

00781

32
g

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO

Facultad de Derecho

División de Estudios de Posgrado

LA CONCERTACIÓN SOCIAL Y LAS TENDENCIAS DEL
DERECHO DEL TRABAJO EN LOS ALBORES DEL SIGLO XXI

T E S I S

Que para obtener el grado de

Doctor en Derecho

P R E S E N T A

EL LIC. JULIO CÉSAR ZURITA PRIEGO

Ciudad Universitaria
México, D.F.

Mayo de 1996

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

La con social y las tendencias del Derecho del Trabajo en los Albores del Siglo XXI

GRADO Y NOMBRE DEL ASESOR O DIRECTOR DE TESIS:

Doctor José Manuel Lastra Lastra

INSTITUCION DE ADSCRIPCION DEL ASESOR O DIRECTOR DE TESIS:

Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM

RESUMEN DE LA TESIS: (Favor de escribir el resumen de su tesis a máquina en 25 renglones a un espacio como máximo, sin salir del extensión de este cuadro.

La tesis tiene una parte introductoria, que determina una revisión en los planteamientos de las relaciones internacionales en el ámbito industrial. Se ven aspectos históricos del artículo 123 Constitucional y de diversos movimientos obreros en nuestro país.

Se analiza la actividad trabajo como un valor humano, por ser esencial para la supervivencia del hombre sobre la tierra (Cap. I); así también se da un panorama general sobre las relaciones laborales, tanto en el aspecto individual como en el colectivo (Cap. II) y se enfocan dichas relaciones en el presente, en cuanto al rigorismo de la ley y a la estabilidad en el empleo (Cap. III).

En los capítulos IV, V, VI y VII se estudia la concertación social en lo referente a sus antecedentes históricos en Europa y Latinoamérica; su naturaleza jurídica, la representatividad de las partes, la obligatoriedad de los pactos; el marco normativo en nuestro derecho, proponiéndose que debe replantarse a nivel constitucional; y asimismo, se hace una referencia a la Organización Internacional del Trabajo y la concertación social.

Por último, se revisan las tendencias del derecho laboral al finalizar el siglo XX, en que al parecer hay una inclinación a tutelar nuevos valores, como la empresa y el capital, las causas y efectos de ello. A continuación se establecen las conclusiones de la investigación.

LOS DATOS ASENTADOS EN ESTE DOCUMENTO CONCUERDAN FIELMENTE CON LOS REALES Y QUEDO ENTERADO QUE EN CASO DE CUALQUIER DISCREPANCIA QUEDARA SUSPENDIDO EL TRAMITE DEL EXAMEN.

FECHA DE SOLICITUD Ayosto 20 de 1996

FIRMA DEL ALUMNO

Acompaño los siguientes documentos:

- Nombramiento del Jurado del examen de grado
- Aprobación del trabajo escrito por cada miembro del Jurado.
- Copia de la última revisión de estudios

The dissertation has an introduction which presents a theoretical positions regarding international relations in the industrial sector. Historical aspects of Article 123 of the Constitution and diverse labor movements in the country are examined.

Labor activity is analyzed as a human value, essential to man's survival on earth (Ch.1); also a general overview of labor relations at the individual and collective levels is given (Ch.11) and these relations are focused in the present with regard to legal rigor and work stability (Ch.111).

In chapters IV, V, VI and VII social agreements are studied with reference to: historical antecedents in Europe and Latin America; their legal nature, the parties representivity; obligations in the agreements; the normative framework in our law, proposing that this should be reglamented on the constitutional level, and likewise, reference is made to the International Labor Organization and social agreement.

Finally, the tendencies in labor law at the end of the twentieth century are discussed, in which there seems to be an inclination to protect new values such as business and capital, and its causes and effects. The conclusions of the research are established.

A mis padres Pablo Zurita García y
Otilia Priego de Zurita (Q.E. P.D.)
como un reconocimiento y recuerdo
imborrable a su apoyo y sacrificios,
para hacerme abogado.

A mi querida esposa Isabel Noguera León de Zurita,
con mi cariño, en testimonio eterno por el apoyo moral
que me brindó, para terminar mis estudios de doctor
en derecho.

Con mi gratitud a mis queridos hijos Judith,
Ma. Isabel y Julio César Zurita Noguera,
quienes me motivaron y animaron a realizar
los estudios del doctorado en derecho. Esto
lo hago extensivo a mi yerno el Ing. José Ramón
Guerrero Alcalá, cuyas valiosas orientaciones
me permitió hacer uso de la computadora

A mis nietos José Ramón y José Roberto
Guerrero Zurita para que tengan un recuerdo,
cuando sean profesionistas.

A mis hermanos Pablo, Luis,
Jorge Adán, Sergio y Rosita y a mis
cuñadas y cuñado.

Al doctor José Manuel Lastra Lastra, por su apoyo y orientación en el desarrollo del tema de esta tesis, con toda mi gratitud, por su entusiasmo para que se realizara este trabajo.

A todos los maestros mexicanos y de otras latitudes,
que han escrito obras de derecho, en español, lo que
ha permitido elevar la cultura jurídica en Latinoamérica.

LA CONCERTACION SOCIAL Y LAS TENDENCIAS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LOS ALBORES DEL SIGLO XXI

INDICE

Página

Introducción.....	1
CAPÍTULO I EL VALOR HUMANO TRABAJO	6
CAPÍTULO II CONSIDERACIONES SOBRE LA REGULACION DE LAS RELACIONES LABORALES EN MÉXICO.....	15
A.El Derecho individual del trabajo.....	18
1. El contrato de trabajo.....	19
2. La relación de trabajo	20
3. Jornada	25
4.Descanso semanario y descanso obligatorio	26
5. Vacaciones.....	27
6. Salario.....	28
B. El Derecho Colectivo del Trabajo.....	31
1.Nociones sobre Sindicalismo Obrero.....	34
a. Antecedentes históricos	34
1). En el extranjero	35
2). En México.....	40
b. Derecho de asociación.....	44
c.Derecho de asociación y asociación profesional	45
d. Concepto de sindicato.....	46
1) En la doctrina	46
2) Definición de la ley.....	47
e.Requisitos para la constitución de un sindicato.....	48
1) De fondo	49
2) De forma.....	50
2. La negociación colectiva:.....	52
a. El contrato colectivo	56
b. El contrato-ley	60
3. La huelga en el derecho mexicano	62
a. Concepto.....	63
1) Autores Extranjeros.....	63

2) Autores mexicanos	65
3) Legislación mexicana.....	66
b. Procedimiento de huelga	68
1) Requisitos de forma.....	68
2) Requisito de mayoría.....	69
3) Requisitos de fondo.....	70
c. Trámite	71
d. Inexistencia e ilicitud de la huelga.....	72
e. Formas de terminación de la huelga	74
CAPÍTULO III	
LAS RELACIONES LABORALES EN MEXICO EN EL PRESENTE	76
A. Dureza y rigidez.....	76
B. Estabilidad en el empleo	81
C. División del trabajo	88
D. Mejoras en las condiciones laborales a través de la negociación colectiva	91
E. Algunas limitaciones a la expansión y desarrollo de la empresa: Falta de calidad y de competitividad	93
CAPÍTULO IV	
CONCERTACION SOCIAL, SUPUESTOS Y CONDICIONANTES	95
A. El marco económico.....	95
1. Crisis: Inflación y desempleo	96
2. Pobreza social: Falta de producción y productividad	100
B. Marco ideológico y político.....	101
1. Nociones sobre las democracias occidentales:	103
a. Liberalismo individual.....	103
b. Democracia en sentido estricto	105
2. Algunas nociones en relación a los regímenes totalitarios:	107
a. Socialismo, fascismo y nacional -socialismo	108
b. Militarismo dictatorial	111
3. Conclusión	111
CAPÍTULO V	
LA CONCERTACION SOCIAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO.....	112
A. Algunos antecedentes históricos	112
1. En Europa	112
a. Italia.....	112
b. España	114
2. En América Latina.....	117
a. Brasil	120
b. Argentina	123
B. Concepto	124
C. Naturaleza jurídica	128

D. La representatividad en la concertación social	129
1. Partes en sentido estricto	129
a. Empresarios	130
b. Trabajadores	132
c. Campesinos	134
2. La intervención gubernamental	135
a. Como testigo de calidad	135
b. Como parte. El Tripartismo	135
E. LA OBLIGATORIEDAD DE LOS PACTOS CONCERTADOS Y SU CUMPLIMIENTO	137

CAPÍTULO VI

LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Y LA CONCERTACION SOCIAL..... 143

A. Semblanza de la OIT	143
B. Relación a algunos convenios emanados de la OIT	155
1. Convenio número 34, sobre agencias retribuidas de colocación, de 1933, que fue revisado por el Convenio Número 96 de 1949.....	157
2. Convenio y Recomendación Números 122 de 1964.....	157
3. Convenios sobre derechos humanos en materia laboral (29, 87, 98)	158

CAPÍTULO VII

LA CONCERTACION SOCIAL EN MEXICO 161

A. ANTECEDENTES HISTÓRICOS. Referencias a algunos pactos celebrados en México	161
1. Periodo Presidencial del Gral. Lázaro Cárdenas (1934-1940)	162
2. Id. Gral Manuel Avila Camacho (1940-1946).....	162
3. Id. Lic. Miguel Alemán (1946-1952)	163
4. Id. Adolfo Ruiz Cortínez	164
5. Id. Lic. Adolfo López Mateos	164
6. Id. Lic. Gustavo Díaz Ordaz (1964-1970)	164
7. Id. Lic. Luis Echeverría (1970-1976)	165
8. Id. Lic. José López Portillo (1976-1982).....	165
9. Id. Lic. Miguel de la Madrid (1982-1988)	166
10. Id. Lic. Carlos Salinas de Gortari (1º988-1994).....	168
11. Id, Doctor Ernesto Zedillo (Inició 1994)	174
B. EL MARCO NORMATIVO DE LA CONCERTACIÓN SOCIAL	185
1. La Constitución	185
2. La Ley Federal del Trabajo	187
3. Otros Ordenamientos legales	188
C. LA CONCERTACION SOCIAL COMO INSTITUCION METAJURIDICA	188
1. Integración de un nuevo derecho más allá de la legislación laboral	189
2. Necesidad de modificar leyes para incluir la concertación social o de crear un ordenamiento especial.....	190

CAPÍTULO VIII	
TENDENCIAS Y PERSPECTIVAS DEL DERECHO DEL TRABAJO	
EN LOS UMBRALES DEL SIGLO XXI.....	192
A. TENDENCIAS DE CAMBIO EN EL DERECHO DEL TRABAJO.....	192
B. TUTELA DE NUEVOS VALORES: EMPRESA, CAPITAL Y PRODUCCION.....	202
1. Apertura comercial.....	209
2. Calidad y competitividad.....	212
3. Desregulación.....	216
4. Polivalencia en la labor.....	217
5. Reconversión.....	218
6. Flexibilidad en el Empleo.....	220
7. Productividad.....	224
C. LA CONCERTACION SOCIAL EN UN NUEVO ENFOQUE DE LAS RELACIONES	
LABORALES.....	225
1. Las relaciones laborales individuales y colectivas.....	226
2. ¿Sustituye la concertación social a la negociación colectiva o le establece	
directrices?.....	227
CONCLUSIONES.....	231
Bibliografía.....	236

INTRODUCCIÓN

La globalización de la economía mundial está determinando nuevos planteamientos en las relaciones de las naciones altamente industrializadas, entre sí, y de éstas con las de escaso o mediano desarrollo, muchas de las cuales atraviesan por períodos de intensa crisis.

Todo ello incide, sin lugar a dudas, en las condiciones laborales subyacentes de cada país, originando transformaciones profundas de sus respectivos derechos positivos o que están en vías de acontecer.

En el caso de México, la celebración de un tratado de libre comercio con los Estados Unidos de América y con Canadá ha acentuado la necesidad de cambios legislativos, dado las desigualdades económicas de los países contratantes y la diferente regulación de sus relaciones laborales.

Tal situación viene siendo motivo de análisis y reflexiones de juristas dedicados al derecho laboral, por las tendencias de modificación que se vislumbran y que darán otras perspectivas a la materia, en el advenimiento del siglo XXI.

En consecuencia, consideramos de gran trascendencia jurídica los estudios que se encaminen a precisar si nos encontramos con un nuevo derecho, que conjugue los aspectos económicos de la producción y de la fuerza de trabajo, con el nacimiento de diferentes relaciones entre el empresario y el trabajador; y así nos inclinamos por este tema para elaborar la tesis doctoral denominada LA CONCERTACIÓN SOCIAL Y LAS TENDENCIAS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LOS ALBORES DEL SIGLO XXI.

Uno de los objetivos de esta investigación ha sido conjuntar los distintos factores que originan, o propician en el presente, cambios al estatus laboral, para hacer menos rígidas las relaciones de trabajo, que pudieran tener como consecuencia detrimento de derechos de los trabajadores, con objeto de mayor flexibilidad en la contratación.

Estos problemas ameritan un estudio profundo, en los distintos niveles académicos, por lo que, en este trabajo, se da la oportunidad de tratar no sólo lo expresado por autores extranjeros, sino además, sintetizar el pensamiento doctrinal mexicano, que hasta hace poco tiempo empezó a ocuparse de estas cuestiones.

En tales circunstancias, para revisar los problemas planteados nos propusimos la elaboración de la tesis doctoral antes referida, a fin de aglutinar las distintas corrientes de pensamiento y analizar las causas que se han señalado no sólo como base del cambio, sino también si éste está generando un nuevo derecho laboral.

La historia del derecho nos ha demostrado que éste surge para regular las relaciones y acontecimientos que, necesariamente, se dan en una sociedad específica. En otras palabras, la efectividad social es la que da contenido al derecho, el cual realiza su función y objeto normando el comportamiento en la sociedad.

El derecho laboral no se sustrajo a ese principio. En Europa fueron las presiones sociales las que moldearon la legislación inicial, dando nacimiento al derecho del trabajo, para regular situaciones que ya prevalecían.

Sin embargo, en México los acontecimientos se presentaron en forma distinta. El derecho del trabajo *se nos vino de repente y entró por la puerta grande*. Nace en plenitud con rango constitucional en el artículo 123 que establece las bases correspondientes, para nuestro actual derecho laboral, que se reglamenta, inicialmente, en la Ley Federal del Trabajo de 1931, ya federalizada esa materia, a la que siguió la de 1970 y la reforma procesal de 1980.

Sin desconocer las necesidades e injusticias prevalecientes en cuanto al trabajo en un país de economía no totalmente desarrollada, quizá sea válido decir, que en sus albores la legislación correspondió a relaciones laborales de menor envergadura, en su volumen, que las actuales. No nos habíamos iniciado en la gran industria, por lo que tal vez habría un exceso de reglamentación para la realidad de la época. Por tanto, las futuras relaciones de trabajo, con el crecimiento industrial, comercial y de servicios, ya tenían un marco jurídico previo en que desarrollarse. En tal virtud, desde este punto de vista, la realidad se tendría que ir amoldando a lo jurídico, no darle el contenido respectivo, en la medida de que hubiese crecimiento económico y se acrecentara la industria; situación que en la actualidad se empieza a revertir, porque los adelantos tecnológicos y la crisis, con su gama de inflación y desempleo, están haciendo cambiar al derecho.

No obstante, es justo mencionar que en la segunda mitad del siglo XIX y principios del XX, se crearon algunas organizaciones y hubo movimientos laborales, que formaron una mayor conciencia de clase entre los trabajadores y fueron entronizando la idea del olvido sempiterno de los derechos sociales de éstos. Todo ello desembocó en el presente, en un sindicalismo fuerte y negociaciones colectivas benéficas a la clase trabajadora.

Entre esas organizaciones y movimientos se señalaron por Luis Araiza (Historia del Movimiento Obrero Mexicano, México, Ediciones Casa del Obrero Mundial, 1975, T.I, p.p. 15-16) los siguientes: La formación del Círculo de Obreros de México en el que "*se funden todas las sociedades Cooperativas, Mutualistas y Hermandades existentes en la época*". La huelga de trabajadores de la Fábrica de Hilados y Tejidos "La Montañesa", ubicada en Tlalpan; la de los mineros de Pachuca y Real del Monte; las huelgas de Cananea y Río Blanco, etc., lo cual va formando un substrato al nacimiento de los derechos sociales.

En igual forma hay que mencionar que antes de promulgarse la Constitución de 1917, en algunas Entidades Federativas, se expedieron diversas leyes locales en materia laboral, que constituyeron, indudablemente, un adelanto en el advenimiento del derecho del trabajo, pero en esos momentos, todavía no era susceptible de imaginar la llegada esplendorosa de nuestra disciplina al máximo nivel legal y con la extensión que conocemos.

En este orden de ideas, en base a la legislación respectiva, el sindicalismo tuvo un desarrollo extraordinario a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931, formándose las grandes centrales obreras, a la par con el crecimiento industrial, con lo que, en las negociaciones colectivas trabajadores y patrones han concurrido, cuando menos teóricamente, en el plano de igualdad.

Sin embargo, como el desarrollo industrial es el soporte de la economía de un país, para la gran empresa empieza a ser una traba tanta reglamentación proteccionista a la clase trabajadora, por lo cual pugna a liberarse de ciertos candados, que supuestamente no la dejan en situación competitiva, sobre todo con las empresas de otras latitudes, cuando el objetivo a la vista es la globalización de la economía.

Por lo tanto, según algunos, ya comienza a cambiar la finalidad proteccionista del trabajador y se pretende la tutela de nuevos valores: empresa, capital y producción, en aras de la apertura comercial, de la calidad y

competitividad: de la desregulación; de la polivalencia en la labor y la flexibilidad en el empleo, entre otros principios que se postulan.

En esa virtud, en el presente, ya se habla de cambios en la materia laboral, para que la empresa pueda competir, en igualdad de circunstancias, con otras sujetas a menos rigorismo legal en el tratamiento que se le dan a las relaciones laborales; con mayor razón, que los adelantos tecnológicos ya empiezan a hacer innecesaria tanta mano de obra.

En el desarrollo de nuestro tema comprendemos los siguientes objetivos: establecer una visión de posibles y futuros cambios del derecho del trabajo. En esta situación, como una petición de principio, revisamos la razón por la que se considera al trabajo como un valor humano; apreciamos las relaciones laborales en la actualidad, tanto en el aspecto individual como en el colectivo, haciendo referencia a las instituciones respectivas: jornada, vacaciones, descansos, salarios, etc., así como sobre el desarrollo del sindicalismo, la negociación colectiva y el derecho de huelga, destacando el por que se le considera rigorista.

Asimismo, hicimos un enfoque de la concertación social en el panorama del derecho del trabajo, con sus causas y condicionantes, misma concertación que se nos presenta de momento, como una forma de solucionar conflictos en épocas de crisis, lo que necesariamente repercutirá en el derecho laboral. Esta institución la analizamos con sus antecedentes en Europa y en América Latina, refiriéndonos además, al desarrollo que ha tenido en México; a los pactos celebrados en nuestro país, en especial al último, es decir a la Alianza para la Recuperación Económica, que se tiene como una alternativa en contra de la crisis actual en que se debate México. Todo lo cual puede determinar, en su caso, una mejor utilización de la concertación social, cuya falta de regulación en México la hace menos operante, para la solución de problemas económicos, sociales y aún políticos y por lo mismo, para evitar un colapso en la economía del país, pues si se estableciera su normatividad debidamente, podría resultar un instrumento que la mejore y abra mayores espacios en las relaciones laborales, controlando inflación y desempleo.

Por otro lado, se examinó si la concertación social substituye a la negociación colectiva o le da un marco temporal para desenvolverse.

Adicionalmente, mencionamos la posible relación de la concertación social y la Organización Internacional del Trabajo, refiriéndonos a algunos pactos en cuanto al empleo y los derechos humanos.

Además, en este trabajo se destaca y llama la atención, en cuanto a las tendencias actuales, que inciden en el derecho del trabajo, con las nuevas tecnologías y la pretensión de mayor flexibilidad en las relaciones laborales.

Por último, formulamos las conclusiones correspondientes como pronunciamientos de la investigación realizada, misma que se efectuó utilizando los métodos histórico, deductivo e inductivo.

CAPÍTULO I

EL VALOR HUMANO TRABAJO

Al hacer referencia al enunciado anterior, consideramos conveniente destacar el motivo por el cual el **trabajo** representa un valor humano y ver en forma somera la evolución de los medios de producción y el reconocimiento social de la actividad respectiva.

En tales circunstancias, las preguntas que nos hacemos, son: ¿ Que es el **trabajo**?; ¿Cuales son sus elementos esenciales?; y ¿ En todo tiempo y lugar el **trabajo** ha tenido el mismo significado?.

Sobre el particular, Néstor de Buen ⁽¹⁾ considera que trabajo es un sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso. Señala que una de las acepciones que da el Diccionario de la Real Academia Española es "*esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza*".

Por su parte el doctor Manuel Lastra Lastra ⁽²⁾ expresa: hay personas que consideran el **trabajo** como la profesión universal del hombre; otras, como sinónimo de actividad provechosa, susceptible de valoración económica.

Este autor estima que la palabra **trabajo** viene del latín "trabs", "trabis", "traba", porque es el instrumento de sujeción del hombre.

Asimismo , señala que hay autores que derivan la palabra trabajo del vocablo latino "laborare" que significa trabajar, labrar la tierra y refiriéndose al Diccionario de la Real Academia Española se considera del latín "trapaliare", "trapallium", entendiéndose como acción de esfuerzos y actividades.

Por último de acuerdo a la definición legal ⁽³⁾ el doctor Lastra Lastra concluye que en el concepto **trabajo** puede observarse, que siempre es el ser humano quien realiza la actividad y que tal esfuerzo ha de ser inteligente y útil a la sociedad.

¹. Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1974, p. 15

². Derecho Sindical, México, Editorial Porrúa, S.A., 1991, p.1

³. Ley Federal del Trabajo, artículo 8 "...Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

Al efecto, nosotros también estimamos, que en el concepto trabajo está implícita la idea de actividad, entendida como un "algo" que tiene una finalidad inmediata de carácter utilitario (en sentido lato), que conlleva la idea de **provecho**. Es decir, realizamos una actividad para obtener **algo**, tal vez un satisfactor propio o de tercero (aunque éste implique también al otro), por lo cual consideramos que de toda actividad hay un resultado consecuente para el sujeto que la realiza.

Pudiera decirse, que si hacemos referencia a la finalidad utilitaria o de provecho, que encontramos en la actividad que conocemos como trabajo, nos acercamos a un concepto economista y ya empezamos a distinguir diversas clases de trabajo, lo cual nos conducirá a precisar, con posterioridad, que tipo de actividad se vincula al derecho del trabajo; y por lo mismo, delimitaremos el campo de nuestro tema.

Al respecto, Raymond Ruyerd dice:

"Existe la misma dualidad de sentido en la palabra trabajo o en la palabra utilidad. En sentido general, toda actividad axiológica es trabajo. Desde el trabajo encarnizado y desinteresado del artista o del inventor, hasta el trabajo vital de la mujer que educa a sus hijos. Pero el trabajo que interesa al economista es el trabajo no solamente útil, sino con miras a un provecho cifrable y cambiante. Un escolar no trabaja económicamente como su maestro (al contrario cuesta) y sin embargo trabaja realmente, útilmente tanto para el mismo como para la sociedad"⁽⁴⁾

Por lo tanto, puede pensarse, que **trabajo** es toda actividad útil, pero cuando la misma se encamina, no sólo a obtener provecho, sino a la producción de riqueza, se restringe el campo de acción y los efectos jurídicos y económicos de dicha actividad, son distintos.

En este orden de ideas, no todo trabajo es objeto del derecho laboral...y considerando el estado actual de nuestra legislación, sólo se regula el trabajo subordinado⁽⁵⁾, o sea, el que se presta por una persona en favor de otra, mediante un salario.

En síntesis: podemos distinguir entre el trabajo genérico que realiza cualquier ser humano para procurarse los satisfactores necesarios a su vida y las diferencias específicas, como la actividad trabajo que produce riqueza

⁴. La Filosofía del Valor, México, Fondo de Cultura Económica, 1974, p.p. 105-106

⁵. Néstor de Buen, Op. cit., supra, nota 1, p. 16

propia, en términos económicos y la que se presta a otra persona, por un salario, que a su vez constituye un medio de obtener satisfactores, y que tiene efectos muy definidos en el derecho del trabajo, dentro del cual desarrollaremos nuestro tema.

Por otra parte, la legislación mexicana contempla la idea de que el trabajo es una actividad connatural del hombre, al definirlo en el artículo 8º. de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"...se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

En consecuencia, podemos desglosar como elementos esenciales del concepto **trabajo**, los siguientes:

- a) Una actividad, o sea la realización de un esfuerzo;
- b) Una finalidad, que implica tratar de conseguir *algo*, es decir, obtener una consecuencia deseada por el sujeto que realiza el esfuerzo,
- c) Un sujeto, evidentemente, un ser humano, que en forma consciente obra en razón de la finalidad.

Ahora bien, los elementos señalados, son parte del concepto general de **trabajo**. Sin embargo, cuando lo delimitamos a una situación específica legislada, como es el caso de la Ley Federal del Trabajo, tenemos que adicionar nuevos elementos: la realización de la actividad, como prestación de servicio en favor de otro y mediante un salario, es decir, ya estamos hablando del trabajo subordinado, que es el que interesa al derecho laboral,⁶ según lo veremos en el siguiente capítulo.

Por último, nos queda contestar la pregunta de si en todo tiempo y lugar el **trabajo** ha tenido el mismo significado.

Hay consenso de muchos autores, en el sentido de que desde el momento en que el hombre empieza a poblar la tierra, ya trabaja, es decir, realiza una actividad para allegarse satisfactores.

Fabián Jaramillo Dávila señala:

"El trabajo es una actividad connatural en la especie humana; desde que el hombre apareció en la faz de la tierra... la verdad incuestionable sobre el ser humano, es la de que el primer hombre en la tierra ya se encuentra

⁶. Ver cita relacionada de Néstor de Buen, supra, Núm. 5

trabajando; se le conoce en una lucha permanente contra los fenómenos de la naturaleza para con el uso de la fuerza física y el empleo de su talento poder vencer las inclemencias del medio y subsistir mediante la satisfacción de sus necesidades vitales..." (7)

Por otra parte, es indudable que:

"... No podemos concebir que el hombre pueda haber vivido en algún momento sin trabajar, lo importante, sin embargo, es poner de manifiesto el valor tan diferente que se le da al trabajo a través de la historia..." (8)

Guillermo Cabanellas (Introducción al Derecho Laboral) dice que:

"... el trabajo siempre ha existido en la humanidad, ya sea que los orígenes del hombre se refieran a un estado paradisiaco o, por el contrario, que se contemplan en las épocas prehistóricas en que los hombres tenían que luchar unos contra otros y contra las fuerzas de la naturaleza." (9)

En tales circunstancias, vemos que el trabajo ha existido desde que la humanidad se ha considerado como tal, ya sea que lo aceptemos como un "algo" connatural al hombre o como maldición bíblica, que se origina en la condena de Dios a Adán, quien es expulsado del Paraíso, junto con Eva, por haberse comido la manzana prohibida, destinándosele a ganar el pan, con el sudor de su rostro, de lo cual viene la idea de que el trabajo es castigo. En este aspecto según De Buen "...En el Antiguo Testamento (Génesis, III, 17 y 19) Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento con grandes fatigas... por lo tanto, ...el trabajo se entiende como un castigo" (10).

En consecuencia, estimamos en principio, que el trabajo es parte de la naturaleza del hombre, esencial a su supervivencia, por ser medio de allegarse satisfactores para la conservación y desarrollo de la vida.

Jacques Leclercq dice: "*... el deber del trabajo forma, sin duda, el centro de la vida humana como regla de toda actividad, aunque presente*

7. Jaramillo Dávila, Fabián, "La Capitalización del Trabajo Obrero", El Derecho Laboral en Iberoamérica, México, Editorial Trillas, S.A., 1991, p. 143

8. Néstor de Buen, Op.cit., nota 1, p. 17

9. Cfr. Euquerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1980, p.15

10. Néstor de Buen, Op. cit., supra, nota 1, p. 17

diversos aspectos, como los enumera Cabanellas: trabajo servil, trabajo doméstico y trabajo industrial . . ." (11)

Todo lo antes señalado nos lleva a considerar, que el trabajo, entendido como actividad encaminada a **algo**, es **-un valor humano-** ya que permite o es base de la supervivencia del hombre sobre la tierra. No obstante, como señala el maestro Luis Recasens Siches (12) ". . . los valores--las ideas éticas, jurídicas, estéticas, los módulos de vitalidad, los puntos de vista utilitarios--constituyen calidades ideales frente a los cuales ocurre que las cosas o las conductas pueden ser indóciles. La validez ideal de los valores no va acompañada necesariamente de su encarnación en la realidad; puede suceder que la realidad se encuentre esquiva a la voz de los valores . . ." En esa virtud, por el hecho de que el "trabajo" no se hubiese considerado digno, en épocas remotas, no le quita su carácter de valor humano, es decir, un valor propio del individuo, como ser, como persona.

Sin embargo, el trabajo no ha tenido ni la dignidad ni el reconocimiento del grupo social, en todo tiempo y lugar. Una retrospectiva en relación con el tema nos revela iniquidades y contradicciones, en cuanto a la actividad que conocemos como **trabajo**, tal vez producto de las ideas políticas, sociales y económicas, imperantes en las distintas épocas, que en el presente serían contrarias a derecho.

En efecto, si nos remontamos a un pasado remoto, el trabajo estaba circunscrito a la mera supervivencia.

Fabián Jaramillo Dávila señala:

". . . Al hombre primitivo lo vemos poniendo en ese objetivo básico, el de su subsistencia, toda su inteligencia; hecho que lo diferencia de las demás especies vivientes y le permite superar en muchos casos, con la razón, la inferioridad de su fuerza física". El propio autor agrega ". . . desde las organizaciones primitivas, que partiendo del núcleo familiar y de los vínculos de sangre determinaron la estructuración tribal de la sociedad en las cuales el trabajo humano era necesario y obligatorio para todos

¹¹ Jacques Lecxlercq, Derechos y Deberes del Hombre, cfr. Euquerio Guerrero, op. cit. supra, nota 9, p.p. 15 y 16

¹² Filosofía del Derecho, México, Editorial Porrúa, S.A., 1991, p. 59

los que las constituían, con excepciones propias de la naciente estructura política, económica y social, se pudo apreciar que el fruto del trabajo de todos los miembros de tan primitivas estructuras servía para la satisfacción de las necesidades individuales y colectivas de quienes la constituían . . ." ⁽¹³⁾

Por su parte, Eric Roll expresa, que en la sociedad tribal no se presentaban problemas específicamente económicos sociales, que requieran una explicación especial, dado que en esa comunidad, la técnica de producción es simple y la propiedad de los medios productivos es comunal, con división del trabajo, pero sin intercambio privado de productos. El proceso de producción y el producto mismo, están bajo el control del individuo ⁽¹⁴⁾.

Nosotros entendemos, que en ese estadio no hay una diferenciación en cuanto a la realización de la actividad trabajo, porque todos concurren al proceso productivo, en una u otra forma, ya que no hay quienes desarrollan dicha actividad y los que la usufructúan, pues todos participan y obtienen los satisfactores.

Al evolucionar los medios de producción, la actividad trabajo tiene significado diverso dentro del grupo social, aunado esto, a la "explotación del hombre por el hombre", que establece regímenes de desigualdades entre los seres humanos, entronizándose la esclavitud.

