insumos se desvían excesivamente de un cierto patrón internacional, otros factores productivos o insumos, deberán tener precios inferiores a fin de que el producto final pueda exportarse a precios competitivos. De tal forma, si el capital es caro en el país, tanto los recursos naturales como la mano de obra deberán recibir remuneraciones a las internacionales, pues sólo así será posible exportar a precios competitivos. Ello no es en forma alguna deseable, pero puede ser un resultado inevitable de políticas que distorsionan la estructura de los precios relativos y disminuyen la productividad de la economía nacional"<sup>68</sup> (TREJO Reyes, Saúl. El Futuro de la Política Industrial en México. 1a. ed., México, Ed. El Colegio de México, 1987).

Respecto de la política proteccionista si la industria nacional es menos eficiente y productiva que la de otros países y requiere protección frente a la competencia exterior, indican los expertos, que tal protección debe otorgarse sólo cuando la actividad en cuestión se considere de importancia para el país o cuando dicha protección sea indispensable para con-

trarrestar las políticas proteccionistas y de subsidios a la exportación de otros países.

Advertimos que diversos mecanismos se proponen por los expertos en política industrial para la reorientación de la industria hacia la realización de actividades que signifiquen -- una transformación fundamental en el camino hacia la modernización lo cual será sin duda muy difícil, si los abogados no trabajamos al respecto, preparando el marco legal que habrá de regir las futuras relaciones laborales del siglo XXI.

IV. Modificación de la legislación laboral, disposiciones que estimulen la productividad, el trabajo y la eficiencia.

Se analiza la evolución del pasado principalmente cuando -- ello es necesario para lograr una mejor comprensión de la problemática actual.

La idea de los tres primeros capítulos del presente estudio va dirigida a dicho objetivo, además conocer la base histórica sobre la cual sustentamos nuestra proposición.

En el capítulo cuarto se plantea un breve estudio de las -- normas positivas que consideré son las más importantes de la legislación laboral proteccionista, es decir, la legislación -- que se integra con normas que el Estado otorga y que se traduce en simples "regalitos" para los trabajadores sin considerar la productividad en el trabajo.

El énfasis principal en el capítulo quinto, es el trabajo productivo y los sistemas de remuneración.

En éste capítulo sexto, dentro de tal orden de ideas insistimos en la necesidad de integrar una legislación laboral competitiva para lograr un alto grado de productividad en la industria mexicana.

PRODUCTIVIDAD. La productividad de una serie determinada --

de recursos es la cantidad de bienes o servicios que se obtiene de tales recursos.

Cuanto mayor sea la producción de bienes y servicios en cualquier país, más elevado será el nivel de vida de su población.

Existen dos medios principales para acrecentar la producción de bienes y servicios en cualquier país; el primero consiste en aumentar el número de trabajadores ocupados y el segundo en aumentar la productividad.

Elevar la productividad significa producir más con el mismo consumo de recursos.

Si se produce más al mismo costo ó si se consigue la misma cantidad de producción a un costo inferior, la comunidad en conjunto obtiene beneficios que pueden ser utilizados por sus miembros para adquirir más bienes y servicios de mejor calidad y elevar así su nivel de vida.

Son muchos los factores que influyen en la productividad de cada establecimiento y no hay ningún factor que sea independiente de los demás. Sin embargo, la responsabilidad principal en lo que respecta al aumento de productividad de una empresa corresponde a los patrones. Sólo ellos pueden crear un ambiente favorable para ejecutar un programa de productividad y obtener la cooperación de los trabajadores que es esencial para el éxito del intento, aunque también se necesita la buena disposición previa de los trabajadores.

Los sindicatos pueden estimular activamente a sus afiliados a prestar dicha cooperación si están convencidos de que el programa de productividad que se propone integrar a la legislación laboral, además de ser útil para el país en general será provechoso para los trabajadores.

Sostenemos que debe reexaminarse la Ley Federal del Trabajo habida cuenta de la necesidad de contar con disposiciones -

claras, coherentes y globales sobre productividad.

Proponemos que se modifique la legislación laboral proteccionista y se convierta en remuneradora del trabajo productivo.

Obviamente para proponer lo anterior realizamos una investigación que día a día despertó en nosotros la inquietud por llegar a éste momento y poder transmitir la necesidad que tiene el país de volver al crecimiento, pues es la única salida que tiene México, siempre y cuando la inflación no vuelva a desaparecer.

La participación de los trabajadores en el acuerdo para el crecimiento con estabilidad, reclama el más profundo compromiso para elevar la productividad y ser artífices del crecimiento económico imposterizable.

Con mayor producción y con la más decisiva participación de organizaciones dinámicas dentro del marco jurídico laboral adecuado se logrará la más importante y difícil de las metas: elevar efectivamente los salarios reales, superar las conquistas de los trabajadores, perfeccionar la seguridad social y responder a la urgente demanda de empleos.

Debemos aprovechar la recuperación económica que vive nuestro país y abrir las puertas a las modificaciones legislativas que el cambio de siglo XX al XXI requiere.

Cabe advertir que por las limitaciones del presente estudio, no podemos describir la cantidad de información interesante que existe en nuestro país sobre productividad y que muy poco nos hemos preocupado en advertir lo útil que es aplicar los conocimientos que integran tan basta información a las relaciones de trabajo.

Sugerimos que la legislación laboral debe enriquecerse con un capítulo completo sobre productividad en el trabajo, de lo cual resulte claro que los incentivos a la producción o

cuparían un espacio primordial.

Los diversos capítulos que integran éste trabajo, están documentados con toda la información que nos fue posible recopilar con el propósito de tomar en cuenta todas las posibles circunstancias antes de proponer cualquier cambio.

Es por lo anterior que fue importante realizar una serie de visitas a la Oficina Internacional del Trabajo en México. Como punto de partida fue impresionante conocer los avances que existen en la materia en otros países.

Los Países de Economía Centralmente Planificada (PECP) -- han dominado el mundo del trabajo en el decenio de 1960, con el afán de encontrar un rumbo de desarrollo económico que aproveche mejor los recursos y de establecer un nuevo equilibrio entre la planificación económica central y la adopción autónoma de decisiones por las empresas. Las diversas medidas tomadas para aumentar la productividad laboral en dichos países son un gran esfuerzo para mantener un índice elevado de empleo y bienestar para sus trabajadores.

Otro hecho importante es el afán de lograr una mayor participación de los trabajadores en el propio centro de trabajo.

Todos los Países de Economía Centralmente Planificada vienen ensayando diversas formas colectivas de trabajo y brigadas de producción con miras a aumentar el rendimiento y la productividad y esto ha traído consigo importantes cambios en la legislación sobre relaciones de trabajo.

No intentamos en forma alguna que lo mismo se realice en nuestro país de manera espontánea, las condiciones ó circunstancias, son distintas, pero lo que sí tenemos que comprender es que los tiempos han cambiado y que si una sociedad en realidad quiere crecer debe trabajar.

La experiencia de diversos países nos muestra que no exis

ten otras formas de lograr permanente y satisfactoriamente objetivos de crecimiento, equidad y justicia social.