Son los esclavos quienes hacen las faenas del campo y los trabajos manuales. Tanto en Grecia como después en Roma, el trabajo es denigrante, no es propio de los ciudadanos.

Se ha dicho, que el florecimiento de esos pueblos se debe al sistema de esclavitud, porque el ciudadano no tiene que preocuparse por el trabajo, sino que todos sus esfuerzos los concentraba en la filosofía y en las artes, durante el esplendor de Grecia, o bien, en el derecho, cuyo desarrollo lo llevó Roma a su magnificencia.

Desde luego, en esas épocas la esclavitud era parte y sustento del desenvolvimiento social, lo que constituiría un crimen de lesa humanidad en los tiempos actuales.

Con el tiempo, el régimen esclavista romano se va atenuando y en su lugar, vemos aparecer la figura del **colono**, que es hombre libre, pero con una vinculación muy especial a la tierra. *"El colono se unía a perpetuidad a la*

¹³. Op. cit., supra, nota 7, p.p. 143 y 144

¹⁴. Historias de las Doctrinas Económicas, México, Fondo de Cultura Económica, 1987, p. 25

tierra ajena con el propósito de cultivarla, asegurando una renta al propietario de ella" (15).

La vinculación del colono a determinadas tierras tiene origen contractual "*. . . de las que no puede separarse, y las cuales no pueden ser vendidas sin garantizarle al servus glebae su derecho a continuar cultivándolas" (16)*

Al caer el Imperio Romano entramos a la etapa del feudalismo, donde encontramos la figura del siervo. Se les llamó **siervo de la gleba** porque "*dependían de la tierra que cultivaban y eran vendidos con ellas" (17)*. Al dueño de la heredad le debía obediencia y de éste recibía protección y amparo, con lo cual nace el vasallaje. En teoría, ya no es un esclavo, aunque su libertad es bastante restringida.

Se dejaba atrás la **Antigüedad Clásica**, para vivir en los largos siglos de la **Edad Media**.

Desde luego, en ese período ya se tiene otro concepto de la actividad **trabajo**. No se ve con desprecio, sino que adquiere nuevas perspectivas dentro de los núcleos de población. La economía tiene un desarrollo dentro de la ciudad y es en ésta donde se origina un renovado sistema gremial, que caracteriza a toda esa época y a los siglos posteriores hasta el XVIII.

La organización gremial presenta características muy especiales y definidas; son agrupaciones cerradas y obligatorias. Todo trabajador, según su ramo debía pertenecer a un gremio, con un orden jerárquico peculiar, compuesto por el maestro, el oficial y el aprendiz, que eran dentro de la estructura del taller, una gradación necesaria, con rigurosos requisitos para pasar de una categoría a otra.

Los gremios tuvieron larga vida, hasta que a finales del siglo XVIII se legisló contra los mismos y sucumbieron con el Edicto de Turgot (1776) y la Ley de Chapellier (1791).

Con la revolución industrial y la extinción de los gremios, se moldea otro aspecto de la actividad trabajo, la desocupación imperante, producto del maquinismo, va creando ejércitos de trabajadores **sin trabajo remunerado**, que conlleva abundante oferta de mano de obra y menor demanda. Se entra a la era del capitalismo, el trabajador tiene que ser generador de riqueza, pero para unos cuantos en detrimento de muchos, que carecen de una verdadera

15. Manuel Lastra, op. cit., supra, nota 2, p.6

16. Raúl Lemus García, Derecho Romano, cfr. Manuel Lastra, op. cit., nota 2, p. 6

17. Diccionario Pequeño Larousse Ilustrado, Buenos Aires, Editorial Larousse., 1967, p. 504

protección legal, en aras de una **voluntad**, como suprema ley de los contratos. La doctrina política y económica es el **liberalismo**, con su "*dejar hacer dejar pasar*".

El valor humano trabajo se circunscribe a arrendar la fuerza del hombre. Por lo tanto tiene el carácter de mercancía, como lo expresaran Carlos Marx y Federico Engels ⁽¹⁸⁾ y contra lo cual se pronunció el Tratado de Versalles, en su Declaración de Derechos Sociales. En nuestras leyes se planteó la dignidad de la persona humana y en el derecho laboral mexicano se acoge la idea de que el trabajo no es artículo de comercio y así se postula en el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo.

En suma, tuvo que pasar mucho tiempo y librarse cruentas luchas, para que a la actividad trabajo se le reconociera su potestad y el valor humano que entraña, dignificándosele dentro de las relaciones sociales, como una aspiración para todos y entre todos los hombres. Téngase presente, que *la comunidad humana no tiene una constitución escrita; se basa en ideales comunes, en la libertad y la dignidad del individuo, la vigencia del derecho, la oportunidad económica para todos los ciudadanos y el amor a la paz* ⁽¹⁹⁾.

Las instituciones concernientes al trabajo se regulaban dentro del derecho civil, pero la fuerza expansiva que caracterizan a las relaciones laborales y la trascendencia de éstas, dan lugar a su separación y al nacimiento de una disciplina específica, que es el derecho laboral, del que en la actualidad no se discute su plena autonomía.

Esta disciplina, en principio, ha tenido diferencias en su denominación, según las diversas corrientes doctrinales.

En primer término, algunos autores hablaron de legislación industrial -- Paul Pick-- ⁽²⁰⁾, o bien, legislación obrera --Aureliano Sánchez Arango-- ⁽²¹⁾.

En opinión de Guillermo Cabanellas, la expresión **legislación** es inconveniente por limitada, ya que sólo se refiere al conjunto de disposiciones legales dictadas respecto a la disciplina con lo cual coincide Néstor de Buen⁽²²⁾ y así también nosotros lo estimamos

¹⁸. Trabajo Asalariado y Capital, Moscú, Obras Escogidas, 1951, T. I, p. 68, cfr. Néstor de Buen, op. cit., supra, nota 1, p. 17

¹⁹. Radhakrisnan y P. T. Rajú, El Concepto del Hombre, México, Fondo de Cultura Económica, 1977, p. 3

²⁰. Traité Elémentaire de Législation Industrielle, cfr. Néstor de Buen, op. cit., p. 28

²¹. Legislación Obrera, La Habana, 1942, cfr. Néstor de Buen, op. cit., p. 28

²². Néstor de Buen, Op. cit., nota 1, p. 28

Además de legislación industrial y derecho obrero, denominación ésta última que le da el maestro Jesús Castorena ⁽²³⁾, se le ha llamado derecho social, sin embargo, en México es común el nombre de Derecho del Trabajo, usado por el maestro Mario de la Cueva en su obra Derecho Mexicano del Trabajo, que constituyó por muchos años, el texto básico para el estudio de la materia.

Por otra parte, del Derecho del Trabajo se han tratado de establecer ramas autónomas, como es el derecho individual del trabajo, el derecho colectivo del trabajo y el de la seguridad social. Sólo esta última, doctrinalmente se le ha reconocido cierta autonomía; y cada vez más, se insiste en ese punto de vista.

Los intentos para separar el derecho colectivo del trabajo, como rama independiente, no han obtenido la aprobación total de la doctrina y en cuanto al derecho individual, se sigue estudiando como parte básica o troncal del derecho laboral.

²³. Manual de Derecho Obrero. México, 5a. edición, 1971, p. 4

CAPÍTULO II

ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN MÉXICO

Como preámbulo de este capítulo podemos plantearnos cuatro preguntas: **¿Cuál es la actividad trabajo que interesa al derecho laboral? ¿cuál es el concepto de derecho del trabajo? ¿qué ordenamientos positivos rigen las relaciones laborales? y ¿cómo enfoca la doctrina al derecho del trabajo para su estudio?**

Así también como una petición de principio, debemos establecer en primer término, **cuál es la actividad trabajo que interesa al derecho laboral**, para poder revisar la legislación que la regula.

En forma somera señalábamos en el capítulo anterior, que no todo trabajo es objeto del derecho laboral ya que como quedó expresado de acuerdo con nuestra legislación, sólo se regula el trabajo subordinado⁽²⁴⁾, dejándose fuera de protección otros servicios.

En este aspecto nos parecen muy interesantes los razonamientos de Víctor Mozart Russomano y Miguel Bermudez Cisneros ⁽²⁵⁾ para distinguir el trabajo en sentido económico y el trabajo en sentido jurídico, a fin de determinar que este último, que implica subordinación, es el que se regula por el derecho laboral.

Los autores citados señalan, que bajo el criterio económico, el trabajo fue reconocido, al lado de la naturaleza y el capital, como elemento de la producción, disputando con éste la supremacía, por ser el más digno de los tres... ya que es el único elemento activo, así como factor humano que recoge el clamor de las necesidades insatisfechas y de las aspiraciones vitales incomprendidas.

Asimismo, se plantean la pregunta **¿Cuál será el trabajo comprendido y regulado por el Derecho del Trabajo?**. Al efecto razonan: en sentido amplio *"trabajo es toda actividad que determina desgaste"*, pero esto se puede referir lo mismo al hombre, que al animal o a la máquina, por lo que no es el concepto que buscan y substituyen la premisa con la de *"trabajo es toda actividad que*

²⁴ Néstor de Buen, Op. cit., supra, nota 1, p. 16

²⁵ Derecho del Trabajo. El Empleador y el Empleado, México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1982, p. 48

determina desgaste orgánico", que tampoco les satisface, porque comprende al hombre y al animal, lo que los lleva a restringirlo a trabajo humano, como *"actividad consciente que determina desgaste orgánico"*, que no da una idea cabal de trabajo regulado por la legislación laboral, ya que en tal situación el alpinista realiza dicha actividad, sin vincularse a la normatividad de referencia.

Al seguir en sus razonamientos, distinguen dentro del trabajo humano, el que se realiza en sentido económico, esto es *"aquella actividad consciente que determina desgaste orgánico y es aplicada en la producción de bienes destinados a la satisfacción de necesidades"*. Este trabajo lo consideran genérico, del cual es una especie el trabajo jurídico. Así recurren al ejemplo del médico en su consultorio, atendiendo sus clientes, realiza trabajo humano de naturaleza económica, pero no regulado por el Derecho del Trabajo, que tendrá que referirse a aquél, *"que presta servicios permanentes jerárquicamente subordinados a otro, mediante remuneración"*.

En general los distintos autores coinciden, hasta el presente, que la actividad trabajo que interesa al derecho laboral es la que una persona realiza para prestar servicios a otra, ya sea física o moral, a la que se subordina en dicha relación, devengando un salario.

Ahora bien, en la segunda pregunta tenemos que ver ¿Cuál es el concepto de Derecho del Trabajo?. La mayor parte de las definiciones, en el fondo están vinculadas por un elemento común: la relación de subordinación, entre el que presta el servicio y el que lo recibe.

Mozart Russomano y Bermudes Cisneros citan la definición de Gallart Folch, que dice: *"derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones entre empleador y empleados y además de eso, otros aspectos de la vida de estos últimos, más precisamente en función de su condición de trabajadores"* ⁽²⁶⁾. (Derecho Español del Trabajo, p. 9 y sgtes).

Desde luego aclaran y precisan la distinción que hace Gallart Folch, en sentido de que el Derecho del Trabajo es un conjunto de normas jurídicas y, no de normas dictadas por el Poder Público, por lo que su definición alcanza al derecho positivo y al derecho doctrinario del trabajo.

En nuestra doctrina, el maestro J. Jesús Castorena, quien denomina Derecho Obrero al derecho del Trabajo, lo define: *"... conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la*

²⁶. Ídem, p. 50

asociación de quienes lo prestan y de quienes lo reciben, la regulación uniforme del trabajo y crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fijan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas se derivan" (27).

Roberto Muñoz Ramón define la rama jurídica derecho del trabajo: *"...conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente, las relaciones derivadas de su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo"* (28).

Néstor de Buen a su vez lo define: *"...el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social"* (29).

Don Alberto Trueba Urbina señala que: *"...derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana"* (30).

Por su parte, el maestro Mario de la Cueva expresó: *"...es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital"* (31).

Por último, el doctor José Dávalos considera que derecho del trabajo es *"...el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo"* (32).

En cierto modo podemos decir, que en las definiciones señaladas hay elementos comunes, entre otros : que hay un cuerpo normativo, que se indica como *"conjunto de normas"*, mismas que rigen *"el trabajo subordinado"* y relaciones *"que derivan de los factores de la producción"* que tienen la finalidad de *"buscar su equilibrio"* o *"la realización de la justicia social"*.

27. Manual de Derecho Obrero, México, Quinta Edición, 1971, p. 5

28. Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1976

29. *Op. cit.*, supra, nota 1, p. 131

30. Nuevo Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1980, p. 135

31. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 11va. Edición, 1988, p. 85

32. Derecho del Trabajo I, México, Editorial Porrúa, S.A., 1992, p. 44

Al referirnos a la tercera pregunta, qué ordenamientos positivos rigen las relaciones laborales, vemos que la legislación respectiva, como expresión formal del derecho del trabajo o como normatividad impuesta por el Poder Público, carecía de uniformidad antes de la Constitución de 1917, en que los Estados expidieron algunas leyes al respecto. Con la promulgación de nuestra ley fundamental, consideran muchos autores que nació el moderno derecho del trabajo en México, ya que a través del artículo 123, entre otras cosas, se regula el mínimo de derechos que tienen los trabajadores y se determina el carácter proteccionista del derecho del trabajo.

Sin embargo, como en un principio el dispositivo de referencia facultaba tanto a la Federación como a los Estados para legislar en materia laboral, continuaron las discrepancias en el contenido y alcance de los ordenamientos locales, por lo que surge la necesidad de que aquella fuera la única que pudiera hacerlo, lo cual acontece con la reforma constitucional de 1929, que le da al Congreso de la Unión la facultad exclusiva para legislar en materia laboral.

En uso de tales facultades, el Congreso expidió la Ley Federal del Trabajo de 1931, la que fue substituida por la de 1970, que corrigió defectos anteriores en su parte substantiva; misma que se modificó con la reforma procesal de 1980, que incrementa el carácter proteccionista de la Ley para el trabajador, al romper la igualdad en el proceso, estableciendo mayores cargas procesales y presunciones en contra de la parte patronal.

Al contestarnos la cuarta pregunta, cómo enfoca la doctrina al derecho del trabajo para su estudio, encontramos, que desde ese punto de vista, se escinde el derecho laboral en diversas ramas, a las cuales muchos autores pretenden considerarlas con autonomía, desligadas del tronco común: derecho del trabajo.

Así tenemos que se habla de derecho individual y de derecho colectivo del trabajo, de derecho sindical o de derecho de la seguridad social, etc.

Como un antecedente base de nuestro tema, sólo nos referiremos, aunque en forma somera, al derecho individual y al derecho colectivo del trabajo, considerando algunas nociones de sus conceptos e instituciones principales.

A. EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Existe una marcada división entre el derecho individual y el derecho colectivo del trabajo, cada uno con un ámbito de acción específico, aunque algunas características las comparten, tienen pretensión de autonomía, sobre todo el derecho colectivo del trabajo, del que puede decirse constituye en la actualidad, en mayor cuantía, el sustento jurídico de las relaciones económicas en materia de producción de satisfactores.

Es evidente que no puede prescindirse del origen y las finalidades de cada relación jurídica, ya se trate de una individual o de una colectiva, pues ambas, en una u otra forma crean derechos y obligaciones entre trabajadores y patrones, por lo que no existe una desvinculación total del derecho laboral, que les permita considerárseles como ramas autónomas.

Al respecto, Guillermo Cabanellas expuso: *"En definitiva científica y didácticamente, más que autónomo, por su dependencia del Derecho Laboral, el Derecho Colectivo del Trabajo, es una rama definida del mismo, puesto que los sujetos de éste último, sus beneficiarios y protagonistas, son también los trabajadores y los patrones, que en muchas de sus manifestaciones no hacen sino regular los contratos individuales de trabajo"* ⁽³³⁾.

Por lo tanto, dentro de este apartado, estableceremos las nociones de contrato y relación de trabajo y nos referiremos a otras figuras jurídicas, que están siempre presentes en toda relación laboral, ya sea de carácter individual o colectiva, pues son condiciones legales de la prestación del servicio.

1. El contrato de trabajo

En un principio el contrato individual de trabajo era la base de toda relación laboral; no obstante, se le consideró como una institución civilista, que no abarcaba todos los casos, para que el derecho del trabajo cumpliera su finalidad proteccionista de la clase trabajadora, por lo que surge el concepto de **"relación de trabajo"** fundada en la prestación real del servicio y a la cual nos referiremos en el siguiente segmento.

El Código Civil para el Distrito Federal prescribe en su artículo 1792, que convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones y el artículo 1793, a su vez señala, que los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos. Por lo tanto, la característica especial que desprendemos es el acuerdo de voluntades produciendo efectos jurídicos.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo prescribe en su artículo 20: *"Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario"*.

En consecuencia, en la definición legal encontramos como elementos esenciales:

a) Un acuerdo de voluntades que crea derechos y obligaciones recíprocos, como son los que una persona se obligue a prestar un servicio con

³³. Compendio de Derecho Laboral, Argentina, Bibliográfica Omeba, T. II, p. 43

determinadas características y la que lo recibe se obligue a su vez a pagar un salario;

b) La prestación de un servicio personal, es decir, que el obligado realice la actividad trabajo por sí mismo, no por interpósita persona, pues de lo contrario, ya no estaríamos ante un contrato laboral;

c) La característica de subordinación en el trabajo, lo que significa la sujeción a las órdenes del que lo recibe. Este concepto de subordinación substituyó al de "dirección y dependencia" que señalaba la Ley de 1931; y

d) Debe mediar el pago de un salario, es decir, hay una retribución que recibe el que lo presta, pues si no fuera así, se podría caer en otra figura jurídica distinta al contrato de trabajo, ya que en el derecho laboral existe una connotación específica de lo que es salario y su integración.

Por lo tanto, el contrato de trabajo implica consenso de dos partes: el que presta el servicio y el que lo recibe.

Desde luego en materia laboral, no existe una libertad absoluta para fijar las condiciones de contratación, ya que la ley señala un mínimo de éstas, que deben ser observadas por los contratantes, aún en contra de su voluntad, pues ignorarlas implicaría ilicitud del acuerdo, caso en el cual no se aplicarían las condiciones pactadas sino la ley.

La voluntad de las partes sólo rige en lo que rebasa las prestaciones mínimas contempladas por el ordenamiento laboral y cuando no haya prohibición expresa del mismo. Como ejemplos tenemos: Las partes no pueden contratar un salario menor al mínimo establecido, o bien, fijar jornadas más allá de lo que autoriza la ley.

2. La relación de trabajo

Como antes lo señalamos, contra la base contractualista, surge como causa generadora de derechos y obligaciones en materia laboral, lo que se ha llamado "**relación de trabajo**". Ya no es el acuerdo de voluntades sino la prestación real del servicio lo que vincula jurídicamente a las partes, pues dicha relación concreta la actuación de la ley y la efectividad de todas las prestaciones, aunque las partes no hayan hecho ninguna referencia a ellas o no tengan formalizado algún contrato.

No todos los autores aceptan en su amplitud a la moderna corriente de la relación de trabajo. Entre nuestros tratadistas, Euquerio Guerrero ⁽³⁴⁾ se pronuncia en contra, y así señala, que con independencia de las limitaciones al principio de la autonomía de la voluntad, el trabajador sigue siendo hombre libre que debe expresar su consentimiento de vincularse con un patrón y puede,

³⁴ Manual de Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1960, p. 31

si así lo convienen ambos, incluir prestaciones superiores a las legales o a las del contrato colectivo de trabajo que rija en la empresa. Agrega que coincide con Cabanellas al afirmar que si se pretende que pueda darse un vínculo jurídico sin que medie la voluntad, es lo mismo que creer que del vacío pueda extraerse la materia.

Euquerio Guerrero reafirma su posición al manifestar, que si sólo se aceptara la teoría de la relación de trabajo, no se podría justificar la existencia de algún derecho cuando el obrero firme un contrato de trabajo para iniciar labores posteriormente y el patrón más tarde se niegue a recibirlo o a la inversa.

Por su parte, el maestro Mario de la Cueva al referirse a la relación de trabajo expresó: . . . que el contrato, basado en la autonomía de la voluntad, era fuente creadora de los derechos y obligaciones entre los hombres; tesis que sería substituida por la doctrina que atribuía al hecho simple de la prestación de un trabajo la fuerza suficiente para crear, aún en contra de la voluntad de los empresarios, derechos y obligaciones . . . (35)

El propio autor señala, que los antecedentes de esta concepción nueva en las relaciones laborales derivan de las ideas de Georges Scelle y Erich Molitor.

El primero se rebela en contra de la idea de alquilar a un trabajador, que no es una cosa ni un animal, o de su facultad, porque no se le puede separar de la persona física. El anuncia un tránsito del subjetivismo contractualista que hace depender los derechos de un acuerdo de voluntades, al objetivismo de los derechos reales, . . . que fundara los derechos del trabajo en su voluntad libre. . . y en el hecho real de la prestación de su energía.

Según el propio maestro De la Cueva, Erich Molitor se interesó en la determinación del momento en que principia a aplicarse el derecho del trabajo, por lo que señaló la necesidad de distinguir el contrato de la relación de trabajo: el primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo.

De acuerdo con las ideas del mismo maestro De la Cueva: "*La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos -ley y de sus normas supletorias*" (36).

35. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1988, pg. 182 y sgtes.

36. Ídem, p. 187

Santiago Barajas Montes de Oca apunta al respecto: *"El concepto relación de trabajo surge del hecho de que no siempre la estipulación de un contrato de trabajo coincide con el servicio que se presta, pues ocurre con frecuencia que las estipulaciones previstas tienen determinado sentido de dependencia que no coinciden en nada con el desarrollo propio del trabajo que se desempeña"* ⁽³⁷⁾.

La Ley Federal del Trabajo, en obvio de discusiones, contempla las dos situaciones: El contrato y la relación de trabajo. Así en el artículo 20 prescribe:

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

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

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

Nos parece muy interesante la controversia entre los contractualistas y los partidarios de la relación laboral. Nosotros nos inclinamos más a los que señalan que la relación laboral complementa el contrato.

No consideramos lógico excluir la voluntad de las partes en la relación laboral, pues para que se de ésta debe haber en principio un acuerdo de voluntades expreso o tácito, verbal o escrito, pero siempre en toda relación de trabajo subyace dicho acuerdo, que coloca a las partes, en los supuestos jurídicos que señala la ley y que origina su aplicación, ya sea para darle todos sus efectos, para prohibirlo, o bien, para substituir dichos efectos, según la intención de las partes, por los establecidos por el propio ordenamiento laboral.

Si la relación laboral es interpersonal, no puede haber sólo una parte (el trabajador), que exprese tácitamente su voluntad con el hecho de prestar el servicio, sin que haya a su vez, la voluntad del patrón beneficiario de ese servicio, para que lo realice el trabajador, ya sea que lo manifieste por sí o por representante, tácita o expresamente, con el hecho de permitir la prestación correspondiente.

³⁷. Derecho del Trabajo, México, UNAM, 1990, p.8

Si no hay voluntad como se explicaría la característica de subordinación, ya que ésta implica, supuestamente, una persona que manda y otra que obedece, en todo lo concerniente al trabajo.

De lo anterior inferimos que siempre habrá un acuerdo previo, antes de que la relación laboral se de en su plenitud, por un contrato formal o de manera tácita, al presentarse el trabajador a laborar y ser aceptado, o permitírsele la entrada o ser enrolado, para realizar labores en la empresa, ya sea que tal presentación la haga por iniciativa propia o a propuesta de un sindicato, caso éste último, que además del consentimiento individual, existe un consenso previo, mediante una negociación colectiva entre el sindicato que representa el interés profesional en la empresa y el patrón.

A continuación exponemos tres ejemplos, para orientar nuestro criterio:

El primero, como lo indicó don Euquerio Guerrero ⁽³⁸⁾ y lo mencionamos líneas atrás, se refiere al trabajador que celebra un contrato con el patrón, observándose las formalidades legales. No obstante el patrón ya no lo recibe o no le proporciona la materia del trabajo, por lo que no hay prestación real del servicio, sin embargo, la ley laboral otorga al trabajador ciertos derechos.

El segundo ejemplo lo tenemos, cuando el trabajador se presenta a la empresa y se le permite su acceso con el propósito de que preste un servicio. No obstante el patrón no le proporciona la materia del trabajo y no labora; materialmente no hubo prestación real del servicio, pero el trabajador tiene derechos, uno de ellos sería el que se le pagara su salario, por haber estado a disposición del patrón.

Por último, un ejemplo absurdo, pero no menos elocuente. En un terreno bardado, una persona, sin ser vista, se brinca la barda y de propia voluntad se pone a limpiar el terreno sin que alguien lo hubiera mandado y sin la vigilancia de nadie. Tiene un accidente, ¿ Se le puede fincar responsabilidad laboral al dueño del terreno?, creemos que no, aunque hubo un hecho real, la realización de una actividad o si se quiere trabajo en la limpieza del terreno, faltaron elementos esenciales como fueron el acuerdo de voluntades tácito o expreso para que se hiciera tal limpieza y la subordinación.

Al ahondar en estas consideraciones, vemos criterios en pro del contrato o de la relación laboral, ésta como un hecho generador de derechos a través de la aplicación de la ley. Por eso nos parecen interesantes los comentarios que se hacen por el maestro Alberto Trueba Urbina al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que en la parte conducente dicen:

³⁸. Op. cit., supra, nota 34, p.31

"...La relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente la relación de trabajo generalmente es originada por un contrato, ya sea expreso o tácito que genera la prestación de servicios. Por ello el derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador. . . Es por eso que entre el contrato y la relación no hay discrepancias, pues el contrato de trabajo no puede ser substituido por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral". (39)

Américo Plá Rodríguez se pronuncia en contra de la posición extrema asumida por el maestro Mario de la Cueva, cuando admite la posibilidad que nazca una relación de trabajo sin el consentimiento patronal y así expresa:

"Creemos que tal hipótesis no es real: aunque sea implícitamente, hay siempre consentimiento patronal para aceptarse al trabajador o para conservarlo en la empresa si excepcionalmente hubiere empezado a trabajar, sin previo concierto. Este consentimiento no tiene por que prestarlo el principal de la empresa, bastando que lo dé el empleado autorizado para representarlo. Estimamos que para destacar ese rasgo no era necesario negar el carácter contractual del vínculo". (40)

Por otra parte, reafirma su posición al señalar que no se puede desconocer que subsista el elemento convencional desde el momento en que cada parte es libre o no para celebrar el contrato de trabajo. Tanto del punto de vista del trabajador como del empleador, ya que los casos marginales que se citan de personas que empiezan a actuar sin conocimiento del empleador son absolutamente excepcionales. Si no es el empleador en persona es alguno de los otros empleados que en la práctica están ejerciendo su representación, el que autoriza expresa o tácitamente la incorporación del nuevo trabajador. Si por azar se diera el caso de tareas prestadas sin ningún consentimiento, su retribución y la aplicación de las normas laborales se justifican por el principio

³⁹. Ley Federal del Trabajo de 1970, comentada, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, México, Editorial Porrúa, S.A., 1981

⁴⁰. Derecho Laboral en Iberoamérica, "Relación de trabajo y contrato de trabajo", México, Ed. Trillas, 1981, p.195

de primacía de la realidad, sin que sea necesario trastocar los conceptos básicos de la materia. Lo mismo ocurre en el caso de contratos nulos. ⁽⁴¹⁾

Asimismo expresa, cabe señalar que también subsiste la posibilidad de un elemento contractual - eventual y adicional - desde el momento en que es válida y eficaz la concertación de condiciones laborales superiores a las mínimas o relativas a aspectos que no están reglamentados. Por lo tanto concluye, *"la relación de trabajo no excluye ni sustituye, pues, el contrato de trabajo, sino que lo completa y perfecciona"* ⁽⁴²⁾

Con lo anterior, ya tenemos una idea de las figuras jurídicas de contrato de trabajo y relación de trabajo, pero nos falta hacer algunas referencias a otros supuestos que en parte conforman el derecho individual del trabajo, como son jornada, descansos, vacaciones y salarios, a los cuales pasamos a referirnos.

3. Jornada

Es cosa del pasado, cuando menos en teoría, las jornadas inhumanas de trabajo de 14, 16 o más horas continuas. Desde antes de la Constitución de 1917, ya había una corriente muy favorable para limitarla a ocho horas y así se propuso en el Manifiesto del Partido Liberal de los hermanos Flores Magón. El constituyente de 1917 recoge esa inquietud y en el artículo 123, fracción I, establece como jornada diurna la de ocho horas, y de siete horas la nocturna, según lo dispone la fracción II.

La Ley Federal del Trabajo atempera la rigidez de la disposición constitucional y establece algunas modalidades para la jornada, según situaciones especiales de prestación del servicio. Así señala, que queda a la convención entre los trabajadores y el patrón fijar la duración de la jornada, que no puede exceder de los límites legales, a efecto de repartir las horas de trabajo para permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente (artículo 59).

La jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas; la nocturna entre las veinte y las seis horas y la mixta, cuando implica parte de las dos, pero que la porción nocturna sea menor de tres horas y media, sino se reputará jornada nocturna (artículo 60). La duración de cada jornada es de ocho horas la diurna, siete horas la nocturna y siete horas y media la mixta..

Durante la jornada continua los trabajadores gozan de un descanso de media hora por lo menos (artículo 63). Si en este tiempo o en el de las comidas el trabajador no puede salir de la empresa, le será computado como tiempo efectivo de la jornada (artículos 63 y 64).

⁴¹. Ídem, p. 199

⁴². Ibídem.

En caso de siniestro o riesgo inminente, con peligro de la vida de los trabajadores o del patrón o de la existencia de la empresa, la jornada puede prolongarse por el tiempo necesario para evitar esos males y las horas adicionales sólo las cobrarán los trabajadores, en una cantidad igual a la que reciban por cada una de las horas de la jornada (artículos 65 y 67), es decir salario sencillo.

Por motivos extraordinarios puede prolongarse la jornada, dándose lugar a la figura de "*trabajo extraordinario*", sin que exceda de tres horas diarias y tres veces en una semana. Estas tres horas las cobrará el trabajador a salario doble; y si en forma indebida se prolonga en la semana, más de nueve horas el trabajo extraordinario, las horas excedentes se cobrarán a salario triple o sea, un salario por las horas trabajadas y dos salarios más por cada hora, como pena, sin perjuicio de otras responsabilidades en que incurra el patrón (artículos 66 y 68) Por otra parte, existe prohibición, para que los menores de 16 años presten servicio extraordinario o para que se establezca una jornada inhumana.

Por último, se distingue el trabajo efectivo y lo que debe reconocerse como jornada al señalar la Ley, en su artículo 58, que "*jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón, para prestar su trabajo*". Esto sin perjuicio de que el patrón tenga al trabajador materialmente trabajando, pues la jornada implica tiempo en que este último permanezca a disposición de aquél.

4. El descanso semanal y el descanso obligatorio

El artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo señala que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro. Esta disposición reproduce la de la fracción IV del artículo 123 de la Constitución, con la salvedad que ésta habla de operario y la ley, con mayor propiedad de trabajador, con independencia de que la semana laboral coincida o no. Ahora bien, aunque las disposiciones de referencia no señalan en forma expresa el descanso semanal, sino de días de trabajo, se infiere que tanto el legislador constituyente como el ordinario, pretendieron que fuera así, ya que los seis días de trabajo y el día de descanso, completan la semana, por eso los artículos 70 y 71 de la Ley Reglamentaria se refieren a descanso semanal, procurándose que éste sea el domingo.

En esa virtud a cada seis días de trabajo corresponde un día de descanso, con goce de sueldo, o con la de calendario.

En los casos de que el pago del salario se haga en forma semanal, se considera para determinados efectos legales, el salario diario, más la parte proporcional del séptimo día. Por otra parte es común encontrar determinados tipos de contratos, que consideran el salario mensual, pagaderos por quincenas

vencidas, en donde ya quedan comprendidos los días de descanso semanal de todo el mes, en los cuales no hay labores.

Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si por alguna circunstancia lo hacen, el patrón les debe cubrir además del salario del día de descanso, un salario doble por el servicio prestado, es decir el equivalente a tres salarios (artículo 73 de la Ley).

Por otra parte, los trabajadores que prestan servicios en forma normal los domingos, tendrán una prima adicional de veinticinco por ciento del salario (artículo 71) y deben gozar de un día de descanso después de laborar seis días, pero si dichos trabajadores tuvieran fijado el domingo como día de descanso, percibirán la prima indicada y el salario triple correspondiente.

Este descanso tiene como propósito que el trabajador recupere sus fuerzas desgastadas en los seis días de labores, lo que es distinto al descanso obligatorio que considera la ley, por días muy especiales, que por mandato legal no se labora, por ser conmemorativos de fechas históricas, religiosas o por acontecimientos políticos, en que se da oportunidad al trabajador de participar.

El artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo considera como días de descanso obligatorio: 1o. de enero, 21 de marzo, 1o. de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y aquellos que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Cuando en una empresa se determine por necesidades de la misma, que un número de trabajadores deben prestar servicios en un día de descanso obligatorio, previo acuerdo entre aquellos y los patrones, tendrán derecho a cobrar el salario ordinario del día más un salario doble por el servicio prestado (artículo 75 de la Ley). En caso de que no haya acuerdo sobre el número o para la prestación del servicio debe resolver lo conducente la Junta respectiva

5. Vacaciones

En los términos del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho a disfrutar de un periodo de vacaciones pagadas nace para el trabajador después de un año de servicios, que en ningún caso puede ser inferior a seis días laborables. En otras palabras, el trabajador en el supuesto indicado goza cuando menos de una semana sin trabajar con goce de sueldo, ya que ésta se completa con el día de descanso semanal.

El periodo de seis días se incrementará por cada año de servicios en dos días laborables hasta llegar a doce, y después del cuarto año se aumentará cada cinco años, por lo cual al cumplirse el noveno las vacaciones serán de catorce días.

Desde luego, como sabemos son prestaciones mínimas que señala la ley, pero a través de la negociación colectiva los sindicatos han obtenido mayores periodos de vacaciones para sus agremiados.

Por otra parte, tratándose de trabajadores menores de dieciséis años, el periodo de vacaciones es de dieciocho días; los trabajadores de buques, tienen como mínimo doce días iniciales, que se incrementan en dos días laborables, por cada año de servicios hasta llegar a veinticuatro días y en lo sucesivo el incremento será de dos días cada cinco años; las tripulaciones aeronáuticas gozan de treinta días de vacaciones no acumulables, que se aumentan en un día por cada año, sin que exceda de sesenta días ⁽⁴³⁾.

Cuando se trate de trabajos discontinuos o de temporada el periodo de vacaciones será en proporción al número de días trabajados, lo cual también sucede cuando la relación laboral termina antes de que se cumpla el año de servicios ⁽⁴⁴⁾.

En consideración a que las vacaciones tienen el propósito de que el trabajador se reponga del desgaste físico que trae consigo el trabajo continuo deben disfrutarse, sin que puedan compensarse con una remuneración, por lo que los patrones están obligados a concederlas dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, con el deber de pagarles el salario respectivo, con una prima adicional de cuando menos del veinticinco por ciento de su importe ⁽⁴⁵⁾.

6. Salario

De conformidad con la definición legal, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo ⁽⁴⁶⁾.

En otras palabras, pudiera decirse, que dentro de la relación jurídica que se establece entre patrón y trabajador, es la contraprestación que éste recibe por el servicio que proporciona a aquél, aunque para Manuel Alonso García ⁽⁴⁷⁾ el salario o remuneración es, en principio, un concepto más amplio que el de

⁴³. Ley Federal del Trabajo, artículos 179, 199 y 233

⁴⁴. Ídem, artículos 77 y 79

⁴⁵. Ídem, artículos 79, 80 y 81

⁴⁶. Ídem, artículo 82

⁴⁷. "Salario y Régimen Retributivo en el Estatuto de los Trabajadores", Libro en homenaje al maestro Mario de la Cueva, México, UNAM, 1981, p. 246,

contraprestación que corresponde, en razón de equivalencia, a la prestación del servicio realizado por cuenta ajena...

El maestro Mario de la Cueva ⁽⁴⁸⁾ señala que salario es "*la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien, una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa*".

Para Euquerio Guerrero "*el salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador*" ⁽⁴⁹⁾.

La retribución que recibe el trabajador se integra: con los pagos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo ⁽⁵⁰⁾.

La Ley de 1931 al señalar la integración del salario se refería a lo que recibía el trabajador "por su labor ordinaria", siendo más amplio el concepto de la ley actual.

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo... para establecerlo se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo. El salario que se cobra por unidad de obra, en una jornada de ocho horas, nunca podrá ser menor al mínimo. Corresponde igual salario al mismo trabajo desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales ⁽⁵¹⁾.

Lo anterior nos lleva a determinar que es salario remunerador, así como a señalar excepciones a la regla de "*a trabajo igual, salario igual*".

Según el maestro Mario de la Cueva el término salario remunerador apareció por primera vez en nuestro derecho, en el artículo 123 de la Constitución, al considerar la nulidad de la estipulación que fije un salario no remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.. En consecuencia quedó tal determinación a dichas Juntas en cada caso concreto, lo que sólo se puede establecer después de analizar todas las circunstancias que concurren: humanas, técnicas y económicas. Por lo tanto, las Juntas tendrán a

⁴⁸. Op. cit., supra, nota 31 p. 297

⁴⁹. Op. cit, supra, nota 9 p. 147

⁵⁰ Ley Federal del Trabajo, artículo 84

⁵¹. Ley Federal del Trabajo, artículos 85 y 86

la vista la condición de las personas, su grado de preparación técnica y eficiencia demostrada . . . (52)

Nosotros pensamos que una de las acepciones que tiene el término remunerador, es la de "**utilidad suficiente**" (53), que debe ser para algo, o sea, la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador y las de su familia, toda vez que para el trabajador el salario representa la obtención de satisfactores, que constituyen el sustento de una vida normal, por lo que de no ser así, el salario desde ese punto de vista no es remunerador, con independencia de otras situaciones que puedan originarse, como trabajo excesivo, que no corresponde al ingreso.

Lo indicado se corrobora con lo que expresa el artículo 90 de la Ley que se revisa, el cual señala que el salario mínimo es la cantidad menor que se puede recibir en efectivo por servicios prestados en una jornada de trabajo que debe ser suficiente para satisfacer necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación de los hijos; por lo que si eso se considera para el salario mínimo, debe también aplicarse para cualquier salario no fijado por una Comisión Nacional, sino por acuerdo de las partes en una relación laboral, en que los satisfactores que conlleva el salario para el trabajador, deben exceder de lo señalado, cuando no se trata de salario mínimo, según las circunstancias de la prestación del servicio.

No debemos omitir, que el salario mínimo en vigor, ya ha sido rebasado en las convenciones de las partes, sobre todo en las colectivas, pues resulta insuficiente en relación a la intención que tuvo el legislador, por lo cual ahora sirve de referencia para multas o algunos pagos.

El salario mínimo es general para una, o varias áreas geográficas o profesionales, para una rama determinada de actividad económica o profesional, oficios o trabajos especiales. Ambos se fijan por una Comisión Nacional integrada por representantes de trabajadores, patronos y gobierno.

El salario mínimo ha sido objeto de protección especial por parte del legislador, ya que la falta de pago del mismo tipifica un delito; además no puede ser objeto de compensación o descuento, salvo los casos de pensiones alimenticias, el pago de rentas, o abonos de préstamos al Fondo Nacional de la Vivienda, relacionados éstos con la vivienda o con la adquisición de bienes de consumo duradero. (54)

52. Op. cit., supra, nota 31 p. 300

53. Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado, Selecciones del Reader's Digest, México, 1986, p. 3216

54. Ley Federal del Trabajo, artículos 91 a 97

Por otra parte, el salario general, tiene normas protectoras y privilegios especiales, tales, como el de libre disposición, la irrenunciabilidad, el pago directo, la prohibición de que sea por cualquier medio distinto al efectivo en moneda del curso legal; la nulidad de la cesión, la no compensación; la ilicitud de multas que disminuyan el salario o de descuentos, salvo casos especiales; la inembargabilidad, con excepción de que se trate de pensión alimenticia; la preferencia en el cobro frente a terceros etc. ⁽⁵⁵⁾

Por su parte, el principio de que "a trabajo igual corresponde salario igual", tiene excepciones en la propia Ley Federal del Trabajo, a saber: 1. En el caso de trabajadores de buques, puede haber trabajo igual, pero no igual salario, si la prestación del servicio se hace en buques de distintas categorías (artículo 200); 2. Prestación de servicios en aeronaves de distintas categorías o rutas (artículo 234); 3. En el trabajo ferrocarrilero por servicios que se prestan en líneas o ramales de distinta importancia (artículo 253); 4. Trabajo de autotransporte, cuando se presta en líneas o servicios de distintas categorías (artículo 257); 5. El trabajo de deportistas profesionales en razón de que sea en distintas categorías de los eventos o funciones, de las de los equipos o de los jugadores (artículo 257; y 6. Trabajadores actores y músicos en razón de las categorías de funciones, representaciones o actuaciones, o de los trabajadores actores o músicos (artículo 307).

Por otro lado, los trabajadores gozan de un aguinaldo anual de quince días, cuando laboren todo el año y de no ser así, reciben la parte proporcional al tiempo trabajado, aunque ya no estén en la empresa ⁽⁵⁶⁾.

Todo lo anterior nos confirma la importancia que el legislador da al salario, que constituye el patrimonio del trabajador y le significa la obtención de satisfactores para su sustento y el de su familia.

B. El Derecho Colectivo del Trabajo

Es indudable que el derecho colectivo del trabajo deviene en su máxima expresión, con el reconocimiento del Estado, a la asociación profesional, a la negociación colectiva y al derecho de huelga.

Guillermo Cabanellas ⁽⁵⁷⁾ considera en principio, que el contenido del Derecho Colectivo del Trabajo se integra por las asociaciones profesionales, tanto obreras como patronales, los convenios colectivos de condiciones de trabajo y los conflictos laborales, sin matiz individual y afirma, con cita de

⁵⁵. Ídem, artículos 98 a 116

⁵⁶. Ídem, art. 87

⁵⁷. Compendio de Derecho Laboral, Argentina, Bibliográfica Omeba, Tomo II, p. 43

Krotoschin (Instituciones de Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1947, T. I, p. 159) que *"el derecho de las asociaciones profesionales, el derecho de las convenciones colectivas de trabajo y el derecho de conciliación y arbitraje, son los pilares del Derecho Colectivo del Trabajo"*.

En la doctrina mexicana el doctor Mario de la Cueva ⁽⁵⁸⁾ se refiere a *"la división triangular del derecho colectivo del trabajo"*, como resultado de su asistencia al Primer Coloquio sobre Libertad Sindical en América Latina, organizado en México, por la Oficina Internacional del Trabajo.

Tiene como antecedente a la doctrina alemana, y al efecto cita a Alfred Hueck-Hans, Carl Nipperdey y Arthur Nikisch. En este aspecto se consideran en el derecho colectivo del trabajo, tres elementos: *"las asociaciones del trabajo de empresa o de profesión, sus convenios, contratos colectivos y contratos ley u obligatorios, y los conflictos obreros empresariales"*.

El autor citado, se refiere a Paul Durand, que señaló cuatro términos en las relaciones colectivas: el primero se ocupa de los sindicatos, el siguiente de las relaciones colectivas, el tercero de los conflictos de trabajo y el cuarto de los procedimientos para la regulación de los conflictos colectivos.

El propio doctor Mario de la Cueva ⁽⁵⁹⁾ considera que el derecho colectivo del trabajo se desarrolla en varios principios e instituciones:

"... la libertad de coalición fluye hacia la asociación profesional y la huelga. Aquella es la unión permanente de trabajadores, en tanto que la huelga es el procedimiento que permite obligar a los patrones a aceptar una regulación equitativa de las relaciones de trabajo; y el contrato colectivo plasma dicha regulación".

El autor de referencia estimó que la libertad sindical *"... estaba constituida por una trilogía indisoluble, a saber: el derecho de asociación, el de negociación colectiva y el de huelga..."*. Hace una representación de su doctrina en un triángulo equilátero, cuyos ángulos todos idénticos en gradación, serían: el sindicato, la negociación colectiva y la huelga, de tal manera que ninguna de las tres figuras de la trilogía podrá faltar porque desaparecería el triángulo.

Por lo tanto, en este apartado haremos una semblanza de esa trilogía, en forma muy general, sin afán de profundizar en esos temas, de los cuales hay

⁵⁸ *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, México, Editorial Porrúa, S.A. Quinta Edición actualizada, Tomo II, 1989, p.p. 214-216

⁵⁹. *Idem*, p. 215

abundante literatura, y sólo con el propósito de establecer las nociones que manejaremos adelante, en el desarrollo de nuestro trabajo.

Sin embargo, antes de proseguir con las partes que integran el derecho colectivo, estimamos pertinente referirnos al concepto del mismo.

Al respecto, Guillermo Cabanellas lo define: *"aquél que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y patronos, en relación a condiciones de solidaridad, provenientes de su condición de prestadores y dadores del trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses"* ⁽⁶⁰⁾.

Dentro de nuestra doctrina, Mario de la Cueva considera que *"el derecho colectivo del trabajo es la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores y de la previsión social en el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento, en un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tienen su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad"* ⁽⁶¹⁾.

Asimismo tenemos la definición de Hueck-Nipperdey que dice: *"El derecho colectivo del trabajo es la parte del derecho del trabajo, que reglamenta el derecho de las organizaciones de empresa y profesionales de trabajadores y patronos, sus contratos y sus luchas"*, a la cual el maestro De la Cueva estima conveniente introducirle algunos cambios que la mejoraría; y así considera que sería más apropiada si expresara: *"El derecho colectivo del trabajo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos"*.⁽⁶²⁾

Para Néstor de Buen ⁽⁶³⁾ el derecho colectivo es *"el capítulo del derecho del trabajo que establece los causes institucionales de la lucha de clases"*.

En resumen puede estimarse al derecho colectivo del trabajo, como la *normatividad de las relaciones de grupos de trabajadores juntamente considerados e integrados, con uno o varios patronos, que fija derechos y*

⁶⁰. Compendio de Derecho Laboral, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, Editores Libreros, Tomo II, p.42

⁶¹. Derecho Mexicano del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1964, T. II, p.217

⁶². Idem, p.226

⁶³. Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1979, T. II, p.506

obligaciones a las partes, en la prestación de servicios por los primeros y su utilización por los segundos.

1. Nociones sobre sindicalismo obrero

Para Alejandro Gallart Folch el sindicalismo significa *"el movimiento desarrollado en los últimos cien años en el ámbito de la producción industrial caracterizado por la tendencia de los trabajadores a agruparse en asociaciones estables, distribuidas profesionalmente y dirigidas a defender los intereses, reivindicar los derechos y luchar por las aspiraciones colectivas de los mismos"*.⁽⁶⁴⁾

Así también, se conceptúa el sindicalismo, como "Sistema de organización obrera por medio del sindicato o sistema que propugna un papel decisivo de los sindicatos en la vida orgánica de una nación" ⁽⁶⁵⁾.

Allen define el sindicalismo como *"la acción colectiva para proteger y mejorar el propio nivel de vida por parte de individuos que venden su fuerza de trabajo "*.⁽⁶⁶⁾

Cassio de Mesquita Barres Jr., considera: *" . . . fuera de doctrinas políticas y económicas . . . el sindicalismo como unión. Claro que unión de personas que tienen un interés profesional que defender. . . "*⁽⁶⁷⁾.

En razón de lo anterior inferimos que hablar de sindicalismo obrero es referirnos *a la génesis, desenvolvimiento y consolidación de la asociación profesional, como agrupación de trabajadores, en la búsqueda y obtención del beneficio común y la defensa de sus propios intereses.*

a. Antecedentes históricos

Al analizar la institución que nos ocupa, estimamos conveniente hacer algunas alusiones a antecedentes remotos o inmediatos, no sólo en el extranjero, sino también en México, donde su evolución tiene peculiaridades distintas a las de otros países.

⁶⁴ . *Enciclopedia Jurídica Omeba*, Buenos Aires, 1977, T. XXV. p. 528

⁶⁵ . *Diccionario Trillas de la Lengua Española*, Editorial Trillas, México, 1990, p. 422

⁶⁶ . *Diccionario de Política*, Norberto Bobbio, Siglo Veintiuno Editores, México, 1988, p. 1490

⁶⁷ . *Cuestiones Laborales*, Libro en homenaje al Maestro Mozart Victor Russomano, " Socialismo, Economía y Democracia", México, UNAM, 1988, p. 65

Sin embargo, hay que hacer la salvedad en el sentido que algunos autores no consideran como precedentes de la asociación profesional, algunas formas asociativas que se han dado en el transcurso de la historia. Al efecto Alberto José Carro Igelmo, expresa: "*. . . todas las formas asociativas relacionadas con el trabajo que se nos han presentado como antecedentes del sindicalismo, nada o muy poco tienen que ver con el fenómeno tal como hoy se nos ofrece*"⁽⁶⁸⁾.

Por su parte, Mario de la Cueva ⁽⁶⁹⁾ hace una cita de Paul Pit, quien señala que los sindicatos contemporáneos se distinguen de las asociaciones de la Antigua Grecia.

En ese orden de ideas evocamos algunos acontecimientos sociales acaecidos en el devenir histórico, que se han citado como antecedentes vinculado al origen del derecho colectivo y en cierta medida a la asociación profesional, como uno de los pilares de aquél.

1) Antecedentes en el Extranjero

Según el Maestro Mario de la Cueva ⁽⁷⁰⁾ algunos autores han señalado un movimiento efectuado en el año de 1490 antes de J.C., durante el reinado de Khouphrou, por ladrilleros judíos de Egipto, contra la orden para fabricar ladrillos sin paja, como una de las primeras huelgas de la historia (que para nosotros implicaría una incipiente coalición de trabajadores).

La evolución económica que pudieron haber tenido las sociedades de esas épocas, no propició ningún tipo de organización de trabajadores, sin embargo algunos aseguran que el pueblo judío desde el reinado de Salomón conoció los organismos corporativos, pero según Guillermo Cabanellas ⁽⁷¹⁾ lo que resalta el texto bíblico es la utilización de centenares de miles de obreros dirigidos por sobrestantes, concepto jerárquico laboral poco compatible con la igualdad autonómica que suele caracterizar a los auténticos gremios.

El propio Cabanellas indica que algunos historiadores señalan que "*en la antigua India había asociaciones de agricultores, pastores, de barqueros y artesanos, que se regían por un Consejo y tenían capacidad para contratar y*

⁶⁸. Cfr. Néstor de Buen, op. cit., supra, nota 63, p. 510

⁶⁹. Derecho Mexicano del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., Sexta Edición, México, 1964, T. II, p.228

⁷⁰. *Ibidem*

⁷¹. Op. cit., supra, nota 33, p. 66

comparecer en juicio". No obstante él considera que " lo primero concreto en la materia es una ley de Solón. . . que permitía a los distintos colegios o agrupaciones profesionales de Atenas redactar libremente sus reglamentos, sin contrariar las leyes del Estado. Consta una autorización especial para los colegios de nautas o barqueros, con lo que aparece forjada por vez primera, entre cuantas leyes se conocen, la categoría profesional", (72)

E. Martín Saint León pone en duda la existencia de comunidades de artesanos en el pueblo judío después del reinado de Salomón . . . y considera que es sólo en Roma que resulta posible formarse una idea exacta y completa de lo que fue la corporación de la antigüedad (73).

Hay duda respecto a la fundación de los colegios en Roma, pues según Plutarco fue en la época de Numa Pompilio, en que se aprecia la distribución del pueblo de acuerdo a las artes y oficios, . . . la ciudad estaba compuesta de dos facciones que no querían unirse . . . por eso dividió al pueblo en oficios, como músicos, orfebres, carpinteros, tintoreros, zapateros, curtidores, herreros, alfareros y así sucesivamente, colocando a todos los artesanos de cada oficio en un sólo y mismo organismo (74) . . .

Por otro lado, algunos consideran que los colegios de artesanos en Roma datan de la época de Servio Tulio, donde tuvieron una existencia continua y regular. La Constitución de éste estableció un sistema político, dividiendo a los romanos en seis clases y en ciento noventa y tres centurias, que comprendía, cada clase, un determinado número de centurias . . . se incluyen los carpinteros, los obreros del bronce o el cobre y los tocadores de flautas y trompetas, formando cada oficio una centuria, estos colegios estaban investidos de prerrogativas políticas, más no así los otros cinco colegios de los ocho que cita Plutarco, los cuales tenían una vida corporativa autónoma, pero no existían como cuerpo político (75).

Así también en los últimos tiempos de la República Romana se formaron las sociedades denominadas *collegia* o *sodalitia* que establecían entre sus miembros, solidaridad de intereses y simpatías y un vínculo particular diferente a las relaciones de amistad. Las *sodalitias* participaban en acciones electorales apoyando a sus candidatos, o a leyes propuestas, o para rechazar o hacer

⁷² Derecho Sindical y Corporativo, Buenos Aires, Talleres el Gráfico, 1946, p. 19

⁷³ Historia de las Corporaciones de Oficios, Editorial Paternón, Argentina, 1947. p.31

⁷⁴ E. Martín Saint León, *Idem.* p.p. 31 y 32

⁷⁵ *Idem* p.p. 32 y 33

prevalecer una acusación. La injerencia de los colegios y sodalidades en los comicios, originó corrupción y abusos, en la compra de sufragios, razón por la cual fueron abolidos por la Ley Julia promulgada en el siglo I, de la Era Cristiana ⁽⁷⁶⁾.

La Ley Julia permitió subsistir a los colegios de artesanos, pero con una severa reglamentación, que del régimen de libertad pasó a un sistema de autorización y vigilancia administrativa ⁽⁷⁷⁾

La historia de los colegios bajo el imperio se resumen en dos hechos : primero el desarrollo continuo de esas asociaciones y segundo una subordinación cada vez mayor al Estado⁽⁷⁸⁾.

En conclusión se puede establecer que los colegios romanos apenas se preocuparon por la reglamentación del trabajo, pues dado el número considerable que existía de esclavos, aquél era servil y esta clase de trabajadores tenían obligaciones pero no derechos. El único punto regulado por los propios colegios fue el salario; regulación que completó Docleciano, que fijó la escala de salarios, a la cual debían atenerse los productores y mercaderes ⁽⁷⁹⁾.

Sin profundizar más en la Antigüedad Clásica, nos adentramos en la siguiente etapa histórica: la Edad Media, caracterizada por el régimen feudal, en donde cada Señor protegía y ejercía vasallaje en su feudo. Sin embargo, poco a poco el artesano logra liberarse y se desarrolla en las aldeas y pequeñas ciudades, donde el trabajo tiene peculiaridades propias.

En el aspecto laboral en la Edad Media florece el sistema gremial, cuya permanencia se extiende por muchos siglos hasta que constituye un valladar a la expansión de la gran industria y a la consolidación del capitalismo. Diversas formas asociativas, como los collegias, las gildas y cofradías, moldearon la entronización de los gremios medievales, cuya rigidez da configuración a esas organizaciones.

Los gremios tuvieron una jerarquización rigurosa, que establecía el ámbito de acción de cada participante: el maestro, el oficial y el aprendiz. El primero era el dueño de los instrumentos de producción, es decir, de la pequeña empresa, como se puede considerar que funcionaba el taller. Se supone que éste había recorrido los estadios anteriores de aprendiz y oficial, para llegar a

⁷⁶. Ídem p.p. 37 y 38

⁷⁷. Ídem p.39

⁷⁸. Guillermo Cabanellas, op. cit., supra, nota 72, p. 21

⁷⁹. Compendio de Derecho Laboral, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, Editores Libreros, 19 , T II, p. p. 67 y 68

maestro, donde ya quedaba establecida su habilidad en el oficio al haber presentado su obra magistral. Esta situación no era muy común, pues pocos llegaban a tener la categoría de maestro. Con tal carácter tenía los derechos y prerrogativas de ser miembro de su corporación.

El oficial era el aspirante a maestro, que ya había pasado el período de aprendizaje; constituía en el taller, en gran proporción, el instrumento de ejecución en el proceso productivo, bajo la subordinación del maestro, el que ejercía la dirección. Los oficiales, se ha dicho por algunos, eran ya trabajadores asalariados, porque recibían un estipendio para solventar sus necesidades. No todos tenían la fortuna de llegar a maestros, por lo cual se perpetuaban en su categoría, al carecer de facilidades, de medios económicos o conocimientos para ese efecto, lo que hace que se engrosen las filas de oficiales y tiendan a empezar a organizarse.

El aprendiz era el iniciado en el conocimiento del oficio, el que a través del tiempo y de las enseñanzas que asimilara llegaría a ser oficial y en una eventualidad maestro. Por lo general su ingreso al taller no era fácil, provenía de lazos familiares o de amistad; otras veces mediante pago o bien por la intención del maestro de aprovechar mano de obra con poca remuneración o sin ella. Su período de aprendizaje estaba reglamentado. Es de estimarse, que cuando el aprendiz no era hijo del maestro, se constituía como hijo putativo, ya que la relación acusaba características de familia.

Los gremios eran círculos cerrados que no permitían la libre disponibilidad de mano de obra. El doctor Manuel Lastra Lastra ⁽⁸⁰⁾ expresa: *"La agrupación corporativa tuvo un carácter preponderantemente local, y su rigidez reglamentaria y su hermetismo limitaron en grado sumo la libre iniciativa y propiciaron marcadas discriminaciones entre sus integrantes y los que no formaban parte de ellas"*.

Los cambios en los medios de producción que genera la Revolución Industrial, la aplicación de la máquina en substitución de la fuerza de trabajo del hombre y el estatismo de los gremios, hace imposible la coexistencia de dos regímenes de producción diferentes, uno el gremial, incapaz de dar satisfacción a la demanda de productos, cada vez mayor y que sólo el otro, a través de la nueva organización del trabajo y el auxilio de medios técnicos podía cumplir.

En consecuencia el sistema gremial cae en desgracia ante necesidades superiores, que engendra el mayor consumo de productos y el intercambio comercial, tanto a nivel nacional como internacional.

Es en Francia, en febrero de 1776, bajo el reinado de Luis XVI, cuando el Ministro Turgot expide un edicto que suprime las corporaciones y prohíbe

⁸⁰. Derecho Sindical, México, Editorial Porrúa, S.A., 1991, p. 19

cualquier tipo de asociación de maestro u oficiales. Pocos meses después, al dejar de tener influencia política Turgot, su edicto se revoca (agosto de 1776) y consecuentemente resurgen las corporaciones. No obstante el primer golpe ya se había dado al sistema gremial; y tiempo después se asienta el golpe definitivo en junio de 1781, al aprobar la Asamblea Constituyente el ordenamiento conocido como Ley Chapelier, que anula toda especie de corporación de un mismo estado o profesión, prohíbe restablecerlas y penaliza a todas las asociaciones de artesanos, obreros y jornaleros o los que por ellos interesados atenten contra la industria del trabajo.

Como lo señalamos en el capítulo primero, al haber caído en desgracia el sistema gremial y entronizarse el maquinismo en los medios de producción, hubo una oferta excesiva de mano de obra, que produjo un ejército de desocupados. De esto nacen las inconformidades, que dan cohesión y aglutinan a los trabajadores para pelear por sus derechos, lo que conlleva la formación de las agrupaciones obreras, que hoy constituyen los poderosos sindicatos.

Es evidente que todo el derecho del trabajo, en su concepción actual, no constituye una concesión graciosa, sino una conquista de los trabajadores impuesta en condiciones adversas, primero en la obtención del derecho a coaligarse, hasta que éste es reconocido y en teoría el trabajador empieza a tener la fuerza que le da la cohesión del grupo.

El maestro Mario de la Cueva ⁽⁸¹⁾ señala tres períodos muy especiales al respecto:

Uno se refiere a la prohibición de asociarse, llegándose a tipificar como delito el hacerlo, cuando la corriente del liberalismo económico impera y la voluntad de las partes es la suprema ley de los contratos, lo que impide la intervención protectora del Estado, en favor de los trabajadores. A esta etapa de la lucha de estos, el autor citado la llama "Edad Heroica".

Un segundo período se refiere a lo que denomina dicho autor "Era de la Tolerancia", en la que ya hay un reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical; ya los trabajadores no son perseguidos por el ejercicio de esos derechos, aún cuando las agrupaciones eran asociaciones de hecho, que no podían imponer condiciones de trabajo a los empresarios, los que no estaban obligados a negociar y contratar colectivamente.

La etapa anterior evoluciona a lo que puede señalarse como la del "reconocimiento de las instituciones y principios fundamentales del Derecho del Trabajo por la legislación ordinaria" ⁽⁸²⁾

⁸¹ El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1989, T II, p. p.203 a 207

⁸² Mario de la Cueva, *Ídem.*, p. 206

Según el propio autor, no hay fechas exactas que delimiten una etapa con otra, ya que en cada país fue distinta.

Como conclusión se estima que el verdadero sindicalismo obrero se origina en el siglo pasado al evolucionar los medios de producción para dar paso a la gran industria.

2) Antecedentes en México

A fin de complementar los antecedentes históricos antes señalados, estimamos conveniente hacer una sinopsis del desenvolvimiento que al respecto hubo en México, que no tiene las mismas características de otros países.

Nuestro devenir histórico tiene etapas muy marcadas, que se significaron: por una población aborigen, su conquista y tres siglos de dominación española; la independencia y consolidación de la República y la Revolución Constitucionalista, que aflora al ordenamiento fundamental que hasta la fecha nos rige. Muchas constituciones ha tenido México, pero las de mayor trascendencia en nuestro desarrollo político, sin duda, son: la de 1824, que establece el Federalismo; la de 1857, que reconoce las garantías individuales de los mexicanos y por último la de 1917, que además de reiterar la existencia de tales garantías frente al Estado, instaaura las garantías sociales en los artículos 27 y 123.

En consecuencia, comenzaremos por la etapa Precolonial, para buscar antecedentes en las organizaciones indígenas.

Luis Araiza en su obra "Historia del Movimiento Obrero Mexicano" señala: *El conquistador encontró que los aztecas tenían establecida la forma de trabajo ejecutado, conocida como artesanado . . . los trabajadores aztecas ya fabricaban preciosas telas de algodón en telares primitivos de madera, operados a mano* ⁽⁸³⁾.

El propio Hernán Cortés constató la existencia de artesanos y obreros libres como lo revela al Rey de España, Carlos V, en su Segunda Carta de Relación, al narrar que se encontró a su llegada a Tenochtitlán: *"Hay en todos los mercados y lugares públicos de dicha ciudad, todos los días, muchas personas trabajadores y maestros de todos los oficios esperando quién los alquile por sus jornales"* ⁽⁸⁴⁾.