En el extranjero, periódicos como el "Washington Post" o "The Independent" de Londres, realizan reseñas detalladas de la situación económica, política, jurídica y social de nuestro país. Recientemente publicaron estadísticas verdaderamente aterradoras de lo que puede suceder en el año 2000, respecto a la contaminación.

Citamos lo anterior, porque es necesario que seamos nosotros los que encontremos la solución a nuestros problemas.

Mucho hemos avanzado, todos creemos que son tiempos de unidad y crecimiento, respecto a las industrias sabemos que lo que requieren es crecer y por ello deben dárseles oportunidades de desarrollo, tendrán que incrementar su productividad y eficiencia porque al no encarecer sus productos se beneficia a la población en general y se desalienta la espiral inflacionaria.

Si el trabajador por su parte cree que para la empresa no es más que un instrumento de producción, cuya personalidad no cuenta, se limitará a esforzarse justo lo necesario para no perder el empleo, si el trabajador no sabe lo que hace ni por qué lo hace e ignora lo más elemental acerca de las actividades generales de la empresa, no se puede esperar que dé lo mejor de sí y por último, si el trabajador cree que la empresa no le hace justicia, se sentirá agraviado y no rendirá todo lo que puede.

Un ambiente motivador, un trabajo variado y una estructura de salarios bien concebida que incluya, cuando las circunstancias se presten, sistemas de incentivos, debe ser el énfasis principal del capítulo sobre productividad que se sugiere

El reconocimiento de la importancia del estudio de los --

tiempos y movimientos <sup>69</sup>(En la actualidad la expresión "estudios de métodos" se utiliza cada vez más en lugar de "estudio de movimientos"), como contribuciones clave para la mejora de la productividad y la gran importancia a la mejora de la productividad como criterio para la evaluación del rendimiento del trabajador, exige de una legislación laboral competitiva, es decir, del marco jurídico adecuado que regule tal situación.

Las exigencias de los tiempos deben permitir la evolución de los sistemas con la apreciación juiciosa de lo que debe decidirse, las soluciones que se buscan consisten ante todo, para el largo plazo -siglo XXI-. No se sabe cual será o serán los próximos estilos de vida como tampoco se puede predecir la futura tendencia de la economía, pero lo correcto es dar por establecido; siguiendo un orden en el desarrollo de la proposición de la presente tesis, que la legislación laboral tiene que avanzar con la época y satisfacer las nuevas necesidades.

En los países de economía centralmente planificada, con arreglo al sistema de planificación, se asigna a las empresas y ramas de la economía nacional mano de obra en función de sus inversiones, su producción y sus objetivos de productividad laboral.

Para cada empresa se fija un objetivo de producción y el volumen de su masa salarial que se basa en los salarios medios y los recursos humanos previstos en el plan de planificación.

Durante las negociaciones que son uno de los elementos de la operación de planificación, los directores de empresa suelen pedir más trabajadores de los que les hace falta. De ese modo les resulta más fácil cumplir los objetivos de producción y precaverse contra la eventualidad de que en el futuro

se establezcan unos objetivos más rigurosos.

El rendimiento de la producción moderna en tales países - es neto, NO ACEPTAN FALLAS porque no las hay, lo cual no sólo depende de la inversión ó tecnología, sino también de las calificaciones, de la organización del trabajo y de los incentivos.

En México, los actuales sistemas de organización del trabajo se encuentran en la mediocridad, los sistemas de remuneración que ofrecen incentivos para un aumento del rendimiento y de la productividad no se conocen, por ende, el trabajo en nuestro país se caracteriza por su ineficacia y su insuficiente productividad.

No es posible creer como Japón, a pesar de su terrible -- deuda de guerra, logró el crecimiento hasta convertirse en -- lo que ahora es. Si bien, es cierto que a los trabajadores -- por departamento se les conceden vacaciones en forma muy peculiar para su mayor integración, un año se les envía a la montaña y el año siguiente a la playa, los trabajadores japoneses no trabajan más horas que nosotros, tienen la misma jornada lo que sucede es que para ellos "trabajar" significa "trabajar". Una nota muy interesante que encontramos al respecto y que por ello la mencionamos, es el alto grado de suicidios estudiantiles de jóvenes japoneses debido precisamente a que soben la responsabilidad que tienen y que al no poder adaptar se al ritmo de estudio y trabajo prefieren suicidarse.

Ante un futuro computarizado, muchos países han elegido -- las medidas acertadas, donde la empresa del siglo XXI, no sea una empresa de robots, sino una comunidad de hombres libres e inteligentes. Cabe advertir que no se trata de países como Japón ó Alemania Federal, sino lo que resulta verdaderamente -- increíble es que nos referimos a países como Corea ó Taiwan.

Nos preguntamos por qué y la respuesta fue sencilla: en -- dichos países bien organizados conocen y aplican el concepto -- de trabajo productivo, es decir, cuando la planificación de -- la producción se allana a una buena política de personal y so -- bre todo a un sistema de incentivos que bien aplicados motivan a los trabajadores a participar de manera activa y con ello -- aumentar la productividad del centro donde presten sus servi -- cios.

México necesita nuevas relaciones laborales que se alejen del proteccionismo y se acerquen a la remuneración del trabajo productivo y su marco jurídico no debe quedarse en la simple proposición.

Trabajadores y patrones tienen una verdadera corresponsabilidad en el desarrollo económico, ambos deben de estar de acuerdo con la modernización y el aumento a la productividad, -- sin beneficios particulares. El incremento de la productividad debe arrojar como resultado mejores niveles de bienestar y de trabajo para la sociedad en general.

Proponer un plan en el que tendremos que producir lo nuestro -- que nuestro país abandone la dependencia del extranjero en áreas productivas -- como resultado de la legislación laboral remuneradora que se proyecta para el siglo XXI en México y tomando en consideración la investigación que se realizó en la elaboración del presente estudio nos lleva a señalar que: los patrones deben perder el miedo a los cambios que las nuevas es -- tructuras exigen que realicen en las empresas, que ya no es po -- sible otorgar a los trabajadores "regalitos" sino verdaderos -- incentivos de producción, que el estudio de tiempos y movimien -- tos ó estudio de métodos de trabajo deben aportar resultados -- prácticos, es decir, mayor producción, calidad y ahorro de ma -- teriales.

Sólo con lo anterior será posible que al igual que Japón,

Corea ó Taiwan, México pueda competir en el extranjero sin admitir fallos de ninguna índole. "El estudio de métodos es el registro y examen crítico sistemático de los modos existentes y proyectados de llevar a cabo un trabajo, modo medio de idear y explicar métodos más sencillos y eficaces y de reducir los costos.

La medición del trabajo es la aplicación de técnicas para determinar el tiempo que invierte un trabajador calificado en llevar a cabo a una tarea definida efectuándola según una norma de ejecución preestablecida"<sup>70</sup> (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Introducción al estudio del Trabajo. ob. cit., p. 33).

Fué precisamente en la Oficina Internacional del Trabajo - en México y en la Embajada del Japón, donde encontré el material necesario para darme cuenta que el crecimiento de los países que mencionamos en párrafos anteriores no fue casual, sino se hizo indispensable programar y delinear soluciones a corto, mediano y largo plazo, mediante la fijación de metas factibles de alcanzar a través de una verdadera administración por objetivos que les permitió capacitar y adiestrar al hombre que trabaja, para evitarle engrosar las filas de los desocupados.

El estudio del trabajo <sup>71</sup>(Véase, figura, No.4) tuvo un papel fundamental en el crecimiento de tales países. Sólo a través de él se pudo revelar el funcionamiento, bueno o malo, de la empresa. La responsabilidad la tuvieron los directores y jefes que se evocaron a aplicar el estudio del trabajo, no de forma sistemática, sino en forma continua y de un extremo a otro de la empresa.

El concepto "estudio del trabajo" debemos conocerlo y manejarlo con claridad y precisión en nuestras empresas pues tiene como máxima rechazar el desperdicio en todas sus formas - de materiales, tiempo, esfuerzo o dotes humanas-. Es por ello que hemos venido mencionando la importancia del estudio de tiempos

## ESTUDIO DEL TRABAJO

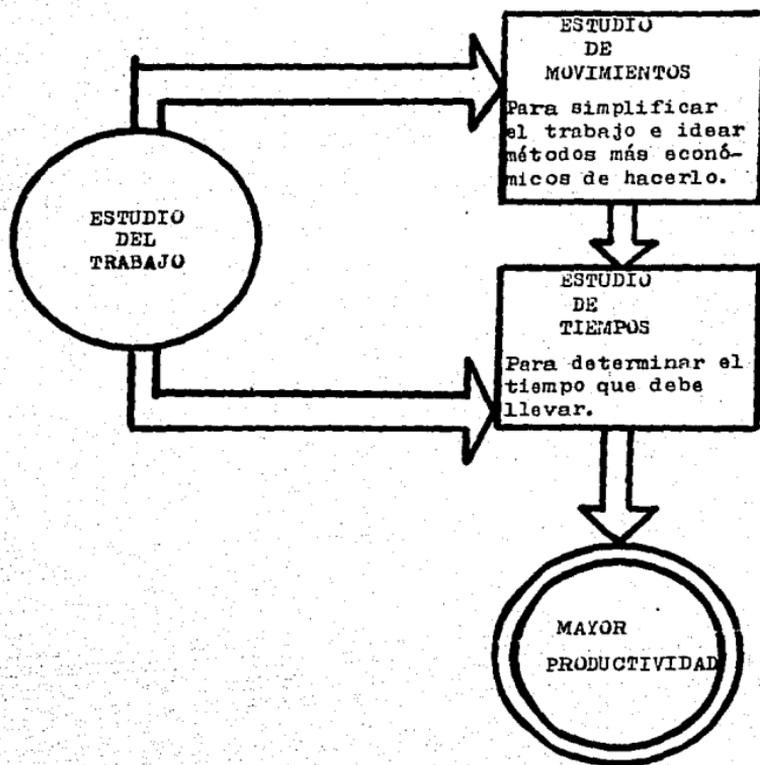


Fig. No. 4

y movimientos que deben aportar resultados prácticos, como -- mayor producción, calidad y ahorro de materiales, porque constituyen dos técnicas de estudio del trabajo y porque tienen una relación mutua. La primera se usa para reducir el contenido de trabajo de la tarea y operación, mientras que la segunda sirve sobre todo para investigar y reducir el consiguiente tiempo improductivo y para fijar después las normas de tiempo de operación cuando se efectúe en la forma perfeccionada idea gracias al estudio de métodos de trabajo.

Son suficientes los datos anteriores para ponderar la importancia creciente que debe tener en nuestro país el aumento de su productividad.

No podemos dejar de reflexionar que sin la preparación adecuada el intento será inútil. México requiere de gente capacitada cualquiera que sea su nivel de trabajo, para que lo -- realice con verdadera eficacia. La posibilidad --afortunadamente -- no es tan remota como parece, dado el clima de incertidumbre, de desconfianza y de desorientación en que vivimos. Tenemos la confianza que en el futuro habremos de alcanzar las metas que ahora nos proponemos.

Es preciso hacer notar que, generalmente, uno de los medios más eficaces de aumentar la productividad es inventar -- nuevos procedimientos y modernizar la maquinaria y el equipo, es decir, aumentar las inversiones de capital en instalaciones y equipos. No pretendo de ninguna manera, hacer mención a los medios directos de aumentar la productividad, porque sería tema de otra tesis y porque nuestro objetivo se encuentra en la mejor dirección, específicamente en la reducción del -- tiempo improductivo ya sea imputable al patron ó a los trabajadores, a través del estudio de tiempos y movimientos, mejores condiciones de trabajo, incentivos de producción, etcétera y lo cual sostenemos constituye la base de la proyección --

de la legislación laboral en el siglo XXI en México.

Además, tratar de resolver el problema del aumento de la productividad recurriendo a la adquisición continua de tecnología avanzada puede obstaculizar los esfuerzos destinados a incrementar las oportunidades de empleo. En cambio, el estudio del trabajo tiende a enfocar el problema del aumento de la productividad mediante el análisis sistemático de las operaciones procedimientos y métodos de trabajo existentes con objeto de mejorar su eficacia. Es decir, se contribuye a aumentar la productividad recurriendo poco ó nada a inversiones de capital.

Las medidas encaminadas a aumentar la productividad probablemente tropiecen con resistencias. Una de ellas es precisamente la falta del marco legal que regule dicha situación y -- que obligue a todos los interesados a comprender la naturaleza y motivo de cada medida y su participación en su aplicación. -- Debe instruirse a los representantes de los trabajadores en -- las técnicas de aumento de la productividad para que puedan explicarlas a sus compañeros y utilizar sus conocimientos para -- impedir que se adopten medidas que perjudiquen directamente a los trabajadores. Se recomienda la creación de Comités de Productividad.

Si no existe una norma jurídica que regule tal situación, sólo nos quedaremos en proposiciones, precisamente porque tanto trabajadores como patrones cumplen con sus obligaciones y -- hacen valer sus derechos conforme a la ley y nada más.

El director de una fábrica o el jefe de un taller, nunca -- disponen de suficiente tiempo, mientras cumplen su labor cotidiana con sus múltiples problemas humanos y materiales, para -- dedicarlo enteramente al estudio de una sola actividad de la -- fábrica.

Es posible que la legislación laboral -- precisamente en -- su capítulo sobre productividad- estableciera a lo patrones me

xicanos la obligación de contar con un asesor en estudios del trabajo independientemente de gerentes, supervisores, etcétera. El asesor no tendría funciones de mando, como su nombre -- lo indica sólo su opinión y recomendaciones basándose en sus conocimientos especializados serían de gran importancia.

Como lo hemos hecho notar en el desarrollo del capítulo -- necesitamos prepararnos, actualizarnos, tener confianza, perder el miedo, dejar aun lado la incertidumbre y aprovechar --- la evolución de los métodos más exactos hasta ahora conocidos para establecer normas de rendimiento de las que dependen la -- planificación y control eficaz de la producción.