⁸³. Araiza, Luis, Historia del Movimiento Obrero, México, Ediciones Casa del Obrero Mundial, 1975, T. II, p. 12

⁸⁴. Hernán Cortés, Cartas y documentos, México, Editorial Porrúa, S.A., 1963, p. 76. Cfr. por José Lastra Lastra, "Derecho Sindical", México, Editorial Porrúa, S.A., 1991, p. 34

Si extractamos y sintetizamos lo que dicen diversos autores, podemos señalar, que en la época prehispánica había un artesanado que producía para vender sus productos en el Mercado de Tlalteloco o ejecutaban obras que les eran encomendadas; los artesanos de un mismo oficio formaban una asociación semejante a la corporación, vivían en un barrio, (Calpulli) . . . enseñaban a sus hijos la profesión ⁽⁸⁵⁾. Se habla también de un sistema laboral conocido en los tiempos coloniales con el nombre de Coatéquilt, a virtud del cual se organizaban cuadrillas de trabajadores en cada jurisdicción territorial, encargadas de cumplir tareas definidas por períodos determinados ⁽⁸⁶⁾. Por lo tanto podemos concluir, que entre los aztecas había cierto grado de desarrollo del artesanado y de su espíritu asociativo que los llevó a formar grupos de individuos con el mismo oficio, con algo de semejanza a las corporaciones clásicas, aunque no constituyan un remoto antecedente del sindicalismo actual.

En la Época de la Colonia el trabajo tiene peculiaridades determinantes de ciertas relaciones, unas veces con aspectos laborales y otras de vasallaje, que casi configuraron el esclavismo; remarcándose una completa distinción con el trabajo del peninsular.

A virtud de "mercedes reales" se otorgaba a los españoles grandes extensiones de tierra, que tuvieron como complemento la institución de la "Encomienda", por la cual, con el propósito de incorporarlos a la religión católica, se entregaban al "encomendero" un determinado número de indígenas que tenían la obligación de servirle, lo cual constituyó según Luis Araiza ⁽⁸⁷⁾ *"odiosa fórmula de explotación humana muy similar a la esclavitud"*.

Con posterioridad surgió el "repartimiento", que consistía en sacar de los pueblos a los indios que fueran necesarios, para realizar los duros trabajos de las minas y las agotadoras faenas del campo ⁽⁸⁸⁾. La prestación del servicio por repartimiento era obligatoria para varones de 18 a 60 años y debía ser retribuida justamente ⁽⁸⁹⁾.

Por otra parte, también se desarrolló el sistema de "peonaje", en que era voluntaria la contratación del servicio con la hacienda por un salario y que a la postre arraigó al trabajador por motivo de deudas, que eran hereditarias;

⁸⁵. Castorena J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, México,, 1971 , p.34

⁸⁶. Florescano, Enrique, "La Clase Obrera en la Historia de México, de la Colonia al Imperio", México, Editores Siglo XXI, Instituto de Investigaciones Sociales, 1986, p.p. 16 a 18

⁸⁷. Op. cit., supra, nota 83, p. 12

⁸⁸. Dávalos, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1991, p. 26

⁸⁹. *Ibidem*

acasillamiento que subsistió en el período independiente hasta la revolución de 1910, que con la promulgación de la Constitución de 1917 acabó con esa situación.

Otro de los sistemas de trabajo fue el "obraje" como talleres de manufacturas, que no tuvieron gran desarrollo. En estos talleres: *"Hombres libres, indios y hombres de color, están confundidos con galeotes que la justicia distribuye en las fábricas para hacerlos trabajar a jornal. Unos y otros están cubiertos de andrajos, desnutridos y desfigurados. . . Cada taller parece mas bien una cárcel. . ."* ⁽⁹⁰⁾.

Asimismo, existieron en la Época Colonial los gremios regulados por sus respectivas Ordenanzas que *"las elaboraban ellos mismos a su conveniencia y luego eran aprobadas por el Ayuntamiento de México y confirmadas por el Virrey sin mayores cambios"* ⁽⁹¹⁾.

Luis Araiza expresa: *"A fin de estructurar el primer gremio, aparece en el año de 1524, la Ordenanza de Herreros, como la primera de éstas, en 1546, la de Bordadores, en 1575 la de Carpinteros y Albañiles, en 1584, las del Arte de la Seda, en 1596, la de Tejedores de Telas de Oro, etc."* ⁽⁹²⁾.

En los talleres gremiales aparecen las jerarquías conocidas de maestros, oficiales y aprendices, los maestros eran en su mayor parte los españoles peninsulares y los oficiales y aprendices eran mestizos, indios y negros ⁽⁹³⁾.

El sistema de gremios de la Colonia fue sensiblemente distinto al régimen corporativo europeo ⁽⁹⁴⁾, éstos disfrutaron de gran autonomía y la regulación que hacían de las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices, no tenían que aprobarse por la autoridad.. Fue con la Ley del 8 de junio de 1813 que se autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y dedicarse al oficio que más le conviniera sin necesidad de licencia o de ingreso a algún gremio.

Es de estimarse, que en la Colonia no podemos hablar de un tipo de asociación profesional como el sindicato que conocemos en el presente y que regulan las leyes de México, pues como sabemos los gremios, propiamente

⁹⁰. De Humboldt Alejandro, citado por Vázquez, Genaro V., "Doctrinas y Realidades en la Legislación para las Indias", México, 1940, p. 10, cfr. Dávalos, José, "Derecho del Trabajo I", Editorial Porrúa, S.A., México, 1994, p.34

⁹¹. Dávalos, José, op. cit. supra, nota 88, p. 29 .

⁹². Op. cit., supra, nota 83, p. 12

⁹³. Dávalos, José, op. cit., supra, nota 88, p. 29

⁹⁴. Lastra Lastra, José Manuel, op. cit., supra, nota 80, p. 50

dichos son organizaciones artesanales que no establecen una vinculación laboral colectiva con los que detentan los medios de producción, ya que constituyen asociaciones de personas que producen artículos semejantes.

En la Época Independiente, el cambio político no implicó alguna modificación inmediata en las estructuras sociales; los trabajadores no tuvieron mejoras en cuanto a la forma y retribución justa de sus servicios, por lo tanto los aspectos laborales permanecieron estáticos en la indebida explotación de la fuerza de trabajo. En una primera parte de ese período se siguieron aplicando las Leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación.

Los esfuerzos iniciales se encaminaron a consolidar la nacionalidad mexicana. Diversos ordenamientos se expidieron: Bases Constitucionales de febrero de 1922; la Constitución de 1824, que determinó el rumbo político del país hasta 1835, en que estuvo en vigor.

Gran parte del siglo XIX, fue de convulsiones políticas, no sólo de guerras intestinas, sino con el extranjero. En la primera mitad del siglo, además de las señaladas, el país contempló cambios en sus normas fundamentales: Constitución de las Siete Leyes; Bases Orgánicas de 1843; Actas de Reforma de 1847 y pocos años después la Constitución de 1857. Con excepción de esta última (artículos 4o. y 9o.) las demás, de ninguna manera consideran alguna disposición con la materia laboral, en especial con la asociación profesional.

En consecuencia, antes del Ordenamiento de 1857, los trabajadores no se beneficiaron con mejoras sensibles en sus prestaciones sino por lo contrario, sufrieron con mayor rigor las consecuencias de la crisis política, social y económica que arrastraba la sociedad, sin que tuvieran un apoyo legal para asociarse profesionalmente en defensa de sus intereses.

En la Constitución de 1857 se determinan, a ese nivel, algunas garantías, que pueden ser consideradas en cierto límite con aspectos laborales, como: "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento" (artículo 4o.); asimismo, la libertad de asociación (artículo 9o.).

La garantía genérica de asociación apenas dio margen a organizaciones laborales incipientes, como los llamados "círculos" o "uniones", en que se agruparon una parte de los trabajadores, que no llegaron a tener una fuerza compacta dentro del movimiento obrero, porque no se reconocía la obligación patronal de contratar con tales agrupaciones, aunque por circunstancias particulares en algunas ocasiones impusieron ciertas condiciones de trabajo.

El período Porfirista, con los acontecimientos de Cananea y Río Blanco creó conciencia de que la cohesión de los grupos obreros determina mayor fuerza ante el empresario, pero era necesario que los ordenamientos jurídicos

reconocieran los derechos laborales, para que su exigencia tuviera éxito, bajo la tutela de la ley

Esta idea cristaliza dentro del pensamiento revolucionario, en la lucha iniciada en 1910, que daría la Constitución de 1917, que con el artículo 123, es punto de partida de nuestra legislación laboral del presente y constituye una declaración de derechos sociales de los trabajadores, permitiendo la asociación profesional y el derecho de huelga.

Una vez que la Federación asume la facultad para legislar en exclusiva sobre materia laboral, se expide en poco tiempo la Ley Federal del Trabajo de 1931, que complementa y da la sustentación jurídica al sindicalismo actual, que ha propiciado las grandes centrales obreras.

b. Derecho de Asociación

El artículo 9o. de la Constitución de 1857, como antes dijimos, estableció en forma genérica el derecho de asociación junto con el derecho de reunión, cuando hay un objeto lícito.

En la Constitución de 1917, el artículo 9o., también consagra esos derechos, pero además, crea como un derecho específico, en la fracción XVI del artículo 123, el derecho de asociación profesional.

En cuanto al derecho genérico de asociación, el maestro Mario de la Cueva considera la necesidad de preguntarse por las relaciones y diferencias que existen entre los derechos de reunión, sociedad y asociación, y concluye, que los puntos de contacto entre esos derechos son grandes, pero el análisis revela que son distintos y la distinción se puede plantear en el terreno teórico y en el histórico . . . ⁽⁹⁵⁾.

La definición de Maurice Hauriou ⁽⁹⁶⁾, sobre el derecho de reunión, con frecuencia se cita por diversos autores: "La reunión se compone de hombres que se agrupan momentáneamente, con el único fin de estar juntos o de pensar conjuntamente".

Como este derecho está consignado en el título de garantías individuales, se considera un derecho frente al Estado.

La "sociedad" como una parte del género "asociación" es definida por nuestro Código Civil de 1928, en el artículo 1688, en los siguientes términos: "Por el contrato de sociedad los socios se obligan mutuamente a combinar sus

⁹⁵. Derecho Mexicano del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1964, T. II, p 315

⁹⁶. Précis de Droit Constitutionnel, cfr. Mario de la Cueva, Ídem p 316

recursos, o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituye una especulación comercial "

El acto constitutivo de naturaleza contractual de la definición legal, es criticado por Néstor de Buen ⁽⁹⁷⁾, pero a su vez considera que tal definición es un concepto claro (para distinguir entre sociedad y reunión), ya que expresa la idea de permanencia, lo que constituye un elemento esencial de distinción (entre ambos derechos).

Por otra parte, dicho autor señala otra nota fundamental de distinción, ya que la sociedad es una persona colectiva o moral, lo cual no ocurre en una reunión.

La asociación puede definirse, en términos generales, como un agrupamiento permanente de hombres para la realización de un fin común ⁽⁹⁸⁾.

En el caso, la asociación también se define en el artículo 2670 del Código Civil, en la forma siguiente: "Cuando varios individuos convienen en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la Ley y que, no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación".

Como elementos distintivos de los tres conceptos, diversos autores establecen entre otros: a) El carácter "transitorio" de la reunión y por el contrario el "permanente" de la sociedad y de la asociación; b) Las finalidades de la asociación no deben ser preponderantemente económicas, las de la sociedad si lo son, pero no deben constituir una especulación mercantil .

c. Derecho de asociación y asociación profesional

Como expresamos en páginas anteriores, el derecho genérico de asociación establecido en el artículo 9o. de la Constitución de 1857 constituyó, en parte, la fundamentación correspondiente para una incipiente organización del movimiento obrero, a finales del siglo XIX y principios del XX, que las circunstancias políticas no dejaron desarrollar.

Fue el constituyente de 1917 el que crea en forma específica el derecho de asociación profesional, al consignarse en la fracción XVI, del artículo 123, que "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." .

⁹⁷ Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1979, T.II, p. 523

⁹⁸ Mario de la Cueva, op. cit. supra, nota 95, p. 318

El Maestro Mario de la Cueva ⁽⁹⁹⁾ señala las diferencias entre "el derecho de asociación" y la "asociación profesional" como sigue: 1. El derecho general de asociación pertenece a todos los hombres. El de asociación profesional pertenece a los trabajadores y patronos. 2. El derecho de asociación profesional es un derecho especial, mientras que el de asociación es un derecho general. 3. El derecho de asociación es un derecho frente al Estado; el de asociación profesional es el derecho de una clase social frente a otra. 4. La asociación profesional implica una obligación de tolerar a cargo de la otra clase, que no puede derivarse de simple derecho de asociación. 5. El derecho de asociación es el derecho universal del hombre a asociarse con los demás, mientras que la asociación profesional es un derecho de clase cuya finalidad es conseguir el mejoramiento en las condiciones de vida de los trabajadores.

d. Concepto de Sindicato

Al sindicato se le ha definido tanto en la doctrina como en la ley.

1) En la doctrina tenemos:

Durand ⁽¹⁰⁰⁾ señala que el término Sindicato es muy antiguo; la expresión **síndico** fue utilizada en los derechos griego y romano para designar genéricamente a los abogados y mandatarios encargados de representar a una colectividad en el curso de un procedimiento judicial . . . Sindicato para él es *"una agrupación en la que varias personas que ejercen una actividad profesional convienen poner en común, de una manera durable y mediante una organización interior, sus actividades y una parte de sus recursos para asegurar la defensa y representación de su profesión y mejorar sus condiciones de existencia"*

Juan García Abellán conceptúa al **Sindicato** como *"agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente, en régimen de autogobierno y colaboración con el Estado respecto de su acción económica y político-social"* ⁽¹⁰¹⁾.

Guillermo Cabanellas ⁽¹⁰²⁾ considera que la raíz idiomática de **Sindicato** derivada de **síndico** y de su equivalencia latina **syndicus**, se encuentra en el griego **syndicos**, vocablo compuesto de otros dos, que significaban "con

⁹⁹ . Cfr. Néstor de Buen, Op. cit., supra, nota 97, p. 525

¹⁰⁰ . Cfr. Juan García Abellán, Introducción al Derecho Sindical, Madrid, Edit. Aguilar, 1961, p.p. 46 y 49

¹⁰¹ . Idem p. 50

¹⁰² . Compendio de Derecho Laboral, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, T.II, p.p. 151 y 152

justicia". Se designaba con tal palabra . . . a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos; esto es, procurador que defendía los intereses de la corporación . . . Por traslación del representante a los representados, surgió el **Syndicat** francés, del cual es traducción adaptada **sindicato**. . . En el derecho laboral, por sindicato se entiende "*toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficio o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio o protección de los intereses que le son comunes*".

Heyde caracteriza a los sindicatos: "*asociaciones profesionales de obreros, empleados o funcionarios que se proponen como objeto, la mejora de las condiciones de trabajo de los miembros*" (103).

Pérez Botija considera al sindicato como "*asociación, de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales*" (104).

Manuel Alonso García entiende que sindicato es "*toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión, y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo*" (105).

De las definiciones anteriores podemos determinar que hay elementos característicos, como el que se trata de un grupo de personas que guardan determinada organización, es decir, constituyen una asociación; a su vez, están vinculadas profesionalmente y desde luego tienen una finalidad de mejoría de los miembros, e implícitamente se desprende la idea de representación.

2) Definición de la ley

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo vigente, expresa: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses" (106).

Mario de la Cueva extrae diversos elementos de la definición legal (107):

¹⁰³. Compendio de Política Social, Barcelona, 1931, p. 226, Cfr. Guillermo Cabanellas, Compendio de Derecho Laboral, Argentina, Bibliográfica Omeba, T. II, p. 152

¹⁰⁴. Cfr. Juan García Abellán, op. cit., supra, nota 100, p. 51

¹⁰⁵. Cfr. Néstor de Buen, op. cit., supra, nota 97, p. 638

¹⁰⁶. Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina, Editorial Porrúa S.A., 1993, p. 176

- a) Representación y defensa de los intereses colectivos de la profesión
- b) Representación y defensa de las clases sociales
- c) Representación y defensa de los intereses individuales de sus agremiados
- d) Integración de organismos estatales en asuntos de trabajo
- e) Organización de agencias de colocación para los trabajadores
- f) Creación de centros de educación y de cultura
- g) Organización de servicios de ayuda y previsión social.

El propio de la Cueva expresa que sería inútil buscar una connotación específica a los términos que emplea la ley: **estudio, mejoramiento y defensa**, ya que concurren a crear una fórmula general, de la cual deduce, a manera de ejemplo, pero sin ser de carácter restrictiva, la enumeración antes señalada.

e. Requisitos para la constitución de un sindicato

Algunos autores, consideran requisitos de tres clases: De forma, de fondo y los relativos a las personas. Sin embargo, otros, sólo utilizan la distinción clásica, es decir de fondo y de forma, que son a los que nos referiremos en este trabajo.

Asimismo, otros incluyen, como Guillermo Cabanellas ⁽¹⁰⁸⁾ entre los requisitos de fondo, la calidad profesional de dirigentes y asociados y el número de los participantes; señalando además, entre los requisitos de forma, la adopción de un nombre, la designación del carácter representativo de un sector laboral o de varios de ellos, la redacción de estatutos y el cumplimiento de los trámites administrativos.

Desde luego, la doctrina clásica al hablar únicamente de requisitos de fondo y forma, atribuye a los primeros, los que se refieren a la constitución misma del grupo, a las calidades de las personas que pueden participar en la organización de un sindicato y a las finalidades del grupo; señalándose como requisitos de forma, los que reclama la ley para otorgar vida jurídica a a los sindicatos.

Para Mario de la Cueva ⁽¹⁰⁹⁾ la minuciosidad con que la ley mexicana se ocupa de algunas materias, lo hace proponer una nueva clasificación: a). Requisitos de fondo, los que se refieren a la constitución misma del grupo y a sus finalidades, que son los esenciales, sin los cuales no puede existir la asociación profesional, a los que llama "requisitos orgánicos"; b). Requisitos en

¹⁰⁷. Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1964, T.II, p.p. 402-403

¹⁰⁸. Op. cit., supra, nota 102, p. 173

¹⁰⁹. Op. cit. supra, nota 107, p. 414

cuanto a las personas y a las calidades y circunstancias con las que pueden intervenir en la formación de los sindicatos; y c). Requisitos formales.

1) Requisitos de fondo

De acuerdo con la doctrina, los requisitos de fondo se refieren a la calidad profesional de los dirigentes y asociados, la reunión de un mínimo de trabajadores o patronos, y que tenga o persiga fines de estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes.

Los requisitos de fondo se podrían definir, según Mario de la Cueva, diciendo que "*son los elementos que sirven para integrar la unidad sociológica sindical*". El sindicato es una asociación humana, pero no puede quedar constituido con cualquier grupo de personas, ya que necesariamente tienen que ser trabajadores o patronos; desde luego, en un caso todos trabajadores y en el otro puros patronos, pero no ambos. ⁽¹¹⁰⁾

El otro requisito de fondo, se relaciona con las finalidades del sindicato, que son: el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del conglomerado obrero o del grupo patronal; si se persigue una finalidad distinta, no se configura la agrupación sindical a que refiere el artículo 123 de la Constitución en su fracción XVI.

La fórmula empleada por la ley no es limitativa ⁽¹¹¹⁾, pues habrán de admitirse otros fines accesorios que ayuden a realizar los fines principales del sindicato, pues si faltaran éstos, desaparecería el sindicato y quedaría reducido a una asociación.

Aunque el precepto constitucional citado, extiende el derecho de asociación profesional a todos los trabajadores que estén sujetos a una relación de trabajo, la ley, en apariencia establece algunas modalidades que a continuación se comentan:

Algunos autores al referirse al artículo 362 de la Ley Federal del Trabajo, señalan que este prescribe que pueden formar parte de los sindicatos, los trabajadores mayores de 14 años, por lo que a contrario sensu, no lo pueden hacer los menores de esa edad. El precepto resulta inoficioso, ya que la fracción III del artículo 123 constitucional establece: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años". Por lo tanto, el menor de esa edad, no puede ser trabajador activo, por lo mismo, no forma parte de sindicatos; y el mayor, como no tiene prohibición de laborar como trabajador,

¹¹⁰. Ídem p. 415

¹¹¹. Mario de la Cueva, Ídem, p. 414

puede ingresar a una asociación profesional, sin necesidad de que en forma expresa lo autorice la ley.

En cuanto a las personas, el artículo 364 de dicha Ley Federal del Trabajo dispone que los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo, o tres patrones, por lo menos, con capacidad legal. Según Mario de la Cueva el número veinte tiene como antecedente histórico, el artículo 291 del Código Penal Francés que prohibía asociaciones de más de veinte personas, aunque la ley francesa sobre sindicatos de 1884, expresó, que los sindicatos profesionales de más de veinte personas, podrían funcionar libremente, de lo cual Paul Pic dedujo la legitimidad de esas asociaciones. Por su parte el número mínimo de patrones (tres), se debe a que en todo caso, cuando en una votación haya discrepancia de criterios, siempre habrá un tercero que decida, lo que no se daría si el número fuera de dos. ⁽¹¹²⁾

En cuanto a la capacidad para ingresar a un sindicato, la regla general es de que cualquier trabajador mayor de catorce años, puede pertenecer a un sindicato, pero si no son mayores de dieciséis años, no pueden formar parte de la mesa directiva.

Por lo que hace a los extranjeros, la ley los excluye de formar parte de la directiva de un sindicato, pero no de que puedan ser miembros del mismo.

Por último, los fines de estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, se desglosaron en páginas anteriores de acuerdo con las ideas de Mario de la Cueva a las que nos referimos.

En cuanto a los objetos, la Ley Federal del Trabajo establece, que los sindicatos no pueden ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro y tienen prohibido intervenir en asuntos religiosos (art. 378)..

2) Requisitos de forma

Son los que exige la ley, para otorgarle vida jurídica a un sindicato. Dentro de éstos encontramos: la determinación de la voluntad colectiva a través de la asamblea constitutiva, es decir, la expresión de un acuerdo para constituir la asociación profesional, que como exigencia legal debe constar en una acta, cuya validez no depende de la presencia de ningún fedatario, ya sea funcionario público o Notario; otro de tales elementos, lo constituye el estatuto sindical, el cual debe expresar el objeto del negocio jurídico colectivo, creador

¹¹². Ídem, p. 416

del sindicato ⁽¹¹³⁾, lo que se considera como la norma aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato, las relaciones de éste con sus miembros o con terceros.

Respecto al acto aprobatorio de los estatutos, para Néstor de Buen debe darse en el momento de la constitución del sindicato, ya que esa asociación no puede nacer sin estatuto, pues éste es un elemento esencial. Por el contrario, otros autores no comparten esa opinión, como Cabanellas, que considera que los estatutos formula las normas fundamentales que sirven para el desenvolvimiento de una entidad ya concretada, con vida propia. En otras palabras, el sindicato nacería por virtud del acuerdo de los constituyentes, quienes después aprobarían los estatutos y nombrarían la mesa directiva.

Al tenor del artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos tienen plena libertad para redactar sus estatutos y reglamentos, elegir a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Sin embargo, el artículo 371 señala un contenido mínimo de los estatutos, así también una regulación para la aplicación de sanciones, donde la voluntad mayoritaria de la asamblea no puede contrariarla.

Del citado precepto desprendemos los siguientes elementos:

- I. Denominación. Distinta de los demás
- II. Domicilio
- III. Objeto
- IV. Duración. De no señalarse se presume indefinida
- V. Condiciones de admisión de los miembros
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, con las modalidades que el precepto señala
- VIII. Forma de convocar a la asamblea, época de celebración de las ordinarias, quórum
- IX. Procedimiento para la elección de directiva y número de miembros
- X. Período de duración de la directiva
- XI. Normas para la administración, adquisición de bienes y disposición de los mismos, patrimonio del sindicato
- XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales
- XIII. Época de presentación de cuentas
- XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y
- XV. Otras que quiera aprobar la asamblea

Las mesas directivas deben rendir cuentas cada seis meses, lo cual es de cumplimiento obligatorio, que no puede dispensarse por la asamblea.

¹¹³. Néstor de Buen, op. cit., supra, nota 97, p. 654

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local (art. 365 L.F.T.) debiéndose cumplir con los requisitos que prescribe el precepto.

Por su parte, el artículo 368 de la multicitada Ley Federal del Trabajo, prescribe que el registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante toda clase de autoridades.

En cuanto al registro ha habido controversia en la doctrina, porque algunos consideran que éste es el que da nacimiento al sindicato; otros estiman que el sindicato ya tiene vida jurídica, desde la asamblea constitutiva y el levantamiento del acta, pero su capacidad se somete a un requerimiento legal, que es el registro, lo que constituye una condición suspensiva legal, que no afecta el nacimiento de la nueva personalidad, pero si a que opere su capacidad (114).

Estimamos que con lo antes expresado, ya tenemos una somera idea de lo que es el sindicalismo y el sindicato, como un antecedente del tema de este trabajo, por lo que consideramos innecesario extendernos más, sobre el particular, donde hay abundante obra al respecto.

2. La negociación colectiva: El contrato colectivo y el contrato-ley

Es a través de la negociación colectiva que se establecen normas laborales específicas, que concretan las relaciones de trabajo, precisándose derechos y obligaciones de las partes involucradas, que facilitan el desenvolvimiento de dichas relaciones y la aplicación más efectiva del derecho del trabajo.

Según Santiago Barajas Montes de Oca la Organización Internacional del Trabajo ha sido el organismo que más empeño ha puesto por ofrecer un concepto de "negociación colectiva" ajustado a la realidad jurídica presente, distinguiéndose la idea de negociación colectiva desde el punto de vista de las ciencias sociales, con la que corresponde al derecho del trabajo: En la primera se pretende el bienestar y desarrollo de la población y el estímulo de sus propias aspiraciones, a la segunda "debe otorgársele en particular la calidad de un proceso de composición de intereses que incluye todo tipo de discusiones

¹¹⁴ Néstor de Buen, op. cit., supra, nota 97, p. 659

sobre problemas laborales, directa o indirectamente vinculados a sectores específicos de trabajadores".⁽¹¹⁵⁾

Por lo tanto, *"negociación colectiva es para nuestra disciplina jurídica, el conjunto de acuerdos a los que pueden llegar empleadores individuales o representantes de organismos patronales con representantes sindicales, con la finalidad de establecer un convenio escrito; es, en suma, la colaboración de los dos grandes sectores del fenómeno productivo: el capital y el trabajo"*.⁽¹¹⁶⁾

Del concepto anterior consideramos pertinente destacar lo siguiente:

1) Discusión de un conjunto de acuerdos entre patrón o patrones con trabajadores. Es decir la búsqueda de una conformidad de las partes sobre algo, que en este caso se vincula con la normatividad concreta de relaciones laborales, determinándose los correspondientes derechos y obligaciones;

2) Finalidad de establecer un convenio escrito, lo que implica llegar a otorgar un documento, con ciertos requisitos, o la modificación o extinción de un acuerdo anterior. En nuestro derecho dicha negociación tiene como resultado el contrato colectivo o en su caso el contrato-ley, su revisión o su terminación.

3) La colaboración de los dos grandes sectores del fenómeno productivo: el capital y el trabajo, que debemos entender como la necesaria participación de los factores de la producción en estrecha vinculación para determinar los alcances de sus obligaciones y derechos en el proceso de producción. En este aspecto, algunos autores expresan que la fijación de "condiciones de trabajo" no se enmarca en una libertad absoluta de los participantes, ya que la ley establece mínimos a observar, además de que en el caso de los patrones influye la amenaza de huelga por la que no tienen libertad absoluta de convención.

Hay una distinción entre la negociación y el resultado de ésta, que es el acuerdo de voluntades plasmado en un contrato. Al efecto, Héctor Santos Azuela dice: *"Cabe precisar ahora, que si bien se encuentran estrechamente ligados, la negociación profesional y el contrato colectivo o pacto sindical, no significan lo mismo . . . el maestro Mascaro Nascimento contrasta con claridad la diferencia existente entre negociación y la convención, aplicable al marco de nuestro estudio, en los términos siguientes: La negociación es un procedimiento de discusión sobre las condiciones laborales, aspirando a un resultado. La convención es, en cambio, el resultado de dicho procedimiento,*

¹¹⁵. Derecho del Trabajo, México, UNAM, 1990, p. 48

¹¹⁶. Organización Internacional del Trabajo, Las Negociaciones Colectivas en los Países Industrializados, Ginebra, 1974, p.p. 37-42, cfr. Santiago Barajas Montes de Oca, Op. cit., supra, nota 108, p.p. 48-49

lo que equivale a decir, el producto acabado de la negociación . . . La relación entre ambas es pues, de un medio a un fin, entendiéndose la negociación como el medio conducente, que lleva a la convención." ⁽¹¹⁷⁾

En tales circunstancias, quienes intervienen en la negociación, son: un patrón o conjunto de patrones, por sí o representados en un organismo y por otra, uno o varios sindicatos; no son los trabajadores en lo particular, sino la organización sindical que es la que representa el interés profesional en la empresa que corresponde.

En consecuencia, concluidas las negociaciones debe otorgarse el resultado en un documento, que es el contrato colectivo. Este, para Mario de la Cueva ⁽¹¹⁸⁾ *es la institución central del derecho colectivo del trabajo . . . es la finalidad suprema . . . es el pacto que fija las condiciones de trabajo de las empresas, con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.*

El propio De la Cueva explica que la denominación de contrato colectivo se origina, en que en el siglo XIX la doctrina de derecho civil reconocía que las únicas fuentes de las obligaciones eran el contrato y la ley; la institución se presentó como un acuerdo de voluntades entre un grupo de trabajadores y un empresario; de todo lo cual resultaba que o era un contrato productor de obligaciones o no podía producir efectos. Y se le llamó colectivo, en razón de que del lado de los trabajadores participaba una colectividad humana. ⁽¹¹⁹⁾

Hay dos clases de contrato colectivo: el ordinario y el contrato-ley o contrato obligatorio, el primero rige en una empresa y el segundo en una rama industrial; aquél norma las relaciones entre uno o más empresarios y los trabajadores de una empresa, el otro, rige para todas las empresas del mismo giro industrial, en determinadas regiones geográficas.

La denominación de contrato colectivo, no ha sido uniforme, ni en la doctrina ni en la legislación, por lo que se suscitan problemas en cuanto a la determinación de su naturaleza, ya que para algunos es contrato, para otros pacto, convención o capitulaciones colectivas.

En este aspecto Cabanellas recuerda que se han utilizado denominaciones como: "contrato de paz social, concordato de trabajo, tratado intersindical, reglamento corporativo, contrato de tarifas, acuerdo corporativo,

¹¹⁷. Derecho Colectivo del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1993, p.153

¹¹⁸. Op. cit. supra, nota 107, p. 465

¹¹⁹. Ídem, p. 466

pacto normativo, reglamento intersindical, convención normativa, contrato sindical, reglamento colectivo de las relaciones de trabajo, capitulaciones colectivas, pacto de trabajo, entre algunas más". (120)

La legislación mexicana en materia laboral usa la denominación de contrato colectivo de trabajo con la que no estuvo de acuerdo Mario de la Cueva, pero que por inclusión en nuestras leyes y la difusión que ha tenido el término, lo obligaron, no obstante las razones técnicas, a utilizarle. (121)

Néstor de Buen, estima que no son aceptables las denominaciones "contrato" y "convenio", porque ambas expresan acuerdo espontáneo de voluntades, *"situación que evidentemente no se produce en nuestro derecho, si se advierte que el patrón acude a la celebración en observancia forzada de un mandato legal (artículo 387) . . . La palabra pacto que gramaticalmente puede parecer sinónimo no lo es en estricto sentido jurídico. Implica la idea de arreglo para dirimir o evitar un conflicto y acepta, por lo tanto, que el resultado se alcance como consecuencia de un juego de fuerzas"*. (122)

Para el autor citado los contratos colectivos deben quedar incluidos en la categoría de "actos debidos" que define como **"toda manifestación de voluntad que resulta del cumplimiento de una norma legal o de un pacto celebrado, a su vez en cumplimiento de una norma legal"**. No considera oportuno llamarlo así, pero para él si resulta procedente, . . . calificarlo de pacto. (123)

Por otra parte el autor de referencia (124) señala que el concepto **colectivo** resulta equívoco, ya que si bien los sindicatos tienen ese carácter, los patronos, en cambio, pueden ser sujetos individuales.