REMUNERAR AL TRABAJO PRODUCTIVO. Resulta de lo anterior -- comprender que nuestra Ley Federal del Trabajo, al ser pro---- teccionista se está quedando rezagada respecto de las más a--- vanzadas del mundo.

Entendemos por legislación laboral remuneradora aquella -- que recompensa a los trabajadores en premio de un beneficio o provecho para la empresa, es decir, por aumentar su producti-- vidad.

Se han establecido sistemas de grupos de trabajo, diversos incentivos salariales, sistemas de certificación de los luga-- res de trabajo destinados a aumentar el rendimiento, organiza-- ción del tiempo de trabajo basado en un fuerte aumento de la - productividad, mejora de las condiciones de trabajo de las mu-- jeres, incentivos de empleo para los jubilados, trabajo de jo r-- nada parcial, la readaptación profesional de los trabajadores cuyos puestos se suprimen, restricción de las horas extraordi-- narias, fomento del oluriem-leo, subsidios familiares, etcéte-- ra.

Sólo a manera de ejemplo, citamos a continuación lo que su-- cede en algunos países al respecto:

. las empresas tienen que encargarse de la readaptación profesional de los trabajadores cuyos puestos se suprimen y/o de encontrarles otro trabajo en la propia empresa (Bulgaria).

. se ha extendido el sistema de los grupos de trabajo semiautónomo o brigadas de producción (Rusia).

. tendencia a mejorar la organización del trabajo mediante el sistema de la "certificación" de los lugares de trabajo destinado a aumentar el rendimiento. Incumbe dicha certificación al sindicato de trabajadores y al patron. Su contenido y periodicidad pueden reglamentarse por medio de una negociación colectiva. Se evalúa, el lugar de trabajo con arreglo a normas técnicas, sociales y de organización actualizadas por la legislación laboral, se examinan el modo de funcionar de los turnos, la producción laboral y el tiempo durante el cual permanecen inactivas las máquinas. (República Democrática Alemana).

. el Estado tiene la obligación de garantizar el pleno empleo, mientras que las empresas les incumbe velar por un empleo eficaz (Bulgaria).

. se puede autorizar a una empresa a subir los salarios si está en condiciones de cumplir los objetivos de producción con un número de trabajadores inferior al establecido. (Polonia).

. se ofrecen diversos incentivos para estimular a los jubilados a volver a trabajar. Se ha autorizado el pago simultáneo de pensiones y salarios parcial ó totalmente. Se incorporan a la producción hasta un 35% de los jubilados (URRS).

. el trabajo de jornada parcial ha demostrado diversas ventajas en materia de producción. En el caso de los estudiantes constituyen una categoría numerosa de trabajadores en potencia -de jornada parcial durante el año escolar y de jornada completa durante las vacaciones de verano-. Investigadores

personal de educación, jubilados, trabajadores del sector de servicios, madres trabajadoras y minusválidos son de jornada parcial. La legislación laboral cuando se refiere al trabajo de jornada parcial concede a tal tipo de trabajadoras los mismos privilegios y ventajas que a los de plena dedicación como son: vacaciones anuales, primas en concepto de servicio ininterrumpido, prima de antigüedad y el derecho a medios y servicios sociales relacionados con el trabajo. (Yugoslavia)

. la legislación laboral prohíbe las horas extraordinarias y solamente pueden trabajarse éstas en circunstancias excepcionales y con el consentimiento del comité sindical local. Entre dichas circunstancias cabe citar los trabajos realizados por razones de interés público, de necesidad nacional y de urgencia. Pero ni siquiera en tales ocasiones pueden trabajar horas extraordinarias ciertas categorías de trabajadores -embarazadas, madres lactantes, trabajadores jóvenes, trabajadores que asisten a cursos de formación ó nocturnos, etcétera. Además de tales restricciones, se suele imponer un límite máximo a las horas extraordinarias que es de 120 al año (Checoslovaquia).

. el fomento del pluriempleo está mereciendo una atención especial hoy día. Se autoriza a menudo a los trabajadores a tener un segundo empleo en la misma empresa o en otra distinta individualmente o en una brigada, con arreglo a otro contrato de trabajo distinto. Se recurre ampliamente a dicho sistema con carácter experimental y cuenta también con el respaldo de una legislación reciente. Todos los trabajadores pueden aceptar un trabajo adicional en el lugar de empleo normal, independientemente de sus actividades ordinarias. (Europa Oriental).

. los sindicatos desempeñan una función capital en el plano central, además de lo que se refiere a la fijación de los salarios. Los sindicatos centrales representan los intereses -

de los trabajadores en la planificación nacional de plazo medio. Velan sobre todo por que se repartan equitativamente los recursos económicos entre las inversiones y el consumo, participan en los debates sobre la adopción de nuevos sistemas de remuneración y fiscalizan la aplicación de la legislación laboral. (países de economía centralmente planificada).

. la recesión mundial ha afectado más a unos países que a otros respecto a los gastos de seguridad social, pero el incremento de los gastos ha sido sufragado aumentando las consignaciones presupuestarias o las cotizaciones.

. subsidio de asistencia familiar para los trabajadores que tienen que cuidar personalmente a un niño enfermo en casa (Polonia).

Si bien los países que mencionamos son todos ellos de economía centralmente planificada y cuentan con un elevado nivel de industrialización, ello no constituye obstáculo alguno para que México como país semi-industrializado que es, pueda en algunos años alcanzar el crecimiento que necesita.

Es posible que antes de lograr tal propósito se proceda a consultas con organizaciones representativas de trabajadores y patrones.

Sólo cuando se conocen los puntos de vista de todos los interesados, es más probable no sólo que las medidas ó cambios en la legislación cuya adopción se solicita de las autoridades sean mejor acogidas y obtengan un mayor apoyo, sino también que estén mejor concebidas.

Al adaptar las medidas utilizadas en otros países a nuestras propias necesidades y al proponerlas mediante un ~~añadido~~ a la Ley Federal del Trabajo, para que se estimule la productividad y beneficio de los trabajadores; el primer paso hacia el futuro estará dado.

EL TRABAJADOR CONTENTO Y EFICIENTE. Sólo faltan 11 años - para llegar al siglo XXI, el progreso del país depende de las áreas productivas industriales. México tiene que encaminarse hacia el abatimiento de la inflación y sentar las bases del crecimiento sostenido de la industria.

El triángulo de tres eses <sup>72</sup>(Véase, Figura No. 5), puede considerarse como el fundamento principal de la industria. Todas las tres partes son necesarias. Se puede observar que están dispuestas en el orden de importancia creciente, siendo los materiales y la maquinaria balanceados o llevados por la mano de obra.

La tierra se compone de materiales como carbón, hierro, madera e ilimitadas combinaciones químicas en forma sólida, líquida y gaseosa. Forman la materia prima que se usa en la fabricación. La maquinaria fabricada de los mismos materiales tiene por objeto la manipulación, conversión y transformación de la materia prima. Los hombres proporcionan la energía para dichos cambios y transformaciones.

No se requiere de muchas palabras para demostrar la importancia del trabajo de hombres y mujeres en la industria.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, los protege y les otorga ciertas prestaciones. Pero lo que constituye un gran motivo de preocupación para nosotros, es que ninguna de ellas estimulan al trabajo e incluso algunas normas adjetivas de la Ley constituyen un obstáculo para el mismo, tal es el caso, de la presencia de gerentes y el aviso de rescisión. Además, las modificaciones a tales prestaciones han sido hasta ahora sólo con fundamentos políticos (cada primero de mayo) y no de productividad.

De lo anterior se desprende la necesidad de modificar la legislación laboral. Por una parte, contar con trabajadores contentos y eficientes a través de sistemas de incentivos y -

## LAS TRES EMES DE LA INDUSTRIA

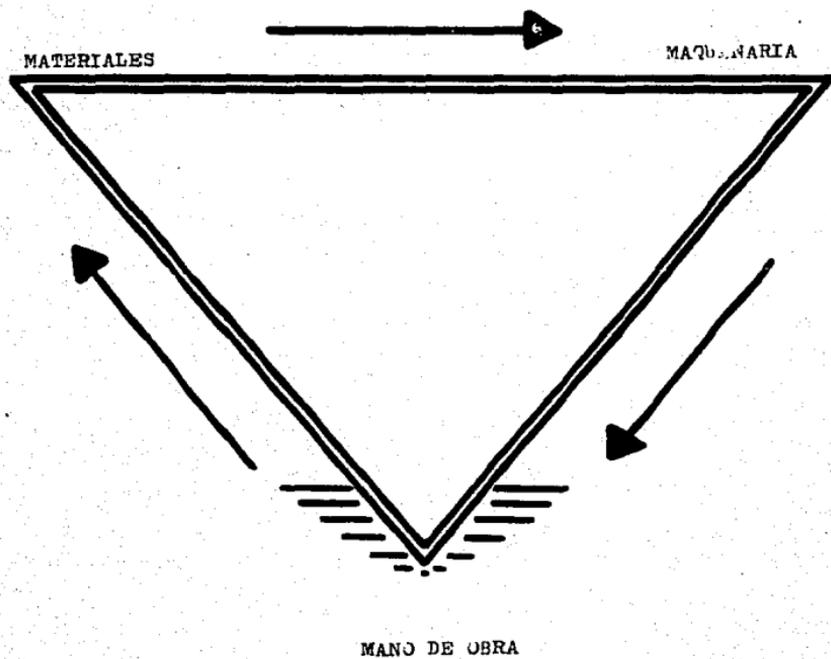


Figura No. 5

por la otra, fortalecer las áreas productivas industriales - del país.

Las motivaciones del trabajo pueden convertirse en beneficios tanto para los trabajadores como para los patrones. A demás de las necesidades básicas de la vida, una pluralidad de motivaciones compulsivas obligan al hombre a trabajar; a hacer su mejor esfuerzo para colaborar eficazmente con la em p r e s a .

Son motivaciones de trabajo:

- . la compensación en dinero o efectos (salario).
- . la seguridad (Seguro Social).
- . la condición social relativa al aprecio y el reconocimiento (status).
- . la satisfacción al deseo de hacer algo diferente donde no exista la rutina (instinto creativo).
- . la participación en un servicio de genuino valor para la sociedad (valor del objetivo).
- . la satisfacción al deseo de asociarse con otras perso nas (participación gremial).
- . la ambición.
- . el temor a perder el trabajo.
- . el ambiente adecuado (goce del ambiente físico).

Dicho aspecto de las relaciones laborales es el que los sistemas de incentivos toman en consideración.

Visitamos algunas empresas, entre las que destacamos a - TF Victor y Electro-Componentes Mexicana S.A. de C.V. y pudimos comprobar lo antes dicho.

Trabajadores y trabajadoras de una y otra empresa respectivamente, nos manifestaron su deseo de participar en el progreso del país, pero también nos indicaron que requieren de la cooperación de los patrones; que los estimulen con "premios" (textualmente) sobre la cantidad y calidad de la pro--

ducción. Además, que se les de realmente la oportunidad de demostrar su verdadera capacidad de trabajo a cambio de satisfacer sus deseos inmediatos como son: sueldos máximos, mayores prestaciones, condiciones seguras de trabajo, un ambiente agradable, etcétera.

La Srita Natividad Tafoya, Gerente de Aseguramiento de Calidad en Electro-Componentes Mexicana, nos señaló que ante la disyuntiva que se plantea al trabajador, de si prefiere ganar más o trabajar menos, el trabajador optará por ganar más, aunque trabaje más. <sup>73</sup>(Mucho se ha discutido implantar la semana de 40 hrs., en nuestro país, pero se ha concluido que sólo será posible cuando ello no perjudique a la producción, es decir que se haya superado la etapa de subdesarrollo y subcapacitación). También nos indicó que los patrones deben perder el temor de implantar sistemas de incentivos, que de ellos debe nacer la iniciativa para promover entre los trabajadores concursos de sugerencias; para robustecer la cooperación, mejorar la calidad de trabajo, aumentar la producción, ahorrar material, mejorar los dispositivos de seguridad, proteger la salud de los trabajadores, etcétera.

En el mismo orden de ideas, en el capítulo respectivo señalamos los sistemas de incentivos que se han implantado en diversos países y para alcanzar una mejor comprensión del tema, se precisaron algunos conceptos básicos.

El sistema de incentivos por rendimiento individual, se ha venido desplazando por el sistema de incentivos de grupo. Se argumenta que representa mayor riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores el tratar de mantener los niveles de calidad en forma individual, en cambio, se ha estimado que las primas de grupo mejoran la productividad y la eficiencia general, pues los trabajadores tratan no sólo de aumentar su pro--

pia producción, sino que procuran igualmente que otros miembros de su equipo aporten una mayor contribución.

Respecto a la calidad, "Las reformas económicas establecidas en los Países de Economía Centralmente Planificada desde del decenio de 1970 han apuntado a un modelo de desarrollo económico aumentando la cantidad de factores de producción, mientras que en el futuro habrá de obtenerse principalmente mejorando su calidad y su rendimiento"<sup>74</sup> (ENCICLOPEDIA. El Trabajo en el Mundo. 1a. ed., Ginebra. Ed. JIT, 1967, T.III, p. 52) mencionamos que se le ha dado gran importancia en todos los países industrializados. Los sindicatos organizan campañas de emulación en el trabajo y conceden incentivos en dinero a los trabajadores que producen más, siempre que sus productos satisfagan las normas de calidad.

Además de la cantidad y la calidad a fin de motivar a los trabajadores, también se recompensa con primas a quienes evitan los desperdicios.

No estamos de acuerdo con las primas que se pagan a menudo por asistencia y puntualidad como sucede en Colombia, porque son dos cualidades que todos debemos de tener como la necesidad de comer ó dormir, por nuestra propia superación.