Ahora bien, la situación de pacto, convención o contrato, requiere mayor profundización, porque pudiera estimarse, que aún cuando sea un mandato legal para los patronos celebrar el contrato colectivo, hay siempre una manifestación de voluntad, tanto del patrón como del sindicato, para producir efectos jurídicos, lo cual nos hace pensar en el contrato, aunque sea una connotación civilista. En tal sentido entendemos el segundo párrafo del artículo

120. Guillermo Cabanellas, Derecho Normativo Laboral, cfr. Néstor de Buen, Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1979, p.p. 690-691

121. Op. cit., supra, nota 107 p. 467

122. Néstor de Buen, op.cit, supra, nota 97, p. 693

123. Ídem, p. 693

124. Ídem, p. 693

387 de la Ley, pues el patrón arrojando las consecuencias correspondientes, puede negarse a firmar el contrato.

a. Contrato colectivo de trabajo

Nos toca ahora determinar **¿Qué debemos entender por "contrato colectivo de trabajo" ?**. Sobre el particular la Oficina Internacional del Trabajo ha considerado como tal *"toda convención escrita concluida, durante cierto período, entre uno o varios patronos o una organización patronal de una parte, y un grupo de obreros o una organización obrera, de otra, con el fin de uniformar las condiciones de trabajo individuales y, eventualmente, reglamentar otras condiciones que interesen al trabajo"*.⁽¹²⁵⁾

En nuestro derecho el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo prescribe: *"Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos"*.

El concepto legal es clásicamente civilista, en tanto que convenio implica el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones y que los convenios que producen o transfieren obligaciones y derechos toman el nombre de contratos.⁽¹²⁶⁾

Por lo tanto, si nos atenemos al dispositivo legal (art. 386) es de estimarse que la denominación de contrato colectivo es valedera y sería ocioso que en la doctrina mexicana se tratara con otro vocablo distinto al usado por el legislador.

En base al concepto legal, tenemos varios elementos que se comprenden en el mismo, a saber: a) Un acuerdo de voluntades que no deja de tener tal carácter, aunque la ley obligue a la celebración del contrato, ya que corresponde a las partes pactar, entre otras cosas, la duración del contrato, las vacaciones y sobre todo los salarios que es una condición esencial para que el contrato tenga eficacia jurídica; b) Determinación de las partes, que por los patronos puede ser individual o colectiva y por otra uno o varios sindicatos que siempre es un factor colectivo; c) Una finalidad: concretar la forma, modo y tiempo, en que se pueden dar las relaciones laborales dentro de una empresa o establecimiento.

¹²⁵ Cfr. Guillermo Cabanellas, Compendio de Derecho Laboral, Argentina, Biográfica Omeba, Tomo II, p. 435

¹²⁶ Código Civil del Distrito Federal, artículos 1792 y 1793

En este orden de ideas, nuestra legislación laboral, establece la obligación patronal de celebrar el contrato, pero debe mediar solicitud del sindicato. Si se niega a firmarlo, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga. Dicha obligación a nuestro modo de pensar implica la de celebrar el contrato, pero para eso deben discutirse las cláusulas; no es una aceptación lisa y llana, sino que tiene que mediar consenso sobre las estipulaciones, ya que éstas no pueden ser arbitrarias y desproporcionadas, porque de ser así, tendríamos que preguntarnos, que calificativo se haría de una huelga promovida para establecer condiciones con esas características, que en todo caso no tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, sino todo lo contrario.

Por otra parte, la Ley ⁽¹²⁷⁾ establece reglas para los casos en que en una misma empresa hay varios sindicatos: Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato debe celebrarse con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa: si concurren sindicatos gremiales, el contrato se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo, sino cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; si concurren sindicatos gremiales y de empresa o industria, podrán celebrar los primeros un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria. La pérdida de la mayoría de trabajadores declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje implica la pérdida de la titularidad del contrato.

Podemos decir, que se atiende en principio para otorgar la titularidad del contrato, al sindicato que controle el mayor número de trabajadores dentro de la empresa, salvo que se trate de sindicatos gremiales, en que si no hay acuerdo entre ellos para que alguno ostente la titularidad, cada sindicato puede exigir a la empresa la firma de un contrato para la profesión que represente.

Un requisito fundamental es que el contrato se otorgue por escrito, bajo pena de nulidad, tal vez pudiéramos decir que es nulidad absoluta en relación al sindicato, en tanto que si se carece de un documento que se deposite en la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, para que surta efectos legales; ningún sindicato podría ejercitar acción colectiva derivada de ese contrato, sin embargo las relaciones individuales de carácter laboral que se realizan en la empresa, tienen plena validez, ya que se presumirá la existencia legal de un contrato individual de trabajo con cada trabajador. (Artículos 21 y 388 de la Ley Federal del Trabajo)

¹²⁷. Ley Federal del Trabajo, artículos 388 y 389

El contenido del contrato lo detalla el artículo 391 de dicho ordenamiento, que estatuye como principales estipulaciones, entre otras: I. Nombre y domicilio de los contratantes; II. Empresa y establecimientos que abarque; III. Duración o si es por tiempo determinado o para obra determinada. Estas fracciones identifican a los otorgantes del contrato y el ámbito de aplicación del mismo, así como el tiempo de vigencia; IV. Las jornadas de trabajo; V. Los días de descanso y vacaciones; VI. Monto de los salarios; VII. Cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores; VIII. Disposiciones de capacitación y adiestramiento de los que se inicien en las labores; IX. Bases sobre integración y funcionamiento de Comisiones que deben integrarse conforme a la Ley; y X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Las señaladas como IV, V y VI, a la prestación del servicio, al establecimiento de directrices en cuanto a los límites de los derechos y obligaciones que tendrán las relaciones individuales dentro de la empresa y al estipendio que recibirán los trabajadores por dichos servicios. De no estipularse jornadas, días de descanso y vacaciones, se aplican las disposiciones legales respectivas que suplen la omisión de las partes, pero si no se determinan salarios, el convenio relativo no surte efectos de contrato colectivo por lo que para éste es un elemento esencial el señalamiento de los salarios.

Por lo que hace a la integración de Comisiones, la Ley señala algunas con carácter obligatorio, como las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de Capacitación y Adiestramiento. Esto es sin perjuicio de que se prevean otras Comisiones que tiendan al mejor desempeño de las labores dentro de la empresa (Art. 392). En la fracción X, el legislador abre la puerta para que las partes otorguen al respecto otras estipulaciones en que convengan.

De las estipulaciones más comentadas respecto a su bondad, es la inclusión en el contrato colectivo de las cláusulas de exclusión y de separación. La Ley señala que podrá establecerse en el contrato colectivo, que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del Sindicato contratante; se refiere a los de nuevo ingreso, ya que la cláusula no puede aplicarse a quienes no sean miembros del sindicato y ya laboren en la empresa. Así también puede pactarse la obligación del patrón a separar del trabajo a los miembros que renuncien o sean separados del sindicato contratante. (Art. 395).

Las cláusulas de referencia invariablemente se incluyen en todos los contratos colectivos y según algunos esto ha dado cohesión al sindicalismo obrero, aunque para otros son anticonstitucionales y atentan contra la libertad de trabajo. Desde luego si debemos apuntar, que dentro de los propios sindicatos se han originado problemas violentos, con los disidentes de algunas directivas.

Es imperativo legal que las estipulaciones del contrato se extiendan a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimientos aunque no sean miembros del sindicato (Art. 396).

El Capítulo que venimos examinando señala reglas para que se revisen los contratos colectivos, así el artículo 398 estatuye quién puede pedir la revisión: a) Cuando hay un solo sindicato y un solo patrón, cualquiera de ellos; b) si son varios sindicatos, la revisión se pedirá por los que representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos y c) si se celebró por varios patrones, la revisión se hará cuando los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores afectados en el contrato, por lo menos.

Por su parte los artículos 399 y 399 bis señalan los términos que se deben observar en las solicitudes de revisión de los contratos colectivos, las cuales deben hacerse, por lo menos, sesenta días antes: a) Del vencimiento del contrato por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años; b) del transcurso de dos años si el contrato por tiempo determinado es de mayor duración; y c) del transcurso de dos años si el contrato es por tiempo indeterminado o por obra determinada. El contrato colectivo es susceptible de revisión anualmente, en lo que se refiere a salarios en efectivo por cuota diaria y la solicitud tiene que presentarse con treinta días de anticipación al cumplimiento del año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga.

Si ninguna parte solicita la revisión del contrato o no se ejercita el derecho de huelga por los trabajadores, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado. (Artículo 400).

La salvedad del legislador en cuanto a la huelga debemos entenderla no como el estallamiento de la misma, sino haber iniciado los trámites legales concernientes.

Los casos de terminación de los contratos colectivos se prescriben en el artículo 401 de la Ley invocada, que establece: el mutuo consentimiento de las partes; la terminación de la obra; o por cierre de la empresa o establecimiento, que implica la terminación colectiva de las relaciones de trabajo de acuerdo con el Capítulo VIII del Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo (artículos 433 y 435).

Si se disuelve el sindicato titular del contrato colectivo o se termina, las condiciones de trabajo continúan vigentes en la empresa o establecimiento (artículo 403). Es decir las relaciones individuales de trabajo no se afectan.

b. El contrato-ley.

Hay cierta identidad del contrato colectivo de trabajo con el contrato-ley, ya que es aquél es un antecedente de éste, el segundo deviene del primero.

El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo considera que:

"Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según 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 Entidades, o en todo el territorio nacional".

Aquí se ve con mayor claridad la relación colectiva, en tanto que no sólo los trabajadores forman una colectividad, sino también los patrones.

A diferencia del contrato colectivo que se aplica en una empresa, el contrato-ley es para una rama industrial. Además es declarado obligatorio en una o más Entidades Federativas o en todo el territorio nacional. El contrato colectivo no necesita la sanción gubernamental, sino únicamente el depósito ante la Junta respectiva, en cambio el contrato-ley es sancionado al ordenarse la publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad que corresponda, por el Presidente de la República o por el Gobernador del Estado, según se trate de jurisdicción federal o local ⁽¹²⁸⁾.

La solicitud para celebrar el contrato-ley la pueden hacer 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. Cuando se refiere a dos o más Entidades o a industrias de jurisdicción federal la solicitud se hace ante la Secretaría del Trabajo y si se trata de industrias de jurisdicción local, ante el Gobernador del Estado o ante el Jefe del Distrito Federal, según corresponda.

La autoridad respectiva, después de comprobar la mayoría indicada, si estima oportuno y benéfico para la industria el contrato ley, hará a través de los periódicos oficiales antes señalados y de otros, una convocatoria para una convención de los sindicatos de trabajadores y patrones que puedan resultar afectados, señalando lugar, fecha y hora para la reunión inaugural. La convención, según el caso, la presidirá el Secretario del Trabajo y Previsión

¹²⁸. Ley Federal del Trabajo , artículos 404 a 421

Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Distrito Federal, o los representantes que designen

El contrato-ley contendrá: Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y patrones que concurren a la convención; el ámbito geográfico que abarque; su duración, que no será mayor de dos años; las condiciones de trabajo referidas a jornadas; días de descanso y vacaciones; monto de salarios; integración y funcionamiento de Comisiones obligatorias; reglas de capacitación y adiestramiento y otras estipulaciones que acuerden las partes.

Así también son permitidas las cláusulas de exclusión y separación, a las que ya hicimos referencia al hablar del contrato colectivo de trabajo, cuya aplicación corresponde al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa.

Aprobado el convenio por la mayoría legal de trabajadores y patrones, las autoridades mencionadas, según corresponda, lo publicarán en los periódicos oficiales respectivos, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o los que se establezcan en el futuro, dentro de las zonas de aplicación.

Cuando el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas o en todo el territorio nacional, puede ser elevado a contrato-ley previa solicitud que se haga ante las autoridades locales o federal a que hicimos referencia, acompañando copia del contrato expresando donde se encuentra depositado.

La autoridad, al verificar la mayoría exigida por la ley, publicará la solicitud en el periódico oficial relativo, para que los interesados formulen oposición dentro del término de quince días y si ésta no se hace valer, lo declarará obligatorio como contrato-ley. Si hay oposición, los trabajadores y patrones dispondrán de un plazo de quince días para formular observaciones, acompañadas de pruebas que las justifiquen y con vista a los datos del expediente, la autoridad podrá declarar su obligatoriedad como contrato-ley, mismo que producirá efecto a partir de la publicación en el periódico oficial, salvo convenio sobre fecha distinta.

El contrato-ley tiene prioridad de aplicación, no obstante que hayan cláusulas contrarias en el contrato colectivo, salvo aquellas estipulaciones mas favorables al trabajador.

La administración del contrato-ley en cada empresa corresponde al sindicato mayoritario, la que se pierde si se deja de tener tal mayoría, previa declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El contrato-ley es revisable si se hace solicitud al respecto, noventa días antes del vencimiento, por los sindicatos de trabajadores o patronos que representen las mayorías. La solicitud se hace ante la Secretaría del Trabajo o el Gobernador del Estado o Jefe del Distrito Federal, según corresponda. La autoridad al comprobar la mayoría respectiva convocará a una convención a los trabajadores y patronos, misma que presidirá la propia autoridad. Si las partes llegan a un convenio dichas autoridades ordenarán su publicación en el periódico oficial del caso. Las reformas surten efectos a partir de su publicación o de la fecha que estatuya la misma convención

Por lo que hace a salarios en efectivo por cuota diaria, el contrato-ley es revisable cada año y la solicitud debe hacerse con una antelación de sesenta días al cumplimiento del año de la celebración, revisión o prórroga. Si no se solicita la revisión del contrato-ley o no se ejercita el derecho de huelga, queda prorrogado por un periodo igual al de su duración.

El contrato puede terminar por mutuo consentimiento de las partes que representen las mayorías o si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores o de patronos no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga.

3. La huelga en el derecho mexicano.

Nos toca en este apartado hacer un análisis del instrumento de lucha que ha tenido el sindicalismo para su desarrollo, es decir, hablaremos del derecho de los trabajadores a declarar la suspensión de labores en una empresa, lo que ha constituido su arma más poderosa en contra de los patronos, lo que les ha permitido la obtención de mayor y mejores prestaciones, que no hubiesen obtenido en forma generosa de sus empleadores.

La idea de huelga que todos tenemos, es una suspensión de labores, que de acuerdo con nuestra legislación es temporal y que se lleva a cabo por una coalición de trabajadores.

Ahora bien, la huelga debe tener objetivos específicos, como lo veremos adelante, los que se deben conseguir en un plazo perentorio, de allí queda implícita la característica de temporalidad, ya que en otra forma, la permanencia indefinida de la suspensión de labores deviene en el cierre definitivo de la empresa.

Por otra parte, la suspensión de labores la lleva al cabo una coalición de trabajadores, la que se define por el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo, en los términos siguientes: "*Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de los intereses comunes*". No se trata de una persona moral en toda la extensión de la palabra, pero sí de un ente colectivo, que a través del consenso del grupo genera el derecho necesario para

que se decreta un movimiento de huelga, en defensa de sus intereses comunes. Es al sindicato como titular del contrato colectivo, o como peticionario de su firma, el que ostenta, generalmente, la representatividad en un movimiento de huelga, pero toca a la coalición acordar si se lleva a efecto, inclusive hasta promoverlo.

De lo anterior concluimos, que para ejercitar el derecho de huelga, es indispensable el acuerdo de la coalición de trabajadores, en defensa de sus intereses comunes. Ahora bien, para efectos legales correspondientes, en relación al derecho de huelga, la ley presume que los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

La huelga se limita al mero acto de la suspensión del trabajo en uno o varios establecimientos o empresas (artículos 442 y 443) y es causa de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, por todo el tiempo que dure (Artículo 447).

a. Concepto

Por lo general, nunca hay uniformidad en los criterios de los autores para definir algo, ya que algunos toman en cuenta circunstancias del hecho o acto y otros desglosan sus elementos o atienden a la regulación que haga la legislación correspondiente. Por lo tanto, al examinar el concepto de huelga, encontramos que hay puntos de vista doctrinarios distintos no sólo entre tratadistas nacionales y extranjeros, sino aún de la misma nacionalidad.

En esa tesitura, examinaremos diversas definiciones, tanto nacionales como extranjeras, así también lo que sobre el particular prescribe la Ley Federal del Trabajo.

1) Autores extranjeros.

Guillermo Cabanellas, en su Compendio de Derecho Laboral (Buenos Aires, Editorial Omeba, p. 272) considera que: *"la huelga constituye la cesación colectiva y concertada del trabajo, con abandono de los lugares de trabajo o injustificada negativa a reintegrarse a los mismos, por parte de los trabajadores, con objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos"*

En el concepto anterior, el propio Cabanellas considera tres aspectos de la huelga: a) un sujeto que es la asociación; b) un medio a cumplirse, que es la abstención de trabajar; y c) un fin a lograr, que es un beneficio de carácter profesional.

Por otro lado, el propio Cabanellas en su libro denominado Derecho de los Conflictos Laborales, asimismo define la huelga como:

"La abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrono o empresario a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales"

(129),

Juán Rivero y Jean Savatier expresan: *"la huelga es la cesación concertada del trabajo de los asalariados, con el objeto de obligar al empleador, por medio de la presión, a aceptar su punto de vista sobre el problema sujeto a litigio"* (Droit du Travail p.187)⁽¹³⁰⁾

Alejandro Gallart Foch, por su parte define la huelga: *La suspensión colectiva y concertada del trabajo, realizada por iniciativa obrera, con el fin de conseguir objetivos del orden profesional, político, o bien con el propósito de manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras de diversa naturaleza*⁽¹³¹⁾.

Se incluye en la definición materia ajena al trabajo. Al respecto, De Buen considera, sin desconocer que la huelga política tiene pleno vigor, que el concepto se debe limitar a la huelga laboral . . . *"que difícilmente puede verse aislada de circunstancias políticas, pero que acepta, al menos idealmente, una definición propia"*

El maestro de la Cueva ⁽¹³²⁾ tampoco está de acuerdo con la definición . . . pues la huelga *"es un medio de lucha del Trabajo contra el Capital y su objeto tiene que ser restringido"* . . . *"la suspensión de labores como medio para modificar el orden jurídico político de un Estado es un acto delictuoso y el derecho penal debe sancionarlo"*

Mario L. Daveli, establece que: *La huelga en el campo laboral, consiste en el abandono, temporario y concertado, del trabajo, por parte de la generalidad de los trabajadores de un establecimiento o de un determinado sector de trabajadores o de los trabajadores de todo el país, con el propósito*

¹²⁹ Derecho de los Conflictos Laborales, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1966, p. 164, Cfr. Néstor de Buen, op. cit. supra, nota 97, p. 780

¹³⁰ Cfr. Néstor de Buen, op. cit. , supra, nota 97, p. 780

¹³¹ Derecho Español del Trabajo, Barcelona, 1936, p. 179

¹³² Op. cit. supra, nota 118, p. 786

de ejercer una coacción sobre el empleador o un sector de empleadores, o de manifestar un sentimiento colectivo (133).

2) Autores Mexicanos.

Mario de la Cueva (134) considerando que la huelga es el ejercicio de una facultad legal, que se protege cuando se observan los procedimientos legales y que queda mejor precisada si se hace referencia al equilibrio de los derechos e intereses colectivos, define "*La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrono*"

Nicolás Pizarro Suárez, citado por De la Cueva: "*Huelga es la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera -- acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes---que tiene por objeto obligar al patrono a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del Trabajo con los del Capital*".(135)

Esta definición la considera el Maestro de la Cueva, como bastante completa, porque da el objetivo de la huelga.

J. Jesús Castorena: la huelga es "*la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores*" (136)

Alberto Trueba Urbina, considera la huelga como: "*la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con el objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento de las condiciones laborales y el consiguiente mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo . . .*" (137)

Euquerio Guerrero, nos señala "*La huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al*

133. Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Editorial Astrea, 1983, T.II, p. 505

134. Op. cit. supra, nota 118 p. 788

135. La Huelga en el Derecho Mexicano, Cfr. Mario de la Cueva, op. cit., supra, nota 118, p. 787

136. Manual de Derecho Obrero, Quinta Edición, México, 1971, p. 295

137. Nuevo Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1975, p. 368

patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o, cuando menos, conveniente".(138)

3) Legislación Mexicana .

En nuestro derecho encontramos la definición del artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, que considera: "*Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores*".

Por otra parte, como es sabido, el artículo 123 de la Constitución originalmente fue aprobado por el constituyente, estableciendo una facultad concurrente entre la Federación y los Estados, para legislar en materia laboral, hasta la reforma constitucional de 1929, que federalizó la Ley y le quitó la facultad a los Estados.

En el ínter, diversas Entidades Federativas expidieron ordenamientos laborales, como los Estados de Veracruz, Michoacán, Tamaulipas y Oaxaca, entre otros, que definieron la huelga, con palabras de más o de menos, que señalan como tal el acto de suspender las labores en forma concertada por un grupo de trabajadores.

En general podemos considerar, que casi todas las definiciones de huelga, presentan elementos comunes, que podemos estimar son esenciales para determinar cuando estamos ante la presencia de un movimiento de naturaleza laboral.

En efecto, en el lenguaje común se habla de muchas clases de huelga: estudiantiles, o las que tienen por objeto una protesta de tipo político, huelgas de hambre o de pagos; por lo tanto interesa determinar la connotación jurídica de la huelga en materia laboral.

Para tal propósito debemos desglosar los elementos característicos de la huelga y así encontramos:

Un primer elemento, sería el que se trata de un grupo de trabajadores de una empresa que se conjuntan para llevar a cabo la huelga, no son individuos ajenos a las relaciones laborales dentro de la negociación. Ese grupo no debe ser calificado en el momento ni como mayoritario o minoritario, pero tiene que estar formado por tal número, que si la concurrencia de los mismos, no se pueden realizar las labores en el centro de trabajo.

El segundo elemento es que haya una "concertación" entre los miembros del grupo, que determine una voluntad colectiva de suspender labores, que implican un tercer elemento, que es la finalidad que conlleva la suspensión, que

138. Op. Cit. nota 34, p. 295

podría señalarse como un "pedir", "exigir" o "pretender obtener" un algo conveniente o debido a los intereses del grupo, o bien "defenderlo".

El cuarto elemento sería la pretensión de "temporalidad" de la suspensión de labores, porque no se trata de un cierre definitivo que se busque, sino transitorio.

Por último, como quinto elemento tendríamos la suspensión de labores, en si, es decir, la ejecución material de lo concertado.

Por lo tanto, si en un conflicto de huelga encontramos los elementos señalados, indudablemente, podemos calificarlo de laboral.

Ahora bien, en nuestra legislación la huelga es un derecho, o sea, la norma jurídica está reconociendo una facultad que puede ser ejercitada por un grupo de trabajadores, cumpliendo los requisitos legales que determina el ejercicio del derecho, pues de no ser así, la suspensión de labores por los trabajadores en su centro de trabajo, sería ilegal.

Cuando analizamos las definiciones de huelga, podemos colegir dos cosas: las que se refieren al "*derecho de huelga*" y las que aluden a la huelga como "*estado*", situación o "*modo de estar*", por lo que en uno u otro caso, hay que hacer la distinción correspondiente, entre el derecho a obrar y el derecho ejercido.

En tal virtud, podemos intentar dos definiciones, aún cuando hay similitud en ambas:

DERECHO DE HUELGA: Una facultad otorgada por la norma a un grupo de trabajadores, que guardan cierta organización, para que por concierto previo y cumpliendo los requisitos legales respectivos, puedan suspender sus labores en forma temporal en su centro de trabajo, a fin de reclamar derechos que les corresponden o que estiman les deben ser concedidos, en virtud de las relaciones laborales existentes en dicho centro o por determinación de la ley.

HUELGA: La suspensión de labores llevada a cabo por la voluntad concertada de un grupo de trabajadores, en su centro de trabajo, que guardan cierta organización apoyados en el cumplimiento de requisitos legales, en solicitud de reconocimiento u otorgamiento de derechos o defensa de los mismos, que pueden corresponderles, a virtud de las relaciones laborales existentes o por determinación de la ley.

b. Procedimiento de huelga

En todo procedimiento de huelga, es necesario tener presente los requisitos que se deben satisfacer.

Para el maestro Mario de la Cueva, los requisitos son: de forma, de mayoría y de fondo ⁽¹³⁹⁾. Este autor entiende por requisito de forma los elementos que debe satisfacer el pliego de peticiones y el anuncio de ir a la huelga. Por requisito de mayoría, que la huelga es un derecho de la mayoría de los trabajadores, pues el titular del derecho de huelga es la coalición obrera que reúne dicha mayoría. Por requisito de fondo, el fin asignado por la Constitución a los movimientos de huelga y consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del Trabajo con los del Capital.

En cambio, el maestro J. Jesús Castorena ⁽¹⁴⁰⁾ considera solamente requisitos de fondo, incluyendo en éstos el objeto y el de mayoría de trabajadores, y requisitos de forma. Al referirse a estos últimos, expresa: *"tienen también su origen en la prescripción constitucional. Si no se hacen del conocimiento del patrón, previamente, la existencia del conflicto colectivo, las peticiones de los trabajadores para solucionarlo y la decisión de ir a la huelga, el derecho otorgado para solucionar esa clase de conflictos, no se configura"*. Asimismo, expresa que el requisito de fondo se genera en la Fracción XVIII, de la Constitución, que prescribe que una huelga es lícita, cuando tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.

Para Néstor de Buen ⁽¹⁴¹⁾ requisito es . . . un elemento esencial del acto jurídico "huelga".

1) Requisitos de forma

En los artículos 920 a 938 de la Ley Federal del Trabajo se regula el procedimiento de huelga, mismo que se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos que a continuación sintetizamos:

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en el se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, . . . y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga.

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al de la Junta,

¹³⁹. Op. cit., supra, nota 118, p.p. 779, 802, 808

¹⁴⁰. Op. cit., supra, nota 136, p.p. 229 y 306

¹⁴¹. Op. cit., supra, nota 97, p. 807

se puede presentar a la autoridad de trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa.

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo o con diez días de anticipación cuando se trate de un servicio público. Estos términos se cuentan a partir del día y hora en que se notifique al patrón el escrito de referencia. Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato-ley, el aviso será de treinta días o más posteriores a la presentación del escrito.

IV. El Presidente de la Junta o cualquiera de las autoridades que reciba el escrito, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia respectiva de emplazamiento, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo. Por su parte, el patrón deberá contestarlo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, presentando su escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

V. No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga, cuando éste no se haya formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o se presente por un sindicato que no sea titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato-ley, o si se pretende exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta antes de iniciar el trámite deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

En consecuencia, el no cumplimiento de todos los requisitos formales, conllevan, inicialmente, impedimentos de trámite, o después, una declaración de inexistencia del movimiento de huelga. (artículo 920 en relación con los artículos 923 y 929 de la Ley.)

2) Requisito de mayoría

El artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo prescribe, en relación con la huelga, que para suspender los trabajos se requiere: Fracción II.- "*Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento . . .*" Así también, el artículo 459 de la Ley, en su Fracción I, señala que la huelga es legalmente inexistente, si la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado por el artículo 451, Fracción II.

Sobre el particular, De la Cueva ⁽¹⁴²⁾ expresa como concepto de mayoría lo siguiente: "*Por mayoría de trabajadores debe entenderse la mitad más uno*

¹⁴². Derecho Mexicano del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1964 T. II, p. 802

del total de los trabajadores en cada una de las empresas en que haya de suspenderse las labores, sin distinguir entre trabajadores sindicados y trabajadores libres".

Aclara luego, que se trata de la mayoría de trabajadores de cada empresa, porque a éstos les corresponde la titularidad del derecho de huelga, por lo que si la suspensión afecta a dos o más negociaciones, la mayoría huelguista debe existir en cada una de ellas.

En el caso de mayoría de trabajadores, el legislador fue muy claro al precisar, que la determinación de ésta, sólo se puede invocar para la declaración de inexistencia de la huelga y no como una cuestión previa a la suspensión de los trabajos. (Art. 451, Fr. II, de la Ley Federal del Trabajo).

3) Requisitos de Fondo

En nuestro derecho, según doctas opiniones, el requisito de fondo de la huelga lo determina la Fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución, al considerar que 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.

Esta fórmula amplia no ha tenido una reglamentación expresa, ni en la Ley Federal del Trabajo de 1931 ni en la vigente, ya que estos ordenamientos repitieron textualmente, como uno de los objetos de la huelga, el enunciado de licitud de la Constitución, al señalarse, en la Fracción I del artículo 450 de la Ley, que tendrá como uno de dichos objetos: "*Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital*"

Para De la Cueva el mejor nivel de vida (de los trabajadores) compatible con la existencia de la empresa, es la fórmula de armonía y equilibrio a que se refiere el precepto constitucional. Rebate una tesis de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que limita el desequilibrio, únicamente entre los trabajadores de la empresa y ésta, más no con el encarecimiento de la vida.

Expresa que la limitación de la Junta carece de fundamento, porque se desvirtúa la esencia del derecho del trabajo . . . cuya base son las necesidades reales y actuales del trabajador y cualesquiera sean los fenómenos que determinen el aumento en las necesidades de los obreros, debe darles satisfacción el derecho del trabajo. ⁽¹⁴³⁾

¹⁴³. Idem, p. 508

Hemos expresado que la huelga necesita tener un objeto, de los señalados por el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, en las Fracciones, que a continuación se relacionan:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

II. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo.

III. Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo.

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Se ha considerado, que basta que los trabajadores coaligados hagan constar que se ha producido alguna de las hipótesis del artículo 450, sin que sea necesario que, en la realidad los hechos fundatorios sean ciertos. Se entenderá cumplido el objeto de la huelga con tal de que se mencione a que objeto se refiere, ejemplo exigir el cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo, aún cuando el contrato no hubiese sido violado ⁽¹⁴⁴⁾

c. Trámite

Este implica, además del emplazamiento y la contestación, que la Junta de Conciliación y Arbitraje cite a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez. (art. 926)

La audiencia de conciliación se ajusta a las normas siguientes:

¹⁴⁴. Néstor de Buen, Op. cit., supra, nota 97, p. 810

Si el patrón opuso excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia, que se lleva conforme a las normas del procedimiento conciliatorio ante Junta de Conciliación y Arbitraje.

Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de labores. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia. La rebeldía del patrón para concurrir a la audiencia no suspende los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 Fr. II de la Ley, ni la propia audiencia.