Aunque no disponemos de cifras fidedignas sobre la utilización de sistemas de incentivos por rendimiento, es evidente que actualmente todos los países industrializados han integrado en su legislación laboral normas destinadas a reglamentar su uso en combinación con estímulos no materiales y contar a sí, con una gran cantidad de trabajadores contentos y eficientes.

**INCENTIVOS DE PRODUCCION.** Son compensaciones adicionales a cualquier prestación que recibe el trabajador por alguna mejora debida a su propio esfuerzo, ya sea en la calidad, ahorro de materiales ó en las tres cosas.

Para que las empresas puedan otorgar incentivos de producción, objetivo directo de nuestra proposición, tienen que establecer máximos y mínimos a través del estudio de tiempos y movimientos, de tal forma que se establezca concretamente que a X número de piezas, corresponde X cantidad.

El estudio del tiempo es la investigación para determinar el promedio del mismo que invierte el trabajador al llevar a cabo una tarea definida efectuándola según una norma de ejecución preestablecida.

El equipo necesario para emprender el estudio de tiempos es esencialmente simple, consistiendo en unos cuantos artificios que los conocemos todos: un cronómetro, una tabla de observaciones, formularios para el estudio de tiempos e indicadores de velocidad, una regla de cálculo y un lápiz.

La aplicación de los fundamentos de la exactitud y la seguridad en el estudio de tiempos de trabajo, puede ser encargada siguiendo los puntos que a continuación se enumeran:

- . análisis preliminar.
- . anotación de los tiempos de los trabajos elementales.
- . análisis del estudio realizado.
- . determinación y arreglo de rebajas convenientes.
- . cálculo del tiempo de operación admitido.
- . usos de determinados tiempos standard.

El estudio de movimientos es el registro y examen crítico sistemático de los cambios de lugar o posición existentes y proyectados que debe llevar a cabo un trabajador con el objeto de evitar falsas posiciones y evaluar las necesarias.

Se requiere de un medio de filmación, de preferencia una cámara de velocidad controlada.

En los primeros avances al respecto, Frank y Lillian Gilbreth encontraron que todos los movimientos podían ser expresados en términos unitarios. De sus investigaciones estableció

ron 17 movimientos fundamentales empleados al efectuar un trabajo. El término usado para describir los elementos de un ciclo de movimientos en el cual la operación puede ser dividida es lo que se ha llamado Therbling.

Los que primero utilizaron la técnica del micromovimiento los Gilbreths, vieron la necesidad de registrar, simultáneamente y en forma exacta, el tiempo de la realización del trabajo y las condiciones que envuelven dicho trabajo.

El hecho de que muchas empresas mexicanas de corta visión no consideren aún, el uso de dichos estudios para establecer incentivos de producción; no es causa para condenarlas a la mediocridad.

Dondequiera que un trabajador tenga la capacidad de poder aumentar la calidad y cantidad de su producción por su propio esfuerzo, será posible aplicar alguna forma de incentivo.

Tal parece que en México somos propensos a manejar una empresa en forma rutinaria dentro del margen de una legislación laboral proteccionista, que a probar algo nuevo y distinto.

Mencionamos que los incentivos al rendimiento individual están cayendo en desuso en todos los países industrializados. Sin embargo, en algunos países de América Latina, se desarrolla apenas el uso de primas a la producción y los sistemas de bonificaciones con una multitud de variaciones.

Sólo a manera de antecedente, enumeramos a continuación algunas de las variaciones más conocidas de tales sistemas:

- . Plan de Tarifa Diaria.
- . " " de Alta Tarifa por Pieza.
- . " " de Gantt
- . " " Bedeaux.
- . " " Emerson.
- . " " de Tiempo Múltiple.
- . " " Halsey.

Para comprender mejor el mecanismo del estudio de tiempos y movimientos y poder así, establecer máximos y mínimos de -- producción, citemos el Plan Taylor.

El punto realmente importante a considerar en el plan de la pieza diferencial de Taylor, es que los patrones asumen la responsabilidad por las condiciones en las cuales se realiza el trabajo y por la determinación científica de los tiempos y movimientos, mientras que el trabajador recibe un incentivo -- de producción más alto por el cumplimiento eficaz de su trabajo en condiciones de verdadera excelencia. Pero también recibe una penalidad más severa o pérdida del incentivo por una tasa de producción menor que en el trabajo ordinario por pieza.

Suponemos por ejemplo un cierto trabajo que se establece en 60 piezas por jornada de 8 horas, con un pago de 10 pesos por pieza. Si el trabajador hace 60 o más piezas durante dicha jornada y son todas de excelente calidad cumpliendo con -- las normas de ahorro de materiales, además de los 10 pesos recibe un incentivo de producción, determinado por la empresa -- de acuerdo al número de movimientos y tiempo utilizado. En -- cambio si hace 60 piezas o menos sin cumplir las normas de calidad, ahorro de materiales y cantidad, no tendrá derecho a -- recibir incentivo alguno.

Dicha práctica ha demostrado resultados superiores a los esperados en la mayoría de los países industrializados.

Un incentivo de producción por grupo, puede ser aplicado tan bien como un incentivo a la producción individual. Sin -- embargo, los incentivos de producción por grupo han demostrado simplificar eficazmente el estudio de tiempos y movimientos. Así, si 200 hombres estuvieran divididos en grupos de 10 habría 20 grupos para estudiar, si fueran tomados individualmente habría que efectuar 200 estudios.

Nosotros proponemos que los empresarios mexicanos deben --

establecer y pagar incentivos de producción por grupos bajo la normativa de una Ley Federal del Trabajo competitiva y só lo cuando ello no fuera posible, pagarlos individualmente.

Constituye el sistema de incentivos por grupos una forma excelente para la inclusión de la responsabilidad de todos -- los trabajadores en la posibilidad de exportar. Es decir, ca mioneros, ascensoristas, limpiadores y aún los que barren -- considerados como una unidad, pueden ser incluidos en el gru po y evitar de tal forma que una pieza defectuosa de un pro ceso anterior, salga de la empresa y cause el desprestigio -- de la calidad del producto.

Para ello debemos vencer otra situación que es en nues-- tro país, la costumbre a no trabajar por equipo sabiendo las ventajas que dicha postura representa.

Como es razonable pensar, también las buenas relaciones de trabajo y el clima de armonía son esenciales para lograr nuestro objetivo en todos los aspectos, porque siempre los que ejecutarán o interpretarán las cosas serán necesariamen te humanos.

En resumen, las modificaciones que se sugieren porqu e -- van destinadas al progreso de las áreas productivas indus-- triales del país y beneficio de los trabajadores, serán una realidad dentro del margen de la Ley Federal del Trabajo re muneradora del trabajo productivo que se proyecta para el siglo XXI en México.

"El consenso logrado para cambiar la legislación lebo-- ral hace oportuno realizar un indispensable replanteamiento de todas las relaciones de trabajo mediante un nuevo ar-- tículo 123 Constitucional. Los tiempos nuevos exigen una -- verdadera actitud de compromiso y sólo quienes aporten su -- fuerza de trabajo tienen derecho a obtener los satisfacto--

res que necesitan<sup>75</sup> (Entrevista al Director de la Facultad de Derecho, Dr. José Dávalos Morales, UNAM).

V. Propuesta para un *agregado* a la Ley Federal del Trabajo -- que estimule la productividad y beneficio para los trabajadores.

Artículo 1º. La calidad de servicios y productos elaborados en México, es norma suprema.

Artículo 2º. Calidad tiene que ser excelencia en el trabajo.

Artículo 3º. Son indispensables que se establezcan en las empresas normas de ahorro de materiales, calidad del producto y cantidad de los mismos.

Artículo 4º. Las empresas están obligadas a elaborar -- los estudios correspondientes para establecer con tiempos y movimientos, los máximos y mínimos de producción por departamento.

Artículo 5º. El estudio del tiempo es la investigación para determinar, el promedio del mismo que invierte el trabajador al llevar a cabo una tarea definida efectuándola según una norma de ejecución preestablecida. Tiene por objeto dicha investigación un aumento en la producción o la determinación de una tasa razonable de trabajo.

Artículo 6º. El estudio de movimientos es el registro y examen crítico sistemático de los cambios de lugar o posición existentes y proyectados que debe llevar a cabo un trabajador con el objeto de evitar falsas posiciones y evaluar las necesarias.

Artículo 7º. Las empresas están obligadas a cubrir initivos de producción a los trabajadores que realicen los máxi

mos y mínimos fijados.

Artículo 9º. Para establecer incentivos de producción se debe contar con la opinión de los trabajadores y en caso de discrepancia, la empresa y la Secretaría del Trabajo mediante un estudio propondrán los máximos y mínimos y los incentivos.

Artículo 10. Cuando se cambien sistemas o maquinaria se modificarán los estudios de producción y los incentivos.

Artículo 11. Los incentivos son complementarios a los salarios sobre cuota diaria y por lo tanto, se deben tomar en cuenta para todas las prestaciones que pague la empresa como son: vacaciones, aguinaldo, indemnizaciones, etcétera.

Artículo 12. Los incentivos se deben pagar considerando las jornadas marcadas en la Constitución como máximas se pagarán como trabajo extraordinario.

Artículo 13. Cuando no sea posible que se pague por grupos los incentivos se harán personalmente.

Artículo 14. Las empresas tendrán la obligación de mantener un nivel eficiente de organización de trabajo, calidad y mantenimiento de las máquinas y locales.

Artículo 15. A través de boletines periódicos sobre productividad, las empresas deben dar a conocer a los trabajadores la importancia de la realización conjunta de una tarea de producción con la mayor competitividad posible, basándose en la asistencia mutua entre camaradas de trabajo y en su interés y responsabilidad comun para elevar la productividad de la empresa.

Artículo 16. En los casos de que exista la posibilidad de exportar la calidad debe sujetarse a las Normas Internacio

nales, con un grado de exelencia en el trabajo y sin errores que permitan adquirir al producto mexicano prestigio en el extranjero.

Artículo 17. Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992 de la Ley Federal del Trabajo, por el equivalente:

I. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patron que no cumpla con las disposiciones contenidas en los artículos 4, 7, 11, 12 y 13.

II. De 3 a 155 veces el salario mínimo general, al patron que no cumpla con las disposiciones contenidas en los artículos 10, 14 y 15.

Artículo 18. El incumplimiento de las normas relativas al otorgamiento de incentivos de producción contenidas en un contrato Ley ó en un contrato colectivo de trabajo, cometido en el transcurso de tres días, se sancionará con multas por el equivalente de 15 a 315 veces el salario mínimo general. Si el incumplimiento se prolonga a una semana o más, se acumularan las multas. La reincidencia se sancionara con la misma multa aumentada en un 50%.

Artículo 19. Las sanciones serán impuestas por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los Comités de Productividad de cada empresa cuando lo es timen conveniente, mediante acuerdo que se publique en el Diario Oficial que corresponda.

## CONCLUSIONES

- PRIMERA.** Analicemos la evolución del Derecho del Trabajo porque lo consideramos necesario para lograr una mejor comprensión de la problemática actual y para conocer la base histórica sobre la cual sustentamos nuestra proposición.
- SEGUNDA.** La Ley Federal del Trabajo es proteccionista, es decir es una legislación intervencionista, que se integra -- con normas que el Estado otorga, lo que se traduce en simples "regalitos" a los trabajadores sin considerar la productividad en el trabajo.
- TERCERA.** Entendemos por trabajo productivo, cuando la planificación de la producción se allana a una buena política de personal y sobre todo a un sistema de incentivos, que bien aplicados motiven a los trabajadores a participar de manera activa y con ello; aumentar la productividad del centro donde presten sus servicios.
- CUARTA.** Sostenemos que al elevar la productividad, es decir, producir más con el mismo consumo de recursos, la sociedad en conjunto obtiene beneficios que pueden ser utilizados por sus miembros para adquirir más bienes y servicios de mejor calidad y elevar así, su nivel de vida.
- QUINTA.** Insistimos en la necesidad de integrar una legislación laboral competitiva, para lograr un alto grado de productividad en la Industria Mexicana. Proponemos se modifique la Ley Federal del Trabajo conforme se determinó en el capítulo VI.

**SEXTA.** La única salida que tiene México es volver al crecimiento a través del impulso a las áreas productivas industriales —siempre y cuando la inflación no vuelva a disociarse—. La participación de los trabajadores en el acuerdo para el progreso con estabilidad reclama el más profundo compromiso para elevar la productividad y ser artífices del crecimiento imposterizable.

**SEPTIMA.** Los patrones deben perder el miedo a los cambios que las nuevas estructuras exigen se realicen en las empresas. Ya no es posible otorgar a los trabajadores mínimas prestaciones, sino verdaderos incentivos de producción. El estudio de tiempos y movimientos debe aportar resultados prácticos, es decir, mayor producción, calidad y ahorro de materiales. El rendimiento de la producción moderna no depende solamente de las inversiones y de la tecnología, sino también de las calificaciones, organización del trabajo e incentivos. Sostenemos que lo anterior, constituye la base de la legislación laboral que se proyecta en México para el siglo XXI.

**OCTAVA.** Pretendemos que nuestro país abandone la dependencia del extranjero en áreas productivas. Tendremos que producir nuestros productos, sin tener que pagar regalías ó ayudas técnicas. Para ello requerimos que la calidad de servicios y productos elaborados en México sea norma suprema, que no existan fallas que constituyan un obstáculo para que el producto mexicano no adquiriera prestigio en el extranjero.

NOVENA. La época que está por enfrentar nuestro país será — dramática, angustiosa y crucial, si no logramos enfrentar y resolver las necesidades que surgen en el camino hacia la modernidad. Las medidas que se tomen no sólo serán necesarias sino indispensables.

## I. BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

ANDRAS, Uthoff y PEREIRA, M. Ernesto: Una Introducción a la Planificación de los Recursos Humanos en Países en Desarrollo. 1a. ed., Ed. OIT, Ginebra, 1980.