En el caso de huelga, las partes sólo pueden promover el incidente de falta de personalidad, no pueden hacer valer incompetencia de la Junta, sino que si ésta observa que el asunto no es de su competencia hará la declaratoria correspondiente. Los representantes no son denunciables, es decir no se les puede recusar.

d. Inexistencia e ilicitud de la huelga

Al tenor del artículo 929, los trabajadores y los patronos de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haberse cumplido los requisitos del artículo 920. Es decir, si no se realiza por la mayoría de trabajadores, si no se ha señalado un objeto de los permitidos por la ley, o si no se cumplieron los diversos requisitos de forma, de los cuales hemos hablado. Si no se promueve la inexistencia la huelga se considera existente para todos los efectos legales, ya que con posterioridad al término indicado, no puede promoverse ese incidente.

El procedimiento para la declaración de inexistencia se contrae: La presentación por escrito de la solicitud, con copia para todos los demás interesados, indicándose las causas y fundamentos legales de la petición, de la cual se corre traslado y la Junta la que oirá a las partes en una audiencia, donde ofrecerán y les recibirán sus pruebas, misma que debe celebrarse dentro de un término de cinco días. Las pruebas deben referirse a las causas de inexistencia aducidas y las de tercero además, a acreditar su interés. Las pruebas se desahogan en la audiencia, salvo que excepcionalmente, la Junta difiera las que por su naturaleza no puedan recibirse en esa diligencia. Recibidas las pruebas, la Junta tendrá que resolver, dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.(art. 930).

Si se ofrece el recuento de los trabajadores de la empresa, para determinar si existe la mayoría, la Junta señalará el lugar, día y hora en que

deba efectuarse; en la diligencia sólo tendrán derecho a votar los que concurren. Para los efectos del voto, serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del emplazamiento; y por lo contrario, no se computarán los que hayan ingresado al trabajo después, o a los trabajadores de confianza. Las objeciones que correspondan se harán valer en la misma diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas (art, 931)

Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga: Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo, notificándoselos por conducto de la representación sindical, con el apercibimiento de que por el sólo hecho de no acatar la resolución quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada; así también, reconocerá que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que queda en libertad de contratar otros trabajadores si los de la empresa no se presentan a laborar. Además dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo. (art. 932)

En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observa el mismo procedimiento señalado por el artículo 930 de la Ley, en la declaración de inexistencia. (art. 933). La ilicitud supone que la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos en contra de las personas o de las propiedades, o bien, en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos servicios que dependan del gobierno.

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas (art. 934).

Mozart Víctor Russomano señala:

"Los posibles desvíos de conducta que ocurren durante la huelga pueden desfigurarla, haciendo al trabajador susceptible de sanción. La tendencia del derecho moderno, sin embargo, no es castigar al trabajador por la simple participación en una huelga ilícita, sino impedir que el hecho de la huelga, admitido por la ley, se vuelva ilegal, ya sea por alcanzatr actividades económicas en las cuales se prohíbe la huelga, ya sea por haber recurrido los trabajadores a medios violentos e ilegales de la conducción del movimiento" ⁽¹⁴⁵⁾.

¹⁴⁵. "Aspectos Generales de la Huelga", El Derecho Laboral en Iberoamérica, México, Editorial Trillas, 1981, p. 720

e. Formas de terminación de las huelgas

El artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo prescribe:

La huelga terminará:

I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos;

II. Si el patrón 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;

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Los casos a que se refiere la disposición transcrita, no incluyen otras situaciones que hacen cesar el movimiento de huelga, como cuando la Junta declara su inexistencia o la ilicitud .

La hipótesis de la fracción I, es la que con mayor frecuencia se da, téngase presente que la huelga es un instrumento de presión en contra de los patronos, que deviene en una confrontación de fuerzas, entre el sostener las prestaciones solicitadas y la negativa a darlas y que la suspensión de labores afecta tanto al trabajador como al patrón, por lo cual a base de negociaciones se propicia el arreglo para encontrar un equilibrio entre las peticiones de los trabajadores y lo que la empresa puede o está dispuesta a dar.

El allanamiento del patrón, constituye un caso raro, pues tiene que cubrir todas las prestaciones reclamadas y los salarios caídos, por lo que generalmente se acude a la negociación, para tratar de disminuir en lo posible las exigencias de los huelguistas.

En el laudo arbitral, las partes se tienen que poner de acuerdo para escoger el árbitro y mediante un compromiso arbitral debidamente sancionado por la autoridad, resuelva como tercero el conflicto, cuyo laudo debe ser acatado por las partes.

El arbitraje de la Junta implica necesariamente la voluntad de los trabajadores de someterse a la misma, ya que aquella no puede actuar de oficio. En el caso, la Junta aplicará el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica según corresponda, a la interpretación y aplicación de los contratos colectivo o ley, o a problemas relacionados con las condiciones de trabajo que rigen en la empresa, tanto en la creación, modificación, suspensión o terminación.

Por último, es conveniente precisar, que ante la suspensión de las labores, con motivo del movimiento de huelga, se suspende a la vez, la obligación del patrón de pagar salarios; salvo que la Junta respectiva lo condene a pagar los salarios caídos.

Así también en materia de Seguro Social, al no cubrirse salarios, "*luego no existe la obligación de pagar las cuotas obrero-patronales, ya que este mecanismo se basa en los ingresos del empleado*" ⁽¹⁴⁶⁾.

Con lo anterior hemos hecho una sintetizada referencia a la regulación de las relaciones laborales en nuestra legislación, en los aspectos individuales y colectivos, como una base del desarrollo de nuestro tema, que consideramos no es necesario profundizar.

¹⁴⁶ Tena Suck, Rafael y Morales, Hugo Italo, Derecho de la Seguridad Social, México, Editorial Pack, 2da edición, p. 50

CAPÍTULO III

LAS RELACIONES LABORALES EN MÉXICO EN EL PRESENTE

En este capítulo haremos una breve referencia a las relaciones laborales en México, tal y como se dan en el presente. Es decir, analizaremos la situación que guardan dichas relaciones, dentro de la estricta aplicación de la Ley Federal del Trabajo, misma, que como lo determina su artículo 5o., es de orden público.

En consecuencia, las condiciones laborales señaladas en la ley, son rígidas y mínimas, excluyen la voluntad de las partes, mientras se mantengan dentro de ese mínimo y sólo más allá de lo que se prescribe, se admite la regulación de dichas condiciones por acuerdo de las partes.

En esa virtud, examinaremos diversos enunciados que se desprenden de la aplicación rigorista de la ley.

A. Dureza y rigidez

De acuerdo con el Diccionario "**dureza**"⁽¹⁴²⁾ entre sus acepciones tiene la de "severidad", que a su vez implica "puntual en el cumplimiento de un precepto o regla"⁽¹⁴³⁾. Asimismo, "**rigidez**" se refiere a la calidad de rígido, que denota ser inflexible, exigente, que expresa severidad y poca indulgencia.⁽¹⁴⁴⁾

Esos vocablos retratan nuestra Ley Federal del Trabajo en la actualidad, ya que sus preceptos son de aplicación inflexible, al establecer el mínimo de condiciones, en que las relaciones laborales se pueden dar, en favor del trabajador.

En efecto, del examen de la Ley contemplamos diversos preceptos que se entienden protectores de los trabajadores y que delimitan la acción patronal, en el establecimiento de condiciones laborales. Más abajo nada, más arriba todo lo que las partes acuerden, si es benéfico para el trabajador.

¹⁴². Diccionario Trillas de la Lengua Española Ilustrado, México, 1ra. edición, 1990, p. 144

¹⁴³. Ídem, p. 420

¹⁴⁴. Ídem, p. 399

Entre tales disposiciones hemos de referirnos en primer término al artículo 123 de la Constitución, como marco jurídico de nuestra legislación laboral, el cual fundamenta el derecho del trabajo en nuestro país, no sólo como prerrogativas de obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general a todo el que esté ligado por un contrato de trabajo o que este se configure o equipare al establecerse la relación laboral, sino como una limitante o cortapisa al Congreso de la Unión, para que al expedir leyes sobre el trabajo, no contrarie o desconozca los parámetros que señala el propio artículo, el cual a manera de garantías sociales para una clase consigna derechos mínimos para los trabajadores, en toda vinculación de índole laboral.

En base a lo anterior, las leyes reglamentarias que se han expedido desarrollan las prescripciones correspondientes, haciéndolas operantes y complementándolas, así como señalando los medios conducentes para su estricta aplicación por los tribunales laborales que la citada disposición crea y que las leyes estructuran.

En este orden de ideas se expidió en 1931 la primera Ley Federal del Trabajo que rigió hasta 1970, en que una nueva legislación la substituyó mejorando algunas situaciones que la práctica aconsejaba superar.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, se dignifica el trabajo al considerarse como un derecho y un deber sociales, que no es artículo de comercio, que exige respeto para las libertades y dignidad de quién lo presta, debiendo realizarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y el nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Ese enunciado que encontramos en el artículo 3ro. de la Ley, también prescribe que no pueden establecerse distinciones entre trabajadores, en razón de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Por lo tanto, este precepto nos señala directrices para el trabajo, condiciones generales para su ejecución e igualdad de derechos para toda persona, con independencia de su origen étnico, si es mujer u hombre, de sus ideologías políticas, religiosas y sobre todo de su condición social.

El artículo 5o. del citado ordenamiento considera las disposiciones del mismo como de orden público y declara sin efecto legal las estipulaciones que establezcan trabajos para menores de catorce años; jornadas mayores que las permitidas por la Ley o que sean inhumanas; horas extraordinarias para menores de dieciséis años; salarios inferiores al mínimo o que no sean remuneradores; plazo mayor de una semana para su pago a obreros o que se haga en una fonda, cantina, café, taberna o tienda; cualquier obligación de adquirir directa o indirectamente artículos de consumo en tienda o lugar determinado; la retención del salario por concepto de multas, cubrir salarios diferentes en una empresa, no obstante ser trabajos iguales en eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de sexo o

nacionalidad; trabajo nocturno industrial o después de las veintidós horas para menores de dieciséis años o bien todo aquello que implique renuncia por parte del trabajador de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En tales supuestos regirán la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas afectadas de nulidad.

Por otra parte el artículo 7o. señala preferencia de trabajadores mexicanos a extranjeros.

Asimismo, en la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración las finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o., y en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador (art. 18).

Hay prohibición de utilizar el trabajo de menores de catorce años o mayores de esa edad, pero menores de dieciséis que no hayan terminado su instrucción obligatoria, siendo ésta la primaria según el artículo 3o. Constitucional, salvo los casos de excepción que se aprueben por la autoridad correspondiente, en que haya compatibilidad entre el trabajo y el estudio.(art. 22)

Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no haya contrato colectivo (art.24) y se imputa al patrón la falta correspondiente (art.26).

Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados. Todo convenio o liquidación para ser válido lo debe aprobar la Junta de Conciliación y Arbitraje. (art. 33)

Se regula la duración de las relaciones de trabajo según sus características: para obra o tiempo determinados y a falta de estipulación se presume por tiempo indeterminado (art. 35). Las dos primeras formas sólo son posibles cuando sean compatibles con la naturaleza de los servicios y como casos de excepción, siendo la tercera la manera más común de utilizar los servicios en las necesidades permanentes de una empresa.

Se reglamentan también los casos en que se suspenden temporalmente las relaciones de trabajo. (artículos 42 y sgtes.).

El rescindir la relación laboral, al darse los supuestos correspondientes, constituye una prerrogativa tanto de patrones como de trabajadores (art. 46), pero uno y otro caso deben fundarse en las causales de los artículos 47 y 51 de la Ley. Cuando el patrón rescinde toca a éste siempre probar la causa respectiva y por su parte, el trabajador a su elección puede intentar la acción de

reinstalación en el trabajo o la de pago de la indemnización constitucional de tres meses, más la de salarios caídos.

Si el trabajador ejercita la acción de reinstalación, al declararse procedente, ésta se hace obligatoria para el patrón, salvo que mediante el pago de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 de la Ley, se pueda liberar de la obligación, si el caso se encuentra comprendido entre las excepciones del artículo 49, es decir: cuando se trata de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; o si el patrón comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y ésta determina que por sus características, no es posible el desarrollo normal de las labores; o cuando se trata de trabajadores de confianza, del servicio doméstico y de eventuales.

La disposición que se comenta da firmeza a la estabilidad en el empleo, de la que después hablaremos, ya que salvo en los casos señalados el patrón tendrá que reinstalar al trabajador, si éste ejercita la acción correspondiente.

Así también, la Ley prescribe que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a lo que marcan sus disposiciones y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales...(art. 56). En este orden de ideas, la Ley Federal del Trabajo hace una reglamentación específica respecto a la jornada de trabajo; a los días de descanso, tanto semanarios como obligatorios; a las vacaciones y a los salarios en general como a los salarios mínimos, con sus normas protectoras, todo ello a partir del artículo 58 hasta el 116.

Se regula asimismo, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (arts. 117 a 131).

Los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones se precisan en el Título Cuarto, Capítulos I y II; y se consignan normas para regular la capacitación y adiestramiento en el Capítulo III bis. A continuación la Ley hace referencia a la preferencia que tienen los trabajadores; a su antigüedad y a los ascensos; a sus invenciones, al trabajo de mujeres y de menores, así como a trabajos especiales, entre otros: los de confianza; el que se realiza en los buques y aeronaves o ferrocarriles; maniobristas de jurisdicción federal; trabajos del campo y otros que sería prolífico enumerar, pero que por su especialidad tan señalada tienen normas específicas, que se apartan del contexto de las demás relaciones laborales.

En esta semblanza del derecho laboral actual, nos hemos circunscrito, principalmente, en el derecho individual del trabajo, pero la Ley nos regula también las relaciones colectivas, o sea, el derecho colectivo del trabajo.

En este aspecto, tanto trabajadores y patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, es decir, asociaciones para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses (arts. 356 y 357 de la Ley).

Asimismo, se establece la obligación patronal de celebrar contrato colectivo de trabajo, cuando empleen a trabajadores de un sindicato, a fin de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos (artículos 386 y 387). El propio contrato colectivo puede ser elevado a contrato-ley, cuando se trate de establecer dichas condiciones, en una rama determinada de la industria, obligatorias en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional (art. 404).

En general se establecen las causas de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo o la terminación de las mismas.

Otra parte importante que encuadra dentro de nuestro tema, es el derecho de huelga que tienen los trabajadores, es decir la posibilidad legal de suspender temporalmente el trabajo en una empresa, cuando se den ciertos supuestos jurídicos. Esta suspensión debe tener un propósito, es decir, fundarse en uno de los objetivos que la propia Ley señala en el artículo 450. Si se cumplen los requisitos legales y la licitud de la huelga, no puede ninguna autoridad desconocer esa situación de hecho, que sólo puede concluir, por acuerdo de las partes involucradas, el allanamiento del patrón o por laudo arbitral, si hay sometimiento expreso de las partes al arbitraje de una persona o comisión o por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores aceptan su arbitraje. (artículo 469).

La Ley también regula todo lo relativo a los riesgos profesionales, cualquiera que sea la relación de trabajo (art. 472), precisando en forma específica lo que es un accidente de trabajo y una enfermedad y establece los parámetros a seguir en cada caso, que son limitantes a la voluntad de las partes.

En el aspecto procesal, la Ley, para llegar a conseguir una igualdad de las partes, rompe con el principio tradicional y establece la desigualdad correspondiente, considerando que la parte débil en la relación jurídica respectiva es el trabajador, por lo cual le señala al patrón cargas procesales y presunciones en su contra, con la pretensión de mayor equidad en la controversia, en vista al poder económico del patrón y un mejor asesoramiento jurídico, con la ausencia de recursos y medios de prueba, que en su caso pudiera tener el trabajador. Así tenemos, si el patrón no comparece a la audiencia en la etapa de demanda y excepciones, se tiene por contestada en sentido afirmativo la demanda del trabajador (art. 879). En cambio a éste se le da por reproducido su escrito inicial. El patrón tiene que conservar en su poder y exhibirlos cuando lo requiera la Junta, una serie de documentos relacionados con la relación laboral. Así también, cuando en el juicio el patrón controvierte lo afirmado por el actor, tiene la obligación de probar diversos aspectos de la relación laboral. Es decir se rompe con el principio procesal de que en el juicio el que niega no está obligado a probar a menos de que su negativa implique una afirmación (Artículos 784 y 804 de la Ley)

Si tenemos en cuenta que la Ley Federal del Trabajo es tuitiva de la clase trabajadora; que para el trabajador hay presunciones que lo benefician y que las prestaciones que establecen las disposiciones de ese ordenamiento son las mínimas y que la voluntad de las partes sólo actúan cuando se superan, podemos concluir que nuestra legislación laboral es dura y rigorista, dada la imperatividad de la misma. El maestro Mario de la Cueva ⁽¹⁴⁵⁾ habla de la imperatividad del derecho del trabajo, con una pretensión "absoluta", que coincide con su naturaleza y finalidades. Sobre el particular invoca el derecho romano en que la imperatividad era absoluta o relativa, correspondiendo a la primera su aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación, siendo su campo de aplicación el derecho privado, y la segunda, se formó con las normas que se aplicaban para impedir y regular la terminación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado, lo que constituía el reino del derecho público.

El maestro citado señala que la imperatividad absoluta del derecho del trabajo quedó consignada en el artículo 123 fracción XXVIII de la Constitución, en su párrafo final, en donde se decreta "*la nulidad de todas las estipulaciones que impliquen la renuncia de algún derecho consignado a favor de los trabajadores en las leyes de protección y auxilio*".

En concordancia la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 5o. prescribe que sus disposiciones son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, las estipulaciones que establezcan las condiciones laborales que la propia Ley prohíbe y que se listan en ese precepto; y en la fracción XIII se refiere a la falta de efecto legal a la "*Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos y prerrogativas consignados en las normas de trabajo*" con lo cual se confirma la imperatividad absoluta del derecho del trabajo, su aplicación obligatoria, a pesar de los pactos de las partes, y la dureza y rigidez de la normatividad correspondiente.

B. Estabilidad en el empleo

Para Héctor Hugo Barbagelatta ⁽¹⁴⁶⁾ el tema de la estabilidad en el trabajo reviste trascendencia; y al efecto dice: "... *es ciertamente uno de los que mayor importancia han alcanzado en la legislación y en la doctrina laboral en los últimos años. Por lo demás, está muy lejos el momento en que pueda considerarse cerrado el debate sobre el particular, como lo prueba la*

¹⁴⁵. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1988, T. I, p. 99-101

¹⁴⁶. "Las nuevas dimensiones del derecho a la estabilidad en el trabajo. El derecho a la promoción y a la capacitación. Libro en Homenaje al maestro Mario de la Cueva, México, UNAM, 1981, p. 19

reiterada inscripción de este asunto en congresos, seminarios o jornadas, a nivel nacional e internacional..."

Según José Montenegro Baca ⁽¹⁴⁷⁾ existen numerosas definiciones de estabilidad en el empleo y pueden ser objeto de múltiples clasificaciones, pero dos grandes grupos lo constituyen: las que la definen tipificándola por la garantía de la permanencia en el empleo y las que la caracterizan por dicha garantía y por alguno de los requisitos para adquirir el derecho a la estabilidad, que por lo general es el tiempo necesario para dicha adquisición

Dentro del primer grupo el autor citado da algunas definiciones de los tratadistas que a continuación se relacionan:

"Ludovic Barras: La estabilidad no es sino una permanencia más enérgicamente garantizada por cuanto mediante ella el trabajador se encuentre más sólidamente incorporado en la empresa" .

"Guillermo Cabanellas: Cabe definir la estabilidad absoluta como el derecho del trabajador para conservar su puesto mientras lo desee y el empresario carezca de causa justa para poderlo despedir".

"Mario L. Devealli: La estabilidad en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral (o sea en el caso de existir jubilaciones, o pensiones por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas".

"M. V. Russomano: La estabilidad es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo aún contra la voluntad del empresario, siempre que no exista causa importante que justifique su despido".

En el segundo grupo, Montenegro Baca ⁽¹⁴⁸⁾ cita las siguientes:

"A. F. Cesarino Jr., Definimos la estabilidad como la garantía legal o contractual, en virtud de la cual, el empleado que no ejerce cargo de confianza, ni trabaja para profesiones liberales, y que cuenta con un determinado número de años de servicios efectivos en la misma empresa, solamente podrá ser despedido mediante la existencia de justa causa judicialmente comprobada".

¹⁴⁷. El Derecho Laboral en Iberoamérica, " La estabilidad en el empleo", México, Editorial Trillas, 1981, p. p.316-317

¹⁴⁸. *Ibidem*

"Octavio Magano: La estabilidad es la garantía legal o contractual de permanencia en el empleo que se concede al empleado, en virtud del transcurso del tiempo o del ejercicio de representación sindical".

Por otra parte, el propio José Montenegro Baca la define:

"Estabilidad, desde el punto de vista del trabajador subordinado de empleador privado, es el derecho de aquél de conservar su empleo durante toda su vida laboral, salvo justa causa de despido judicialmente comprobada".

En nuestro derecho, Mario de la Cueva ⁽¹⁴⁹⁾ señala que la idea de estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista. Precisa como idea y razón de la institución. . .su "**finalidad mediata**" es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez.

El mismo autor define en forma descriptiva la institución como:

"La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación".

En relación con la estabilidad en el empleo, Néstor de Buen ⁽¹⁵⁰⁾ establece:

"El principio general en cuanto a la duración de la relación de trabajo, se puede expresar señalando que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo. . .La permanencia en el empleo está normalmente vinculada al carácter indefinido, en cuanto a su duración, de la relación de trabajo. La regla fundamental es que, salvo que se compruebe otra cosa, toda relación de trabajo se celebra por tiempo indefinido. La comprobación del hecho contrario quedará siempre a cargo del patrón".

Euquerio Guerrero ⁽¹⁵¹⁾ expresa:

¹⁴⁹ El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1988, T.I, p. 219

¹⁵⁰ Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1974, T. T, p. 546

¹⁵¹ Op. cit., supra, nota 34, p. 108

"...la estabilidad debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira a no verse expuesto a que el empleador, sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda separarlo de su empleo dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral".

Por su parte, Hugo Italo Morales ⁽¹⁵²⁾ da su definición en los siguientes términos:

"La estabilidad es un derecho que se concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato".

De todo lo anterior vemos que de la estabilidad en el empleo se determinan varios elementos: a) Permanencia de la relación laboral entre trabajador y patrón; b) voluntad del primero en continuarla; c) obligación del segundo en respetar la situación creada; d) necesidad de este último de tener causa justificada fundada en la ley para concluirla; e) si se controvierte la causa, comprobación de la misma a cargo del patrón; f) a falta de esto, obligación de reinstalar, salvo casos de excepción previstos en la ley.

La estabilidad en el empleo es absoluta o relativa. En el primer caso se estará ante la imposibilidad patronal de despedir a un trabajador, si no se diese una causa justificada conforme a derecho y que fuera legalmente probada. En el segundo, por excepción se da la posibilidad de que el patrón haga el despido y se niegue a cumplir el laudo que ordene reinstalación, asumiendo toda la responsabilidad en el conflicto, en los términos del artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, en situaciones muy especiales.

Con la estabilidad, como lo expresa José Montenegro Baca ⁽¹⁵³⁾; *"lo que se quiere evitar es el despido injusto, arbitrario, inmotivado. pero no priva al empleador el derecho de despedir al trabajador cuando sobreviene causa motivada de despido, como ejemplo, por causa económica o técnica, o falta grave"*.

Así concluye: a) *La estabilidad no torna indisoluble la relación de trabajo, pues si el trabajador incurre en falta grave o sobreviene causa económica o de fuerza mayor que haga imposible la permanencia en el empleo, aquél puede ser despedido;* b) *las normas de estabilidad deben tener en cuenta la economía de cada país;* . . .c) *las normas de estabilidad no deben*

¹⁵². *La Estabilidad en el Empleo*, México, Editorial Trillas, 1987, p 19

¹⁵³. Op. cit. supra, nota 147, p. 321

ser las mismas para la gran empresa que para la pequeña empresa; d) la estabilidad no ampara a todos los trabajadores, admite excepciones como altos funcionarios que ejercen representación del empleador; e) la estabilidad admite regímenes o formas especiales, en algunos casos se reconoce la estabilidad restringida; f) los requisitos que deben reunir los trabajadores para adquirir el derecho a la estabilidad, acusan la relatividad de ésta . . .

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, inicialmente, consideró que la estabilidad en el empleo era un derecho absoluto, y en tal sentido estableció el criterio respectivo:

"Reinstalación de trabajadores. Si un trabajador ha sido despedido injustificadamente, la Ley le concede dos acciones: la de reinstalación y la de pago de tres meses de salario, y a su vez se opta por ésta, en razón de que el despido puede originar que el trabajador no se sienta ya contento o no esté de acuerdo, precisamente por lo injustificado del despido, en continuar trabajando en la empresa: pero no es posible admitir que un patrón esté autorizado para no aceptar el laudo que le ordena reinstalar al obrero, ya que con esto, se contraría el espíritu del derecho del trabajo, pues no puede entenderse que el legislador haya querido garantizar los derechos del obrero y al mismo tiempo haya dejado la posibilidad de que los patrones dejaran de cumplir sus obligaciones correspondientes. Así pues, la Cuarta Sala de esta Suprema Corte ha concluido que la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución se refiere a un caso diverso de aquél en que los trabajadores demanden la reinstalación, pues de lo contrario se haría nugatorio del derecho concedido en la fracción XXII, y por igual razón no pueden invocarse para los casos de reinstalación las disposiciones de los artículos 601 y 602 de la Ley Federal del Trabajo, que reglamentan en parte los mandatos contenidos en la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, pero no los previstos en la fracción XXII, cuando el obrero ha optado por la reinstalación. Tomo XLIX, Selva Gustavo Adolfo de la, pág. 681. LXII, Cantú Lucas, 639, Huasteca Petroleum Co., 1541. (2a. parte del apéndice al Tomo LXXVI del

Semanario Judicial de la Federación, Jurisprudencia definida de la Suprema Corte, México, antigua Imprenta de Murguía 1944, pág. 1332" ⁽¹⁵⁴⁾

No obstante, tal criterio se modificó, posteriormente, en base a la exposición de motivos de la Ley, en la forma siguiente:

Reinstalación de trabajadores, los patrones pueden negarse a ella, pagando daños y perjuicios. Por obligación de hacer debe entenderse la prestación de un hecho, y en esta clase de obligaciones, la ejecución forzosa es imposible. La reinstalación al trabajo es una obligación de este tipo y por lo mismo su ejecución forzosa es imposible; por eso es que un patrón puede negarse a cumplirla pagándole al trabajador daños y perjuicios, según el espíritu de la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Federal, que dispone que si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a acatar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto; y dicha fracción XXI con la XXII del mismo precepto Constitucional, se complementan entre sí y no se refieren a casos diversos, toda vez que cuando conceden al trabajador el derecho de exigir el cumplimiento forzoso del contrato de trabajo, o bien el pago de daños y perjuicios, y por otra parte, cuando se dice que el patrón puede negarse a acatar el laudo de la Junta o a someter sus diferencias al arbitraje, en los casos de cumplimiento del contrato de trabajo, se está subordinando el derecho del trabajador a la naturaleza de las obligaciones cuyo cumplimiento se exige, y es claro que ni el legislador ni el juzgador pueden llegar a hacer cumplir obligaciones de imposible realización, ni tampoco se puede dejar al trabajador sin la justa compensación por la negativa del dador del trabajo, a cumplir con la obligación de hacer, ya contraída. Tomo LXVIII, Cué Oscar, pag. 2044; LXXV, Cia. Industrial de

¹⁵⁴. Cfr. Hugo Italo Morales, La estabilidad en el empleo, México, Editorial Trillas, 1987, p. 54

Parras, S.A. 1305. (Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación . quinta época, México, Antigua Imprenta de Murguía, 1955, pag. 1640). ⁽¹⁵⁵⁾

El maestro Hugo Italo Morales critica esa jurisprudencia que se funda en que la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo que presentó la Secretaría de Industria y Comercio, expresó " que tratándose de conflictos individuales o colectivos que versen sobre el cumplimiento de una Ley o contrato, las partes están obligadas a someterse a la jurisprudencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que harán efectivos sus laudos usando la fuerza pública en caso de resistencia. Si la obligación es la de reinstalar a un trabajador en su puesto (obligación de hacer) y el patrón se resiste a cumplirla por aplicación de los principios del derecho común, la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios, los cuales se liquidan de conformidad con las prevenciones de ese derecho. ⁽¹⁵⁶⁾

El citado autor expresa que la reinstalación no es una obligación de hacer de acuerdo con el análisis que hace del derecho común, pero en el supuesto de que lo fuera, no tiene porque no hacerse la ejecución forzosa, ya que la autoridad tendría a su alcance los medios de apremio para hacer cumplir la obligación. a través de sanciones pecuniarias.

Hugo Italo Morales ⁽¹⁵⁷⁾ cita a Mario de la Cueva, quien manifiesta: "*Analizando la relación de trabajo se nota que no existe obligación de hacer a cargo del patrón; éste tiene el derecho a utilizar la energía de trabajo y obligaciones de pagar el salario. La llamada obligación de reinstalar es lo que corresponde a todo acreedor que no debe ejecutar acto alguno que impida al deudor cumplir la prestación a que se hubiese obligado y todo lo más, a poner los medios para que el obrero preste su energía de trabajo, pero es distinta la obligación de hacer y existe aún en las de dar.*"

Alberto Trueba Urbina sobre el particular expresa, que al nacer el derecho del trabajo en nuestro país, en el artículo 123 . . . los trabajadores mexicanos no solo adquirieron la dignidad de personas, sino que se les confirió el derecho de conservar el trabajo, salvo que dieran motivo para el despido. Se refiere a la originaria fracción XXII del artículo 123

¹⁵⁵. Ídem. p. 55

¹⁵⁶. Ídem. p. 55

¹⁵⁷. Ídem, p 56.

Constitucional, la que independientemente de torcidas interpretaciones que le dio la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia . . . desvirtuando la opción de los trabajadores a obtener el cumplimiento del contrato de trabajo y consiguientemente conservar su estabilidad en el empleo y en la empresa, con el pretexto que se trataba de una obligación de hacer del derecho civil, se convirtió el precepto en una opción en favor del patrón para que éste no reinstalara obligatoriamente al trabajador, tesis que expresamente combatió durante su indebida aplicación.⁽¹⁵⁸⁾

Según el autor citado, la teoría jurisprudencial prevaleció hasta que por virtud de la reforma constitucional de 1962 y con el propósito de aclarar el texto se modificó la fracción XXII para agregar a la misma la mención: "*La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización*". Agrega además, que desde que fue publicada la reforma, la atacó de contrarrevolucionaria porque tenía por objeto modificar la estabilidad absoluta de los trabajadores por una estabilidad relativa . . .⁽¹⁵⁹⁾

Esa reforma introdujo la posibilidad de señalar los casos en que la reinstalación es inoperante y el patrón debe asumir la responsabilidad en el conflicto., que según el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo son: I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año. II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de las relaciones de trabajo. III. En los casos de trabajadores de confianza; IV. En el servicio doméstico, y V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Al desarrollar el inciso "D", en este capítulo, revisaremos determinadas consecuencias de la estabilidad en el empleo, en relación con la producción.

C. División del Trabajo

En cuanto a este tema, Guillermo Cabanellas ⁽¹⁶⁰⁾ nos dice:

¹⁵⁸. Alberto Trueba Urbina, *Nuevo Derecho del Trabajo México*, Editorial Porrúa, S.A., 1975, p. p. 297 y 298

¹⁵⁹. Ídem. p. 300

¹⁶⁰. *Diccionario Jurídico de Términos Usuales*, Buenos Aires, p 289

"Como forma práctica de la cooperación la división del trabajo consiste en la distribución y diferenciación de las labores, tareas y servicios entre las distintas personas que contribuyen a una obra común. La división laboral se basa en la ley del mínimo esfuerzo, en el ahorro de energías y en la calidad técnica que la especialización produce, en la economía del tiempo y en el menor coste y mayor perfección que con el esfuerzo común, a la vez superado y solidario se logra. . . La Imperfección y las limitaciones naturales del hombre conduce a que le cueste mucho hacer algo enteramente bien; pero está descartado, por imposible, que pueda hacerlo todo y por sí solo adecuadamente. De ahí que la variedad de actividades y hasta una misma empresa, cuando presenta dificultades y complicaciones sobre lo común, exija el concurso de varios".

Desde ese punto de vista, la división del trabajo se nos presenta como la participación de muchos en un proceso que conduce a un resultado, en fin, a "algo" que consideramos una obra. En efecto, cuando ese **algo, objeto u obra** es muy simple, se realiza en forma unipersonal, pero si es complejo, ya tiene que entrar la cooperación de muchos en el proceso de producción. De lo cual surge la especialización de tareas.

"De ello ha surgido espontáneamente una diversificación laboral, que primero se concretó en la diferenciación de oficios y profesiones. . . El más remoto ejemplo de división laboral (según Cabanellas) lo ofrecen Abel, pastor de ganados, y su hermano Caín, cultivador de la tierra. . . En los cantos homéricos se advierte también la pluralidad de oficios, por hablarse de los que trabajaban con la madera y con los metales, con el cuero y la cerámica" (161)

Como vimos en el Capítulo II, al hablar de los colegias, tanto en Grecia, como en Roma, había especialización de funciones de cada uno de ellos. Esa especialización se conserva y se acentúa en la Edad Media con el sistema gremial que perdura hasta finales del Siglo XVIII, en que la Ley de Chapelier dio cuenta del mismo y se entroniza en Francia el individualismo, a través de la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano.

161. Ibidem

Con la complejidad y diferenciación en la producción que se deriva de la revolución industrial, se establece una mayor especialización, en la diversidad de tareas, que conlleva la elaboración masiva de bienes.

Cabanellas considera que la división laboral encontró fórmula y argumentación en Adam Smith, en su libro "*Investigación acerca de la riqueza de las naciones*", en que comienza encareciendo la importancia social y económica del fenómeno de la "*división del trabajo*", cuyo origen histórico lo encuentra en la permuta. ..."*En una tribu de cazadores un hombre nota que, haciendo arcos y flechas, obtiene mayor cantidad de caza que si fuera el mismo cazador, y se dedica a la producción de tales instrumentos*" . . ." Si la cooperación es forzosa, la especialización es recomendable, porque nada parece más lógico que encomendar a cada cual, y con habitualidad, que realice aquello que mejor sepa hacer . . .⁽¹⁶²⁾.

Uno de los ejemplos significativos, en la especialización de tareas, fue la de "producción en serie" iniciada por Ford en los modelos T 1927, que permitió un bajo costo de producción y mayor rapidez. Esta forma de producción se observa en las fábricas actuales de automóviles, a través de una línea de ensamble, en que cada trabajador tiene asignada una tarea específica.

Paul A. Samuelson⁽¹⁶³⁾ dice: "*El sistema económico actual está caracterizado por un grado casi increíble de especialización y una compleja división del trabajo*"

Estimamos que en nuestro derecho hay un reconocimiento de la división del trabajo en las relaciones laborales que acaecen en una empresa. Es decir no se admite la polivalencia en los servicios, a lo que aspiran los patrones, sino que cada trabajador tiene asignado su trabajo y su responsabilidad se limita a la ejecución del mismo en las mejores condiciones posibles, sin que esté sujeto a que un día realice una labor y en otro se le utilice en distinto trabajo.

Lo anterior deriva y encuentra su apoyo en diversas disposiciones legales que a continuación analizamos:

El artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo establece : "*Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables . . .*" y por su parte, el artículo 25 prescribe: "*El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: Fracción III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible*".

¹⁶². *Ibidem*

¹⁶³. *Curso de Economía Moderna*, Madrid, Aguilar S.A., Ediciones, 1966, p. 40

Esto constituye recíprocos derechos y obligaciones del trabajador y del patrón, ya que éste no podrá exigir los que no estén pactados y aquél no tendrá obligación de realizar los no especificados, pues implicaría violación del contrato, que se tratara por fuerza de que prestara una labor no estipulada.

El artículo 26 señala: *"La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputa al patrón la falta de esa formalidad"*

Así también, el artículo 27: *"Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deben prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que serán del mismo género de los que formen el objeto de la misma empresa o establecimiento"*.

En igual forma encontramos el artículo 134 que señala las obligaciones de los trabajadores, entre ellas las consignadas en la Fracción III. *"Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo"* y la Fracción IV. *"Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos!"*.

En consecuencia, no puede el patrón asignar labores que no estuvieran especificadas en el contrato, de lo cual desprendemos que hay una división del trabajo, según los pactos realizados.

Adelante, cuando veamos la polivalencia en materia laboral, volveremos sobre el tema.

D. Mejoras en las condiciones laborales a través de la negociación colectiva

Como antes lo señalamos la negociación colectiva establece normas laborales específicas, que concretan las relaciones de trabajo precisándose los derechos y obligaciones de las partes involucradas. La negociación se plasma en el contrato colectivo, que viene a ser la normatividad de dichas relaciones en la empresa de que se trate.

Dentro de nuestro derecho el patrón se ve compelido a la negociación colectiva con el sindicato que representa el interés profesional, a fin de celebrar el contrato respectivo ante la amenaza de huelga.

En efecto, el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo prescribe que cuando el patrón emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la

obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo y si se niega podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 de la propia Ley, cuya Fracción II, señala como objeto de la huelga: "*Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión. . .*"

En este supuesto ¿ Qué sucede generalmente en la práctica?

Antes del emplazamiento a huelga, para firma o revisión, sindicato y patrón realizan negociaciones previas que no siempre dan el resultado que se busca, ya que el patrón en ese momento sabe que puede estallar una huelga en la empresa, pero no tiene la amenaza inminente.

Ante tal situación, el sindicato ejercita el derecho de huelga al formalizar su solicitud ante la autoridad laboral, a través del escrito que prescribe el artículo 920 de la Ley, que debe contener entre otras cosas las peticiones que se dirigen al patrón, la manifestación de que si no se satisfacen las prestaciones se irán a la huelga, y el día y hora en que se suspenderán las labores. En otras palabras el pliego de peticiones es con emplazamiento de huelga; aquí no se trata de una expectativa, sino de una amenaza real, con una fecha determinada en que se suspenden las labores en la empresa, por lo cual, el patrón queda coaccionado a la negociación, con tanta o mayor razón si el movimiento estalla.

Es por eso, que a través de la negociación colectiva, esgrimiéndose el arma más poderosa que tiene el movimiento obrero, los trabajadores han ido obteniendo mejores prestaciones en sus condiciones laborales, que redundan en beneficio de ellos y de sus **familias**, elevándose cada vez más su ingresos y prestaciones, que deben corresponder a elevar su nivel de vida.

Aquí podemos citar al maestro Mario de la Cueva ⁽¹⁶⁴⁾ que dijo: . . .-"*la finalidad suprema de todo el derecho del trabajo, individual y colectivo, son las condiciones de trabajo, porque son ellas las que se dirigen en forma inmediata y directa al aseguramiento de una existencia decorosa para cada trabajador. . .*"

En cuanto a la negociación colectiva nos remitimos a lo expresado en el Capítulo II, inciso B, subinciso 2.

¹⁶⁴.El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, Editorial Porrúa,S.A.,1993, T. I, p.207

E. Algunas limitaciones a la expansión y desarrollo de la empresa: Falta de calidad y de competitividad

Nos hemos referido a la dureza y rigidez que privan en las relaciones laborales conforme a nuestro derecho; asimismo, señalamos la imperatividad de las disposiciones, su irrenunciabilidad, a la estabilidad en el empleo y a la división del trabajo. Todo ello conduce a que las relaciones laborales se enmarcan en límites precisos, que no permiten al patrón modificar ese estatus, de acuerdo con sus necesidades, pues violaría derechos de los trabajadores, reconocidos en la Ley o en el contrato.

Para algunos esto es un beneficio de los trabajadores, porque no prevalece el deseo o la conveniencia del patrón, sino el propósito o finalidad del derecho laboral, o sea la protección del trabajador, que implica la seguridad jurídica de sus derechos laborales, sin menoscabo de su persona o de su dignidad.

Para la parte patronal constituye un impedimento, que no le permite el libre juego en el movimiento y tareas de su personal.

En tal virtud, se ha dicho que hay limitaciones a la expansión y desarrollo de la empresa, porque ante normas rígidas no es factible mejorar la calidad del trabajo y la productividad, cuando no puede exigirse más al trabajador, si de él dependiera esa factibilidad, lo cual deriva en una falta de competitividad de la empresa, ante otras, especialmente extranjeras, cuyos productos concurren al mercado nacional en franca competencia, con los mexicanos. Se aduce, que otras legislaciones no conceden al trabajador el derecho a la estabilidad en el empleo, por lo que cuando el rendimiento baja, se le despide sin mayores preámbulos y con un mínimo de responsabilidades, lo que permite al empresario la libre sustitución de personal, para mantener un rendimiento óptimo del mismo.

En contra se expresa, que aún cuando la legislación laboral es proteccionista del trabajador, no por eso hay impunidad en el comportamiento de éste, ya que conforme al artículo 47 de la Ley, se puede despedir al mismo, cuando incurra en algunas de las causales o bien en causas análogas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere. Por lo cual si el trabajador no da el rendimiento que debe, por no ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma y tiempo y lugar convenidos (art. 134), puede colocarse en la causal de despido correspondiente, lo que permite al patrón establecer las medidas del caso, para incrementar su producción y productividad.

Por otra parte, sí debemos tener en cuenta, que a virtud de la estabilidad en el empleo, la causal de despido debe ser probada por el patrón ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y que a virtud de las reformas procesales de 1980,

tiene la carga de la prueba en casi todos los aspectos de la relación laboral, por lo que no fácilmente se arriesga a uno o muchos juicios, con el objeto de llevar al personal a establecer un estándar en la producción y la productividad, sobre todo cuando puede ser condenado a salarios caídos.

Así también, en algunas empresas los sindicatos tienen mucho poder a veces y en la práctica, en diversidad de casos, tratan de evitar que el trabajador reciba el correctivo que amerite, si no es evidente y grave la falta, por lo que el patrón no cuenta con una libertad absoluta para corregir determinadas desviaciones y es lógico que así sea, porque incurriría en excesos, que se frenan por la Ley y por la acción sindical.

Desde luego consideramos, que siempre habrá un justo medio entre el derecho a la estabilidad y la libertad del patrón a corregir faltas, para un mejor desarrollo de la empresa, lo cual debe establecerse a través de la actividad legislativa, señalándose los ajustes que correspondan a las situaciones no comprendidas en las leyes laborales y que la práctica ha determinado como necesarias para conservar el equilibrio entre los factores de la producción.

CAPÍTULO IV

LA CONCERTACION SOCIAL. SUPUESTOS Y CONDICIONANTES

Concertar según el Diccionario ⁽¹⁶⁵⁾ significa "componer", "arreglar", "ordenar" o "ajustar", por lo cual **concertación** implicaría la **composición, arreglo u ordenación** de "algo". Por otra parte, si tomamos el significado de **social** ⁽¹⁶⁶⁾, concerniente a la sociedad o a las distintas clases que la componen, la unión de las dos palabras no nos da una noción exacta de la institución que motiva nuestro estudio: Concertación social".

En efecto, esa figura da la idea de convenio o pacto entre sectores predominantes en lo económico, que vincula dentro de la estructura social a grupos representativos de la misma, como son los organismos cupulares de patrones y organizaciones sindicales, para establecer, por circunstancias especiales, un marco regulatorio temporal a las condiciones de trabajo, que a través de la negociación colectiva se instituirán en las empresas que correspondan.

Por lo tanto, en este capítulo nos referiremos a los supuestos y condicionantes, que determinan situaciones extraordinarias socioeconómicas, cuya resolución supera, a veces en la práctica, a la actividad legislativa del Estado, por lo cual, son los sectores más significativos de la economía y por consecuencia de la estructura social, los que concurren, mediante acuerdos, a señalar directrices para la resolución de tales problemas.

A. MARCO ECONÓMICO

Por marco económico queremos significar el entorno que delimita a la producción y distribución de la riqueza social, en un momento dado, que determina carencias o abundancia de recursos, oferta de bienes o contracción de la misma, en fin, el mayor o menor flujo de la actividad productiva. Factores, sin duda, que constituyen un antecedente de la concertación social.

¹⁶⁵ Diccionario Trillas de la Lengua Española Ilustrado, México, Editorial Trillas, 1990, p. 103

¹⁶⁶ Idem, p. 425

Esta no se da en tiempos de bonanza, en los cuales la negociación colectiva tiene su esplendor y obtiene mejores prestaciones para los trabajadores. Por lo contrario, es una figura a la que se acude cuando el substrato económico de una sociedad falla, entra en crisis por diversos factores, con las consiguientes carencias o escasez de satisfactores y la incapacidad para adquirirlos, que coloca a la sociedad en una situación de conflicto o tensión que pueden originar estallidos sociales, al disminuir los estándares de vida de sus miembros, con tanta o mayor razón de los sectores económicos menos favorecidos. A este respecto, se ha expresado:

"La concertación social aparece como un efecto inteligente de una situación de crisis. No sería concebible en etapas de desarrollo económico en las que la negociación directa tiene un ámbito mucho más amplio. Obviamente con ambientes diferentes, necesidades distintas y estructuras de celebración también discrepantes, pero la concertación social está siempre vinculada a fenómenos de conflicto económico y social . . . Por el contrario, en etapas de esplendor económico como fue en Europa, en general, la década de los sesenta, los sindicatos compiten entre sí en la consecución de mejores condiciones colectivas."⁽¹⁶⁷⁾

En consecuencia, procedemos a analizar algunos de los principales componentes socioeconómicos que determinan, en alguna forma, la necesidad de recurrir a la concertación social.

1. Crisis: Inflación y desempleo

Crisis significa, entre otras cosas, una afección en su período de manifestación aguda; si esto lo llevamos al terreno socioeconómico, nos encontraremos que algo está causando una alteración seria en las relaciones económicas de una sociedad dada.

El citado autor Néstor de Buen señala:

"Una primera cuestión deriva de la concepción unitaria de la crisis. En alguna medida hablamos de ella como si fuera común a todos. ¿ Es correcta esa actitud ? En verdad no lo es. La crisis, así, en singular, no puede ser entendida sino es con referencia a una determinada realidad económica. Quizá habría un denominador común: el capitalismo, pero a partir de ahí hay que hablar

¹⁶⁷. Néstor de Buen, Concertación social, reconversión y empleo, México, Editorial Porrúa, S. A., 1988, p.p. 100 y 101

de las crisis concretas de cada sistema capitalista, desde los muy desarrollados hasta aquellos en los que la palabra "desarrollo" sólo puede referirse a la magnitud impresionante de sus carencias⁽¹⁶⁸⁾.

Crisis se define, según Norberto Bobbio y Nicolás Matteucci,

"Como un momento de ruptura en el funcionamiento de un sistema, un cambio cualitativo en sentido positivo o negativo, una vuelta sorprendente y a veces violenta y no esperada en el modelo normal según el cual se desarrollan las interacciones en el interior del sistema en examen. Las crisis son usualmente caracterizadas por tres elementos. Ante todo por el carácter instantáneo y frecuentemente de impredecibilidad; en segundo lugar por su duración, que es a menudo limitada; y, finalmente, por su incidencia sobre el funcionamiento del sistema "⁽¹⁶⁹⁾.

Por lo tanto, nuestro enfoque principal se dirige a la realidad mexicana, sin perjuicio de los elementos comunes que coinciden en la crisis en otras latitudes.

¿Cuáles pueden ser las causas de una crisis económica y cuáles sus consecuencias?

Pueden ser diversos los factores que influyen en llevar a un país a una crisis económica, tales como: guerras, desastres naturales, mala conducción de las finanzas públicas, desviaciones de recursos, exceso de gastos, etc., pero lo importante a señalar es, que la crisis desemboca en la inflación y el desempleo, que se combinan en un cóctel de carestía y carencia de satisfactores, falta de trabajo, que origina a su vez, pérdida de la capacidad adquisitiva de bienes en la población, que no puede obtener muchos productos, ni siquiera los de consumo necesario o de uso generalizado.

En forma concreta **inflación** es el alza de los precios en los bienes que cuando es constante e inmoderada, no permite el acceso a los satisfactores, en cierta medida hasta los más necesarios, ya sea por carencia de los mismos o por falta de poder adquisitivo, lo que trae como consecuencia que se rebajen las condiciones de vida, sobre todo de aquellos de recursos más limitados, por lo general la gran mayoría.

Entre más se acentúa la inflación y la pérdida de la capacidad de compra, en principio como paradójica, se empieza a generar sobreoferta de bienes, que no son adquiridos, lo que conduce a reducir la producción para

¹⁶⁸. Ídem, p. 19

¹⁶⁹. Diccionario de Política, México, Siglo XXI Editores, 1988, p. 454

estabilizar el mercado y como consecuencia a despidos masivos de trabajadores, completándose un círculo: a mayores precios, menos compra y por lo mismo menos producción, más desempleo, incrementándose la población sin capacidad adquisitiva y así sucesivamente, hasta que la economía sufra un colapso, sino se toman las medidas adecuadas, ya que los trabajadores aumentan sus demandas salariales en razón de su misma situación.

Al respecto, el doctor Rafael Caldera ⁽¹⁷⁰⁾ señala:

"La economía como todos los fenómenos humanos, es compleja. El trabajo es un renglón de mayor o menor entidad, en los costos de producción; pero el trabajador es al mismo tiempo, el componente mayor del mercado en los renglones de consumo. Si el salario es menor, disminuye el costo necesario para producir, pero disminuye al mismo tiempo la capacidad de consumo, sin la cual la producción no se puede expandir".

Por su parte, Alejandro Dávila Flores ⁽¹⁷¹⁾ al hacer un análisis de la inflación en el periodo 1982-1988, señala los efectos que tuvo en 1985 y que pueden ser similares a los que estamos viviendo:

"...la persistencia y el agravamiento (desde el segundo semestre de 1985) de la inflación, han tenido efectos nocivos en la economía mexicana. Entre los más relevantes se pueden enumerar los siguientes: a) cambios bruscos en la estructura de precios relativos; b) una mayor concentración del ingreso; c) erosión de la función de reserva del peso y, consecuentemente, de la soberanía monetaria; d) profundización del desequilibrio de las finanzas públicas; e) desaliento a la inversión productiva".

Quizá hoy pudiésemos agregar: el menor consumo de productos y el cierre masivo de empresas, lo que da como resultado mayor desempleo. Es aquí donde la concertación social puede determinar: frenar el alza de precios y las

¹⁷⁰ . El Derecho del Trabajo ante el Siglo XXI, "El Derecho del Trabajo del Siglo XXI", México, UNAM, 1989, p. 127

¹⁷¹ . "La inflación en México, un enfoque heterodoxo", Testimonios de la Crisis, No. 7, Austeridad y Reconversión, México, Siglo XXI Editores, 1988, p. 58

demandas cuantiosas en los incrementos salariales, así como preservar el empleo, en la medida que se conserve la planta productiva.

En la actualidad, México atraviesa por una de sus peores crisis económicas, que algunos achacan, entre otros factores inmediatos, a una indebida planeación económica, en base al ingreso de capitales especulativos con la consiguiente emisión excesiva de valores gubernamentales atractivos para especular, por sus altos intereses, que no se pagan en otros países. La redención de estos valores causó el agotamiento de las reservas que respaldaban al peso, por lo que se devaluó en más de un ciento por ciento, lo que actuó como detonante de la inflación y por lo mismo para acelerar el giro dentro del círculo a que nos referimos antes, mayores precios, menos poder adquisitivo, menos producción, mas despidos de trabajadores, es decir, incremento del desempleo. Al respecto, Manuel Alonso Olea ⁽¹⁷²⁾ dice: "*Aspecto muy importante y casi definitorio de la crisis es la aparición o reaparición de desempleo masivo*".

Según indicadores del Banco de México, en los primeros cuatro meses de 1995, la inflación fue de 23.7%, que de acuerdo con los pronósticos oficiales que se hicieron llegaría al 42 % al finalizar el año y que otros, estimaron entre 50 y 60%. La realidad es que el año de 1995 cerró con una inflación superior al 50%.

El desempleo ha ido en aumento desde 1994, acelerándose 1995 y el comienzo de 1996. Se dice que no hay estadísticas precisas para determinar el número de desempleados. Sin embargo, según informaron los medios de comunicación, se ha reconocido por algunas autoridades, que en mayo de 1995, había cinco millones ochocientos mil desempleados. Así también se da por sentado, que al haberse acentuado la crisis se ha elevado esa suma, ya que no sólo la iniciativa privada, sino el propio sector público, cada día tratan de paliar la situación, con el despido de trabajadores, como medida de ahorro en sus gastos de operación. Según publicó el diario "El Financiero" en la primera página de su edición del once de agosto de 1995, el Presidente Ernesto Zedillo aceptó que el desempleo llegó al 7,7% en junio anterior.

Todo lo anterior nos revela que la crisis, con la inflación y desempleo que conlleva, constituye un marco económico, para que la concertación social actúe.

Al respecto, el citado autor Néstor de Buen ⁽¹⁷³⁾ se refiere al impacto de la crisis sobre el derecho del trabajo al expresar:

172. "Contratos de Trabajo Atípicos y Adaptación del Derecho del Trabajo a la Crisis Económica y al Cambio", *Cuestiones Laborales*, UNAM, 1988, p. 122

173. Op. cit., nota 167, supra, p.47

"No puede dejar de reconocerse que las situaciones de crisis traen consigo modificaciones sensibles a las reglas del juego en el mundo de las relaciones laborales. Negar que se han producido mutaciones fundamentales en ellas es negar lo evidente. Aferrarse a ideas antiguas que entienden que el Derecho del trabajo nace y se desarrolla indefectiblemente con un propósito tutelar en beneficio de los trabajadores . . . puede constituir una actitud ajena a la realidad. Hoy el mundo del trabajo está determinado por los pactos sociales de dimensión nacional llevados a cabo con la intervención protagónica del Estado. El juego de las fuerzas determina una limitación importante a las capacidades de lucha de los sindicatos. La acción legislativa, tendientes a regular formas de contratación temporal y a disminuir sino que a suprimir la estabilidad en el empleo es hoy la nota predominante. . . De alguna manera . . . el derecho del trabajo ha quedado supeditado a las exigencias de la economía que condiciona la justicia social a la necesidad de abatir la inflación, modernizar la capacidad industrial e incentivar la acción del empresariado sin exigirle, a cambio, responsabilidades".

2. Pobreza social. Falta de producción y de productividad

Cuando mencionamos la pobreza social como parte del marco económico de la **concertación social**, estamos entendiendo a una sociedad, o más bien a un conglomerado social de un país, falto de recursos, lo que nos lleva a pensar que en una nación se dan carencias y escasez de satisfactores por el bajo poder adquisitivo que tiene una gran mayoría de sus habitantes. Esto puede originarse en multitud de causas, entre ellas: poca producción y productividad respecto a bienes de consumo; a materias primas, recursos naturales o económicos, insuficientes; o una incipiente o nula industrialización.

En este aspecto nos estamos refiriendo en cierta medida a países con escaso desarrollo, que tienen extensiones de terrenos improductivos, ante una ausencia de tecnología y con una sobre población incrementando. Entonces el calificativo es de país pobre.

Sin embargo, otros países con mayor desarrollo industrial y tecnológico, por eventuales circunstancias, sufren períodos críticos, en los aspectos financieros y de producción de bienes y servicios, que traen como consecuencia un empobrecimiento generalizado de su sociedad.

En el primer caso hay una crisis permanente, en el segundo hablamos de períodos críticos, transitorios. En una u otra forma, la pobreza social mantiene en tensión a esa sociedad, ya que la misma se combina generalmente con inflación y desempleo.

Cuando esa combinación se toma explosiva y el Estado no puede dar soluciones satisfactorias, es la concertación social la que atempera las cosas y frena las causas, dando directrices para su solución.

Desde este punto de vista, la pobreza social, la falta de producción y productividad, como la crisis, también sirven de marco económico a la actuación de la concertación social.

B. Marco ideológico y político

Estimamos que la concertación social tiene también un marco ideológico-político. En consecuencia, para efectos de este trabajo debemos establecer, aunque sea en forma general, el significado de ideología y de política.

Norberto Bobbio y Nicolás Matteucci, en el Diccionario de Política, señalan que "Ideología" tiene un significado débil y uno fuerte. El primero designa el "genus" o una "species" variadamente indefinida, de los sistemas de creencias políticas: un conjunto de ideas y valores concernientes al orden político que tienen la función de guiar los comportamientos políticos colectivos.⁽¹⁷⁴⁾

Por su parte el significado fuerte tiene su origen en el concepto de ideología de Marx entendido como falsa creencia de las relaciones de dominación entre las clases.

El significado débil de ideología según Karl Friedrich, citado por Bobbio .."son sistemas de ideas conectados con la acción"⁽¹⁷⁵⁾ comprenden típicamente "un programa y una estrategia para su actuación", están dirigidas a cambiar o defender el orden político existente y tienen la función de sostener simultáneamente un partido u otro grupo comprometido en la lucha política.

Por otra parte, Herbert Mc Closky define la ideología como:

"Sistemas de creencias explícitas, integradas y coherentes, que justifican el ejercicio del poder, explican y juzgan los acontecimientos históricos, identifican lo que está bien o lo que está mal en política, definen las

¹⁷⁴ Diccionario de Política, México, Siglo XXI Editores, 1988. p 787

¹⁷⁵ Ibidem

relaciones entre política y otros campos de actividades y suministran una guía para la acción"⁽¹⁷⁶⁾.

Por lo que hace a "política", en la Edad Moderna perdió su significado original (todo lo que se refiere a la ciudad), actualmente se emplea según Bobbio *"para indicar la actividad o conjunto de actividades que de alguna manera tienen como término de referencia la polis, es decir el estado"* ⁽¹⁷⁷⁾.

El concepto de política entendida como forma de actividad o de praxis humana está estrechamente vinculada con el poder... *"El hecho de que la posibilidad de recurrir a la fuerza sea el elemento distintivo del poder no quiere decir que el poder político se resuelva en el uso de la fuerza. . .Lo que caracteriza al poder político es la exclusividad del uso de la fuerza respecto a todos los grupos que actúan en un determinado contexto social..."* ⁽¹⁷⁸⁾

En tales circunstancias para efectos de este trabajo estamos considerando como marco ideológico-político de la concertación social a *"aquellas creencias o sistemas de ideas que determinan la acción del Estado a través e sus propios medios y en su caso el uso de la fuerza para obtener un comportamiento específico del conglomerado social"* .

En este aspecto estamos haciendo una distinción entre democracias occidentales y regímenes totalitarios, ya que la concertación social. presupone acuerdos o pactos voluntarios y no la conducta impuesta coercitivamente. Por lo que será distinta su apreciación en un regimen democrático que en uno totalitario.

Al respecto, Américo Plá Rodríguez,⁽¹⁷⁹⁾ el brillante maestro uruguayo, considera que en los regímenes no democráticos, se restringen las manifestaciones del derecho colectivo, especialmente los sindicatos y el derecho a la huelga. . . Con respecto a los convenios colectivos no es tan drástica, ni sistemática la prohibición... De todos modos, la dificultad para los convenios colectivos surge de la propia prohibición de los sindicatos, ya que sin sindicatos reales y fuertes, sólo puede haber pseudos convenios colectivos. . .Por otra parte, el pleno desarrollo de la actividad sindical requiere un clima de libertades civiles, que en propio de las democracias. Esa vinculación de la

¹⁷⁶. Cfr. Bobbio, Ídem, 788

¹⁷⁷. Norberto Bobbio, op. cit., supra, nota 174, T. II, p. 1240-1246

¹⁷⁸. Norberto Bobbio, op. cit., nota 174, p 1246

¹⁷⁹. Presente y Perspectivas del Derecho del Trabajo, "Relaciones entre la democracia y el derecho del trabajo", México, UNAM, 1991, p.p. 40-45

democracia con la libertad está ubicada en la entraña misma de la concepción de la democracia que por ser el régimen político que se basa en el respeto del hombre, reconoce la posibilidad de cada hombre de pensar libremente, de agruparse libremente con otros hombres para buscar los objetivos que se propongan... En consecuencia, podemos terminar afirmando que si el derecho del trabajo necesita de la democracia para poder existir en plenitud, la democracia necesita del derecho del trabajo para evidenciar autenticidad.

1. Nociones sobre las democracias occidentales

Hablamos de democracias occidentales, porque ha sido en el Occidente, en donde han florecido con mayor esplendor las formas de gobierno instituidas por el pueblo, en el cual radica la soberanía y hay dominio de las mayorías.

No obstante, en estas democracias han habido doctrinas o directrices ideológico-políticas, que determinan un sentido específico no sólo en la conducta social, sino en la economía, por lo cual llega a sufrir alteraciones, que desembocan en crisis graves. Estas ideas o doctrinas indudablemente han incidido en el derecho del trabajo.

Entre tales directrices tenemos:

a. Liberalismo individual

Según el maestro Mario de la Cueva ⁽¹⁸⁰⁾ individualismo y liberalismo no son sinónimos. . . el primero pertenece a una concepción filosófica de la sociedad y del hombre, mientras que el segundo posee dos acepciones: el liberalismo político y el liberalismo económico, se refiere a una actitud del estado y a una manera de enfocar los problemas económicos. .. El individualismo ...se eleva a una idea guía para determinar la estructura y actividad del estado y proporcionar las bases de la doctrina del derecho natural y de los derechos del hombre, finalidad suprema de las instituciones políticas y jurídicas.

Es evidente que en el renacimiento se inicia la instauración del individuo como eje y factor de las relaciones sociales y económicas que se originan en el Estado moderno.

Según Carlos García Oviedo (Derecho Social, Sevilla, 1952, p. 26) ⁽¹⁸¹⁾ las teorías individualistas: "*exaltan la personalidad individual y consideran al*

¹⁸⁰ El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1988, T. I, p. 6

¹⁸¹. Cfr. José Manuel Lastra Lastra, Derecho Sindical, México, Editorial Porrúa, S.A., 1991, p. 112

hombre como fuente de todo poder y de todo derecho... abogan por la abstención más o menos absoluta del estado en el orden del trabajo".

Para el doctor José Manuel Lastra Lastra:

"Estas teorías descienden directamente, en lo económico, de la gran escuela liberal, clásica, ortodoxa, de la economía política, ya que para esta escuela, el trabajo no es otra cosa que un factor de la producción, sometido, como todo lo demás, a las mismas leyes. Los fenómenos económicos están rígidamente sometidos a un orden natural que se impone a la voluntad humana. Este orden es un vasto círculo abundante en leyes, que rigen inexorablemente la producción, el cambio y el consumo. Tales son, entre otras, las leyes de la división del trabajo, de la oferta y la demanda, etcétera"⁽¹⁸²⁾.

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, de 1789, hace una exaltación de los derechos naturales, imprescriptibles e inalienables del hombre; el individuo tiene derechos naturales propios, aún frente al Estado.

Las relaciones entre las partes se rigen por el principio de que la voluntad es la suprema ley de los contratos; por su parte el Estado acepta la fórmula del "*laissez-faire, laissez-passer*" (dejar hacer, dejar pasar). Se ha dicho que el poder público era un mero guardián del orden, un espectador de las relaciones que se daban entre los factores de la producción, que no intervenía ante las desigualdades reales existentes entre los detentadores de los medios de producción y los prestadores de la fuerza de trabajo para mover el aparato productivo.