BIALOSTOSKI, Sara: Panorama del Derecho Romano. 1a. ed., -- Ed. UNAM, México, 1982.

BLANCHARD, Francis: Estrategia del Desarrollo: balance de resultados y futuro derrotero. 1a. ed., Ed. OIT, Ginebra, 1975

CARPENTIER J. y CAZAMIAN P.: El Trabajo nocturno. 1a. ed., -- Ed. OIT, Ginebra, 1977.

CARRANCA y TRUJILLO, Raul: Derecho Penal Mexicano. 14 ed., -- Ed. Porrúa, S.A., T. I, México, 1982.

CASTORENA J. Jesus: Manual de Derecho Obrero. 5a. ed., Ed. -- Fuentes Impresores, S.A., 1971.

CLAUDE J.: Posibilidades de substitución entre capital y mano de obra; enseñanzas de la experiencia. 1a. ed., Ed. OIT, Ginebra, 1975.

CUEVA, Mario de la: Derecho Mexicano del Trabajo. 1a. ed., -- Ed. Porrúa, S.A., T. I, México, 1949.

CUEVA, Mario de la: Derecho Mexicano del Trabajo. 6a. ed., -- Ed. Porrúa, S.A., T. II, México, 1964.

DAVALOS, José: Derecho del Trabajo. 1a. ed., Ed. Porrúa, S.A México, 1985.

DAVALOS, José: Cuestiones Laborales en Homenaje al Maestro - Mozart Victor Russomano. 1a. ed., México, 1988.

FAULHABER, Thomas A.: Planeación Estratégica de la Producción. 1a. ed., Editora Técnica S.A., México, 1969.

GARIZURIETA González, Jorge: Ensayo de la Programación al Segundo Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas de México. 2a. ed., Ed. Grijalbo, S.A., México, 1981.

GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto: Derecho de las Obligaciones. 10a ed., Ed. Cajica, S.A., México, 1984.

HANS, Singer: Tecnologías para satisfacer las necesidades esenciales. 1a. ed., Ed. JIT, Ginebra, 1978.

HUSBAND, J. I.: Introducción a la Administración del Trabajo. - 1a. ed., Ginebra, 1982.

ITALO Morales, Hugo y TENA Suck, Rafael: Derecho Procesal del Trabajo. 1a. ed., Ed. Trillas, S.A., de C.V., México, 1986.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO:

- El Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. 70a. ed., Ginebra, 1976.
- Introducción al estudio del Trabajo. 3a. ed., Ed. JIT, Ginebra, 1985.
- Empleo, Crecimiento y necesidades Esenciales. Problema Mundial 1a. ed., Ginebra, 1976.
- La Remuneración por Rendimiento. 1a. ed., Ed. JIT, Ginebra, - 1985.
- La Seguridad Social en la Perspectiva del año 2000. 1a. ed., - Ginebra, 1984.

POZO Pino, Jaime: Diseño del Trabajo y el enfoque eclectico de la dirección por objetivos y por resultados para la productividad. 1a. ed., México, 1983.

RUSCOE Edwin, Scott. Organización para la Producción. 7a. ed., - Ed. CECSA, México, 1984.

SEYMOUR, Melman. Los factores dinámicos de la productividad industrial. 1a. ed., Ed. Fondo de Cultura Económica, México, -- 1962.

SIROTA, David: Administración de la Productividad. 1a. ed., Ed. Biblioteca Harvard de Administración de Empresas, México, ---- 1978.

SPIRIDONOVA, Atlas y Otros: Curso Superior de Economía Política. 1a. ed., Ed. Grijalbo, S.A., México, 1965.

STJIKOV, Vladimir: La educación y la formación profesional recurrentes. 1a. ed., Ed. JIT, Ginebra, 1975.

SZEKELY, Gabriel y LEVY, Daniel: Estabilidad y Cambio. Paradojas del Sistema Político Mexicano. 1a. ed., Ed. El Colegio de México, México, 1985.

TABORGA, Huáscar: Cómo hacer una tesis. 1a. ed., Ed. Grijalbo S.A., México, 1980.

TAKAFUSA, Nakamura. El Desarrollo Económico del Japón Moderno 1a. ed., Ed. Ministerio de Relaciones Exteriores, España, -- 1985.

TRUEBA Urbina, Alberto: Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. - 2a. ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1973.

VARIOS AUTORES. Historia Mínima de México. 6a. ed., Ed. El Co legio de México, México, 1981.

## II. LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 1a. ed comentada. Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la -- UNAM, México, 1985.

### LEY FEDERAL DEL TRABAJO

. BREÑA Garduño, Francisco. Ley Federal del Trabajo comentada y concordada. 1a. ed., Ed. Harla, S.A. de C.V., México, --- 1987.

. CAVAZOS Flores, Baltasar. Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada y sistemática. 21a. ed., Ed. Trillas, S.A. de C.V. México, 1987.

## III. ENCICLOPEDIAS Y DICCIONARIOS

Diccionario de Derecho Obrero. Alberto Trueba Urbina. 3a. - ed., Ed. Botas, México, 1957.

Diccionario de la Lengua Española. Preparado por Antonio Ro-  
luy Paudevida. 10a. ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1976.

Enciclopedia El Trabajo en el Mundo. 1a. ed., Ed. JIT, Gine-  
bra, 1987.

Enciclopedia de México. 2a. ed., Editora Mexicana S.A. de --  
C.V., T. VII y IX, México, 1977.

Enciclopedia Salvat Diccionario. 1a. ed., Salvat Editores --  
S.A., T. V y XII, Barcelona, España, 1976.

Enciclopedia Práctica Comercial Norteamericana. 3a. ed., Ed.  
W.M. Jackson, T. X y XI, Buenos Aires, Argentina, 1944.

#### IV. REVISTAS

CHARNOVITZ, Steve. "La influencia de las Normas Internaciona-  
les del Trabajo en el sistema del comercio mundial" en: Re-  
vista Internacional del Trabajo, Vol. 107, No. 1, Ginebra, -  
1988.

Embajada del Japón en México. Panorama de la Industria y la  
Cooperación Económica del Japón. 1a. ed., Ed. Sociedad Lati-  
noamericana, Tokio, 1987.

LANDAU C. E.: "Influencia de las normas internacionales del  
Trabajo de la JIT en la legislación y la práctica laboral de  
Australia" en: Revista Internacional del Trabajo, Vol. 107,  
No. 2, Ginebra, 1988.

TREJO Reyes, Saul: "El Futuro de la Política Industrial en  
México" en: El Colegio de México, boletín No. 17, Depto de -  
Publicaciones, México, 1988.

VICHET Jean, Claude. "Sistemas de ayuda a la explotación" en  
INTERFACE, Ciencia y Tecnología de Francia. Vol. 27, Embaja-  
da de Francia en México, 1988.

LOPEZ Navarro, Esperanza. Tesis profesional: Repercusión del salario mínimo en los salarios incentivos y los tabuladores de salarios. Seminario de Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho, UNAM, México, 1979.