Con una oferta de mano de obra abundante los patrones imponían condiciones a veces inhumanas de muchas horas de labor y poca retribución. Los bajos salarios hacían que los hijos menores también trataran de contribuir al gasto familiar lo cual redundaba en el incremento de la oferta de trabajo, ante la misma demanda, con el consiguiente abuso patronal.

A través del Código Napoleónico que recogió esas ideas, se influyó en muchas legislaciones, aún en la mexicana, donde el Código de 1884, apuntaba hacia la libertad en la contratación de relaciones laborales, contra lo cual reaccionó el legislador de 1928, en el nuevo Código Civil, cuya exposición de motivos expresó:

¹⁸². Íbidem

"...que en nombre de la libertad de contratación han sido inicualemente explotadas las clases humildes, y con una declaración teórica de igualdad quiso borrar las diferencias que la naturaleza, la educación y una desigual distribución de la riqueza... mantienen entre los componentes de la sociedad. Es preciso socializar el derecho, esto significa extender la esfera del derecho del rico al pobre, del propietario al trabajador, del industrial al asalariado... es preciso que el derecho no constituya un privilegio o un medio de dominación de una clase sobre otra... armonizar los intereses individuales con los sociales, corrigiendo el exceso de individualismo que impera en el Código Civil de 1884." (183)

Ahora bien, nosotros nos preguntamos ¿si dentro de las ideas anteriores, podría tener lugar la concertación social? ¿era factible que los patronos acudieran a pactar con los trabajadores?

Desde luego que no, la concertación social no podría originarse en un medio, en que ni siquiera existía la negociación colectiva, que después se impuso a los patronos en forma coercitiva; donde la huelga no se daba como un derecho, sino en todo caso era una vía de hecho restringida, no reconocida o sancionada por el poder público.

b. Democracia en sentido estricto

Antes hablamos de democracia en sentido genérico, refiriéndonos a un gobierno en que el pueblo ejerce la soberanía. Ahora veremos la noción correspondiente en sentido estricto.

Para Bobbio (184) en la teoría contemporánea de la democracia confluyen tres grandes tradiciones de pensamiento político: a) la teoría clásica transmitida como teoría aristotélica de las tres formas de gobierno del pueblo, en la cual la democracia como gobierno del pueblo... es distinguida de la monarquía, como gobierno de uno solo, y de la aristocracia, como gobierno de pocos; b) la teoría medieval... en la cual se contraponen una concepción ascendente a una concepción descendente de la soberanía, según que el poder supremo derive del pueblo y sea representativo o derive del príncipe y sea transmitido por delegación del superior al inferior; c) la teoría moderna, conocida como teoría

183. Cfr. José Manuel Lastra, Idem, p. 114

184. Op. cit. supra, nota 174, p. 493

maquiavélica, nacida con el surgimiento del estado moderno en la forma de grandes monarquías, según la cual las formas históricas de gobierno son especialmente dos: la monarquía y la república ...y el gobierno genuinamente popular es llamado antes que democracia, república.

En un sentido estricto podemos decir que democracia implica el gobierno de las mayorías en beneficio de todos; los propios gobernados determinan el sistema de gobierno y ante la imposibilidad de unanimidad en la expresión de la voluntad popular, la democracia se finca en la voluntad de las mayorías, no sin dar a todos la posibilidad de expresarse políticamente.

Es en la democracia que la expresión política se perfecciona a través del voto, para seleccionar al más apto o al que estimamos mejor..

Algunos regímenes pueden dar lugar a que se elijan representantes a las cámaras legislativas y éstas, a su vez, eligen al Presidente, por lo general se trata de regímenes parlamentarios. Otras veces el sistema político, como el nuestro, permite la elección del Presidente mediante el voto directo del pueblo, lo que es factible en un régimen republicano, democrático y representativo como el que hay en México.

En efecto, la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos señala en su artículo 40: Que es voluntad del pueblo mexicano constituirse en una república, representativa, democrática y federal.

Es república en tanto que en esta forma de gobierno el Jefe de Estado no ejerce el cargo en forma vitalicia, sino que es electo periódicamente a través del sufragio popular, vinculándose con la democracia, que permite en la elección la voluntad mayoritaria del pueblo.

Como ya se dijo, la democracia establece el gobierno de las mayorías en beneficio de todos. Nuestra constitución señala en su artículo 3ro. que la democracia se define: "*no solamente como una estructura jurídica y un régimen político sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo*".

El gobierno nuestro es representativo porque se ejerce por medio de representantes que elige el pueblo en forma directa. Tanto el Presidente como los miembros del Congreso de la Unión, se designan con ese sistema.

Asimismo, es federal en tanto que hay dos órdenes jurídicos: uno que regula la estructura y funciones de la Federación y otro que lo hace respecto a los Estados que la constituyen. En otras palabras, teóricamente los Estados son entidades libres y soberanas, con constituciones y demás ordenamientos jurídicos propios, unidos en un pacto federal, en el cual la Federación resultante tiene un área de facultades expresas con reserva exclusiva que se

determinan por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que es su ley fundamental, a la que se deben ajustar sin contrariarla las constituciones de las entidades federativas.

El principio constitucional en que se fundamenta el estado federal es la pluralidad de centros de poder soberanos coordinados entre sí, de tal manera que al gobierno federal, competente respecto a todo el territorio de la federación, se le confiere una cantidad mínima de poderes indispensables para garantizar la unidad política y económica, y a los estados federales, competentes cada uno en su propio territorio, se le asignan los poderes restantes. ⁽¹⁸⁵⁾

Se considera que en la acepción contemporánea generalizada, la democracia occidental consiste en el régimen político donde el pueblo es gobernante y gobernado; donde la persona cuenta con garantías individuales y con un mínimo de seguridad económica, donde se consagra el principio de división de poderes; el de elección popular de todos los gobernantes y donde el régimen de partidos políticos permite el pluralismo ideológico y la alternancia en el poder de las diferentes corrientes ideológicas que conforman la sociedad ⁽¹⁸⁶⁾.

Es en un régimen de las anteriores características, donde se facilita y puede originarse la concertación social.

El Estado puede procurarla, proponerla o propiciarla, pero no imponerla. Deben ser las partes interesadas las que concierten y suscriban el pacto, expresando su voluntad, pues de lo contrario no estaríamos ante una concertación social, sino de un plan de choque impuesto.

2. Algunas nociones en relación a los regímenes totalitarios

Con ese enunciado queremos significar aquellos regímenes donde la acción del Estado ocupa todas las actividades mediante un poder centralizado, que no permite ni la libre iniciativa o la actuación del individuo o de los grupos sociales sino es bajo la tutela y directriz estatal.

Para Carlton H. Hayes hay rasgos originales del gobierno totalitario y, de manera especial, la monopolización de todos los poderes en el seno de la

¹⁸⁵. Norberto Bobbio, op. cit., supra, nota 174, p.687

¹⁸⁶. Información Básica, México, Oficialía Mayor de la Gran Comisión de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, septiembre de 1988, p. 3

sociedad. la necesidad de generar un soporte masivo y el recurso a las técnicas de propaganda ⁽¹⁸⁷⁾.

Según H. Arendt, el totalitarismo es una forma de dominio radicalmente nueva, porque no se limita a destruir las capacidades políticas del hombre aislándolo en relación con la vida política . . . sino porque tiende a destruir también los grupos y las instituciones que forman la urdimbre de las relaciones privadas del hombre, sacándolo de este modo del mundo y privándolo hasta de su propio yo ⁽¹⁸⁸⁾.

Por otra parte, también incluimos en este subinciso el "**militarismo dictatorial**", en el cual la directriz ideológica no es su característica principal, sino el poder regido por un miembro del ejército, con alta o regular jerarquía, que con la fuerza de las armas usurpa el desarrollo y desenvolvimiento democrático de un país.

En el primer grupo podemos hacer referencia a una trilogía clásica, que se enseñoreó en Europa: Socialismo, fascismo y nacionalsocialismo. En tanto que para el segundo podemos señalar algunas dictaduras militares de centro y Sudamérica, así como algunos gobiernos africanos y asiáticos, cuya mano férrea tenían algunos tintes del primer grupo.

a.Socialismo, fascismo y nacionalsocialismo

El primero lo podíamos ubicar en la antigua Unión de Repúblicas Soviéticas Socialistas, que a ultranza llevaron la ideología hasta abolir la propiedad privada de los medios de producción, para ser detentados por el Estado, por lo cual se hablaba de un régimen comunista.

El fascismo se desarrolla en Italia, donde Benito Musolini lo lleva a sus últimas consecuencias. A su vez el nacionalsocialismo caracteriza un período de la historia alemana, enaltecido por Adolfo Hitler, como promotor y guía ideológico.

En cuanto al **socialismo**, se advierte una preeminencia de lo social sobre lo individual. Aquí el centro de toda actividad no es el individuo en sí, sino el grupo o conglomerado social. La característica fundamental es que los medios de producción no sean en beneficio de unos cuantos, sino de todo el grupo social, por lo cual se le restringe a los particulares su detentación y muchas veces se les prohíbe.

¹⁸⁷. Cfr. Norberto Bobbio, *supra*, nota 174, p. 1622-1623

¹⁸⁸. *Ibidem*

Las ideas de socializar los medios de producción creó en la Unión Soviética un socialismo de estado, que condujo a éste a detentarlos, instaurándose un régimen comunista, en donde el único patrón es el propio estado; no pueden establecerse organizaciones obreras, sino que la fuerza laboral, como todo miembro de la sociedad pertenece a un partido político único; la razón de estado es la causa suprema en el obrar, por lo tanto las libertades individuales se reducen a su mínima expresión ante la potestad suprema del gobierno.

En consecuencia, es de estimarse que en un régimen de esta naturaleza no puede darse la concertación social, porque hay un único patrón, que es el estado y el trabajador está ligado a un partido político que señala en cada caso las directrices a seguir. Es decir, hay imposición de conductas no un acuerdo, en que las partes establezcan el rumbo económico de la nación.

En cuanto al **fascismo**, como régimen dictatorial, hay una ideología impuesta por el Estado; quedan excluidas las ideas fuera de la actividad del mismo y la económica se delimita por la acción corporativa.

Bobbio describe con vastedad lo que generalmente se entiende por fascismo:

"Un sistema de dominación autoritario caracterizado por: un monopolio de la representación política por parte de un partido único y de masas, organizado jerárquicamente; una ideología fundamentada en el culto del jefe, en la exaltación de la colectividad nacional y en el desprecio de los valores del individualismo liberal, en el ideal de colaboración entre las clases, en una contraposición frontal ante el socialismo y el comunismo, en el ámbito de un ordenamiento de tipo corporativo; unos objetivos de expansión imperialista en nombre de la lucha de las naciones pobres contra las potencias plutocráticas; una movilización de las masas, encuadradas en organizaciones dirigidas hacia una socialización política planificada en función del régimen; una eliminación de la oposición por medio del uso de la violencia terrorista; un aparato de propaganda fundado en el control de la información y de los medios de comunicación de masas; un creciente dirigismo estatal en el ámbito de una economía que sigue siendo fundamentalmente privada; un intento de

integrar en las estructuras de control del partido o del estado, según una lógica totalitaria, el conjunto de las relaciones económicas, sociales, políticas y culturales"⁽¹⁸⁹⁾.

En suma podemos decir que el fascismo es un régimen autoritario, en que existe la ideología que impone el Estado, que abarca todo el conglomerado social, en donde se excluye la participación de otros partidos, y el del Estado acapara toda la actividad política y no permite la oposición, ejerciendo para ello la violencia; la economía la dirige el Estado, pero que a diferencia del régimen ruso, la detentación de los medios de producción no está excluida a la iniciativa privada, que actúa con la planificación estatal.

Aquí también sería ilusorio pensar en una concertación social, ya que las fuerzas económicas tienen el punto de convergencia en el Estado, que impone su directriz y no permite alternativas.

El **nacionalsocialismo** alemán tiene, en igual forma, características totalitarias.

En este aspecto Friedrich y Brzezinski determinan como elementos del estado totalitario:

"Una ideología oficial tendiente a cubrir todos los ámbitos de la existencia humana, a la cual todos supuestamente se adhieren, al menos de manera pasiva; un partido único de masa guiado en su forma más típica por un solo hombre; un sistema de control policiaco terrorista; el monopolio casi completo del aparato bélico y, finalmente, un control centralizado de la economía. El objetivo general es conseguir el control total sobre la entera organización social al servicio de un movimiento caracterizado ideológicamente"⁽¹⁹⁰⁾.

En la Alemania de Hitler, las características de su régimen, concordaron con los elementos señalados, por lo cual, tampoco podemos considerar factible la concertación social, ante una economía dirigida y controlada por el Estado

¹⁸⁹. Ídem. p. 143

¹⁹⁰. Cfr. Bobbio, ídem, p. 149

b. Militarismo dictatorial

Este apartado se refiere a aquellas dictaduras militares que surgen por lo general, en golpes de estado, cuando un militar de alto rango, por la fuerza de las armas toma el control político de la nación, y en consecuencia señala la ideología a seguir; asume la directriz económica e impone la conducta social, en todos sus órdenes, ya sea en la producción y distribución de bienes y servicios, en la política y en la cultura.

Ejemplos elocuentes han habido en todo el mundo, pero en nuestro continente, en un pasado reciente se dieron muchos casos de militarismo dictatorial, como fue en Guatemala, en Nicaragua, Argentina, Paraguay, así como en Chile.

En las dictaduras militares, el control mayor es de la política, pero a través de la misma, se ejerce un control hegemónico de las actividades económicas y culturales. La libertad está limitada, nada contra el gobierno; no se masifica el conglomerado social: Sin embargo, el férreo control político se extiende hasta la manera de pensar y de expresar las ideas, en aras de cuidar la estabilidad del gobierno de facto.

En consecuencia, todos los aspectos económicos que interesan al Estado, son objeto de directrices específicas, en consonancia con la política que señale el dictador.

Consideramos que en estas dictaduras tampoco es factible la concertación social, ya que no existe un libre juego de las fuerzas económicas, sino que están supeditadas a la política gubernamental, que en todo caso establece en forma impositiva la directriz económica que corresponde al interés estatal.

3. Conclusión

La factibilidad de la concertación social, libremente establecida, sólo es posible en una democracia, en que corresponde al pueblo determinar su forma de gobierno y donde los factores de la producción a través de la negociación colectiva van señalando las condiciones de prestación de los servicios en materia laboral, por lo cual, en una situación de crisis pueden autolimitarse en la imposición de tales condiciones y hacer más razonables la pretensión de prestaciones, a cambio de otros beneficios que no afecten la planta productiva.

CAPÍTULO V

LA CONCERTACIÓN SOCIAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO

La concertación social es una institución reciente que llega al derecho del trabajo en su auxilio, para la búsqueda de soluciones en períodos críticos de la economía. Algunos países no han legislado sobre el particular y sin embargo han acudido a la concertación, como un camino emergente para atacar malestares socioeconómicos, tales como la inflación y el desempleo, a fin de aliviar las tensiones sociales.

A. Algunos Antecedentes históricos

La concertación social como todas las demás instituciones, tiene sus antecedentes históricos. Primero nace en un país y luego se copia por otros, adaptándose a las circunstancias de cada nación. En este orden de ideas revisaremos algunos en el viejo continente, para después hacerlo en Lationoamérica.

1. En Europa

Fue en este continente en donde se originó la concertación social que con sus modalidades especiales pasa a América. Se ha señalado a Italia, como el iniciador de esta clase de pactos, por lo cual comenzaremos el desarrollo de los antecedentes en ese país.

a. Italia

Muchos autores coinciden en que la institución a estudio, en su presentación actual proviene de Italia. A este respecto José Dávalos señala:

"La concertación social, como la conocemos hoy día, tiene su origen en Italia a mediados de la década pasada, siendo sus precursores los destacados juslaboralistas Gino Giugni

y Federico Mancini: desgraciadamente en el país peninsular los pactos sociales no han alcanzado el grado de eficacia con el que fueron concebidos. . . (191)"

El propio Gino Giugni en el coloquio sobre concertación social, promovido por la UNAM, en agosto de 1986, expresó:

"Con el término de neocorporativismo se ha venido designando, desde hace cerca de un decenio, un método político, por cierto muy lejos de ser uniforme y homogéneo, de decisiones conjuntas o de negociaciones tripartitas entre el Estado y las organizaciones de intereses, es decir : entre el Estado, los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios . . . Si se dice concertación social, si se dice neocorporativismo, si se dice cambio político, la substancia es la misma . . . Por cierto es mejor el empleo de "concertación social", por su evidente capacidad de elasticidad y neutralidad ideológica (192)"

Giugni considera que la concertación tiene, de hecho, como objetivo constante la realización de fases de estabilidad económica, a través de una acción consensual directa hacia la remoción de fenómenos negativos tales como la inflación, la recesión el desempleo (193).

La concertación en Italia se concibe, según el tratadista señalado, en dos fases, una, el período de solidaridad nacional, en el cual sin embargo, el fundamento de la concertación estaba constituido por un pacto político anterior . . . La fase siguiente se abre con el llamado de las partes sociales para colaborar con el gobierno en la política antiinflacionaria y la consagración formal del pacto de enero de 1983. (194)

Para Néstor de Buen (195) el Acuerdo Scotti, celebrado Italia en 1983, con intervención tripartita, corresponde a fórmulas de entendimiento logradas por las grandes centrales sindicales, la representación patronal y el gobierno que fijaron bases, entre ellas la escala móvil de salarios, con el objeto de evitar los conflictos directos entre las partes.

191. Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas, "Concertación Social en el Derecho del Trabajo", México, UNAM, Año II, Número 6, Septiembre-Diciembre de 1987, p.p. 659-660.

192. Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas "Concertación social y Sistema político en Italia", México, UNAM, Año II, Número. 6, Septiembre- Diciembre de 1987, p.p. 553-565

193. Ídem, p.p. 556-557

194. Ídem, p. 559-560

195. Concertación Social Reconversión y Empleo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1988, p. p. 57 y 58

Según el mismo autor ⁽¹⁹⁶⁾, dicho pacto funcionó razonablemente, pero no sucedió lo mismo en 1984, cuando el Acuerdo sobre rentas propuesto por el Gobierno socialista de Craxi, fue objetado por el Partido Comunista Italiano y la CGIL, por lo que hubo necesidad de elevarlo a Decreto.

"Un serio descalabro en la marcha de la concertación social se produjo en Italia cuando la Central vinculada al Partido Comunista Italiano, la CGIL, se negó a suscribir la propuesta del Gobierno, a principios de 1984. El pacto fue sustituido por un Decreto-Ley sobre la Escala Móvil, de 17 de abril de 1984 que el PCI impugnó por la vía del referéndum. A mediados de 1985 el referéndum, que había agitado enormemente la vida política y social italiana se celebró ratificando la decisión del Gobierno". ⁽¹⁹⁷⁾

De lo anterior se puede desprender que la concertación social en determinados momentos puede abarcar otros ramos distintos de las relaciones laborales, ya que el importante contenido político que tiene, implica muchas veces la intervención de partidos políticos, en áreas no precisamente laborales, pero indudablemente, tal como la conocemos, su esencia es reordenar la economía configurando marcos generales de desarrollo de las relaciones laborales, que tiendan a cuidar la planta productiva y el empleo.

b. España

Para Fernando Suárez González ⁽¹⁹⁸⁾ la concertación social en España no se entendería en su trascendental alcance sin enmarcarla en su contexto histórico-político, por lo que expresa hay que recurrir a la compleja y turbulenta historia contemporánea de España para poder apreciar todos los matices de una experiencia que constituye ya, a pesar de los defectos. . . una de las más satisfactorias páginas de su historia social.

España se encuentra, en los años 1975 y 1976 en el período de transición política, es decir del Franquismo dictatorial a una democracia parlamentaria,

¹⁹⁶. Ídem, p. 55

¹⁹⁷. De Buen, Néstor, Ídem, p. 100

¹⁹⁸. Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas, "La experiencia de la concertación social en España" México, UNAM, Año II, No. 6, Septiembre- Diciembre de 1987, p. 595 y sgtes.

pero además, señala Fernando Suárez González ⁽¹⁹⁹⁾ a esos problemas se agregaba el de la transición sindical.

En efecto, de los sindicatos verticales, se tenía que pasar al reconocimiento de una libertad sindical .

Como lo expresa el citado autor esta especie de *cuadratura del círculo* se resolvió mediante la firma por parte de España, el 28 de septiembre de 1976, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Por otra parte, constituyó un hecho trascendente, que dió un giro importante al sindicalismo, que el primero de abril de 1977 se regulara el derecho de asociación sindical y ello permitiera ratificar inmediatamente los Convenios 87 y 98 de la OIT sobre libertad sindical.

Según expresa nuestro autor ⁽²⁰⁰⁾ así se consumó el cambio de un sistema de relaciones laborales autoritarias en el que el Estado asumía la defensa de las condiciones de trabajo a costa de importantes restricciones de la autonomía colectiva, a un sistema de relaciones laborales democráticas en el que los interlocutores sociales alcanzaban la libertad de organizarse, de negociar y de utilizar medios de presión para obtener sus reivindicaciones...Agrega, que la concertación social es el resultado de la resuelta vocación democrática del pueblo y el sentido de responsabilidad histórica que demostraron la mayoría de los líderes políticos y sindicales que convergían en la construcción de una democracia parlamentaria.

En España tuvo singular importancia el Pacto de la Moncloa de 25 de octubre de 1977, que revistió características políticas y económicas de trascendencia. Fue signado por diversos partidos políticos interesados en la situación económica española, que presentaba altas tasas de inflación, poca producción, gran desempleo y que acusaba una balanza comercial desfavorable.

En consecuencia, es de estimarse, que no fueron ni empresarios y sindicatos los que se sentaron en la mesa de discusiones, sino el gobierno con los diversos partidos políticos, con el afán de revisar la economía española para equilibrarla y realizar reformas que la encausaran. Desde luego, se previó un beneficio económico en materia salarial para los trabajadores, que les hizo atractivo el pacto.

¹⁹⁹. Ídem, p. 597

²⁰⁰. Fernando Suárez González, Ídem, p. 597

El Pacto de la Moncloa consignó, que la economía española atravesaba por una grave situación, caracterizada por tres desequilibrios fundamentales que a continuación se sintetizan: 1) Persistente y aguda tasa de inflación; 2) Insatisfactoria producción, caída de inversiones, cifras de paro elevadas; 3) Desequilibrio de la balanza comercial. Todo ello originó la convocatoria gubernamental que desembocó en ese pacto, que ha servido de directriz y antecedente para otros, con la finalidad de arreglar la economía cuando ésta es alterada por circunstancias extraordinarias.

Otros pactos sociales en España⁽²⁰¹⁾ fueron:

"Acuerdo Básico Interconfederal (10 de junio de 1979). Fue signado por la Unión General de Trabajadores (UGT), sindicato socialista, y por el organismo cúpula empresarial denominado Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). El tema central de ese acuerdo fue lo concerniente a la situación del empleo, respecto de la cual se proponían algunas medidas de recuperación, las cuales resultaban excesivamente generales, entre las que se encontraban : inversiones públicas, elevación de los subsidios de desempleo, agilización a la normatividad sobre empleo, etcétera."

Acuerdo Marco Interconfederal de 5 de enero de 1980, que se refería a la recuperación del empleo, reducción de jornadas y propuestas de jubilación anticipada.

Además los siguientes:

"Acuerdo Nacional sobre Empleo (9 de junio de 1981). Este pacto fue propuesto durante la revisión del anterior. Contó con el consenso además de la UGT y la CEOE, de las Comisiones Obreras (CCOO), la central comunista, y del propio gobierno. En este instrumento el gobierno adquirió el compromiso de crear 350000 puestos de trabajo, para lo cual dictó varios decretos con los que se instauraron figuras destinadas a incrementar el empleo, como los contratos temporales, a tiempo parcial, la supresión del pluriempleo, y en términos generales las contenidas en los acuerdos previos."

²⁰¹ Dávalos José., "La Concertación Social en el Derecho del Trabajo", México, Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Año II, Número 6, Septiembre-Diciembre de 1987, P.P.664-665

"Acuerdo Marco Interconfederal (5 de enero de 1980). Al igual que el anterior fue suscrito por la UGT y la CEOE. Aborda también los aspectos relativos al empleo, proponiendo como medidas de solución : reducción de jornada, restricción de horas extraordinarias, propuestas de jubilación es indirecta, ya que para generar derechos y obligaciones concretas, las estipulaciones correspondientes deben incluirse expresamente en los convenios colectivos."

Acuerdo Interconfederal (17 de enero de 1983). Lo suscribieron además de las centrales obreras socialista y comunista -UGT y CCOO-, la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa . Su eficacia normativa es indirecta, ya que para generar derechos y obligaciones concretas las estipulaciones correspondientes deben incluirse expresamente en los convenios colectivos.

"Acuerdo Económico y Social (9 de octubre de 1984). Se trata sin duda del pacto más importante. Hubo dificultades para su celebración, lo que se refleja en la falta de ratificación de la central comunista (CCOO) y en la intervención del presidente Felipe González a efecto de lograr la firma de la UGT. . . El Acuerdo Económico y Social creó un instrumento denominado "Fondo de Solidaridad para el Empleo", que cuenta con 62,500 millones de pesetas, que se obtienen por contribución tripartita. . . de trabajadores, empresarios y Estado. . . Este fondo está destinado a cubrir básicamente cinco programas: creación de puestos de trabajo, fomento del empleo juvenil, fomento de la formación profesional, contratación de grupos marginados y reducción de desequilibrios territoriales".

Como hemos podido constatar, España tiene un lugar preponderante en la concertación social, como un instrumento para resolver conflictos que atañen a empresarios y trabajadores. En consecuencia, esos antecedentes necesariamente influyen en la concertación en la América Latina, que desarrollaremos a continuación.

2. Antecedentes en América Latina

Mozart Víctor Russomano ⁽²⁰²⁾ expresa, que para hablar de la concertación social en América Latina es conveniente recordar el fenómeno histórico del surgimiento, entre nosotros, de la negociación colectiva. Al efecto compara la evolución de esta última institución en las naciones industrializadas, que nació de la experiencia consuetudinaria y después

²⁰² Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas. " La Concertación Social en América Latina", México, UNAM, Año II, No. 6, Septiembre-Diciembre de 1987, pag 577 y sigtes

mereció las definiciones de la doctrina y la aceptación de las leyes. Nació, por tanto de abajo para arriba, de los hechos hacia los textos.

Por el contrario señala que en las naciones latinoamericanas, los juristas recogieron los estudios y experiencias de países desarrollados. Recomendaron el uso de la negociación colectiva y los legisladores consagraron. *"Sólo después es que, en la vida sindical latinoamericana, la negociación colectiva ganó importancia. Así, nació de arriba hacia abajo, de los textos doctrinarios y legales hacia los hechos concretos"*.

Estima que "en cuanto a la concertación social, parece estar ocurriendo el mismo fenómeno. Se repite la historia, lo que no es sorprendente si consideramos que la concertación social es la forma más amplia y moderna de negociación colectiva. Los pueblos latinoamericanos están observando el desarrollo de la concertación social a través del Atlántico. Sus juristas, economistas, sociólogos, políticos y pensadores están tratando de ajustar la gran tesis de la concertación social a las pequeñas posibilidades prácticas de éxito ofrecidas, en ese terreno, por la realidad de nuestras verdaderas dimensiones sociales."⁽²⁰³⁾

Néstor de Buen ⁽²⁰⁴⁾ expresa : que en el caso de Europa y América Latina podría producir la impresión de que se trata de dos mundos paralelos, separados geográficamente, pero semejantes en sus condiciones sociales y económicas, que han seguido una evolución común en el desarrollo de los conflictos sociales: explotación ilimitada, conciencia de clase, lucha de clases, amplio desarrollo sindical, legislación protectora y constitucionalismo social, contratación colectiva y, ante la crisis concertación social. Todo ello, salvo las excepciones históricas tan conocidas en Europa, en una línea clara hacia la democracia.

Agrega: lamentablemente las cosas no son así . No pueden serlo entre dos mundos tan diferentes; Europa ha seguido un largo proceso de integración, sin quemar etapas . . .que ha permitido que los protagonistas sociales hayan madurado y comprendido la necesidad de su entendimiento relativo, pero eficaz, ante situaciones negativas para todos.

²⁰³. Íbidem

²⁰⁴. La Concertación Social Reconversión y Empleo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1988, pgs. 70 y sgtes

En contraste indica: "*América no vivió el esplendor de la antigüedad ni se fundió en el crisol difícil del medievo. Sus luchas sociales, en el último tercio del siglo XIX fueron sólo la imitación precaria del pensamiento europeo*". . . En la evolución del sindicalismo iberoamericano se ponen de manifiesto con evidencia indiscutible, las diferencias profundas entre las luchas sociales europeas y latinoamericanas. ⁽²⁰⁵⁾

Mozart Víctor Russomano ⁽²⁰⁶⁾ pregunta: ¿ Cuáles son las dificultades fundamentales de la implantación, en nuestro continente, de un efectivo sistema de concertación social? ¿Qué ocurre en nuestros países?

Coincide con el pensamiento de Efrén Córdova (Tendencias de las Relaciones Laborales en América Latina), según lo expresa y sintetiza las contestaciones en la forma siguiente:

a) *Dificultades ostensibles en cuanto a los criterios y métodos para garantizar el cumplimiento integral de las cláusulas concertadas en todos los niveles de su ejecución. . .*

b) *Precaria unidad del movimiento sindical.*

c) *Los sindicatos de trabajadores y las entidades representativas de los empresarios acostumbran adoptar posiciones políticas (no sólo ideológicas, sino también eminentemente partidistas). Por más que se diga que el movimiento obrero y patronal debe permanecer distante de los enfrentamientos partidistas, la verdad es que las puertas de sus sindicatos son atravesadas, todos los días, por las pasiones políticas.* -

d) *La crisis, la deuda externa, los excesivos gastos de la administración pública, la emisión descontrolada de moneda, en fin, esos y mil factores más están reclamando, de parte de los gobiernos, el desempeño de una política de austeridad. Más esa política presupone medidas drásticas de reducción de los lucros empresariales y de limitación de los derechos tradicionales de los trabajadores. . .*

El maestro Russomano suma un punto de vista propio al expresar. . . "*el trabajador latinoamericano piensa y declara, agresivamente, que estamos donde estamos por la exclusiva culpa de los empresarios, quienes manejan la producción económica, y de los administradores que manejan la res pública. Son ellos, por tanto, quienes deben responder por los efectos de la crisis, pues de ella son los principales responsables. La concertación por lo tanto, pasa a*

²⁰⁵. Ídem, p.p. 71 y sgtes.

²⁰⁶. Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas, "La Concertación Social en América Latina", México, UNAM, Año II, Número 6, Septiembre- Diciembre de 1987, p.p. 578-579 Op. cit. p.p. 578 y 579

ser vista como un artificio para sacrificar al trabajador, imponiéndole perjuicios, cuando la solución de la amargura popular compete, únicamente, a los empresarios y a los gobiernos" . . . En esas condiciones, ¿cómo hablar de la posibilidad de un régimen efectivo de concertación? . (207)

De lo anterior desprendemos, que la concertación social en Latinoamérica debe tener peculiaridades propias y tomar las modalidades que dicte nuestra idiosincracia, no hacer una transposición de la institución europea, en forma lisa y llana, sin un verdadero análisis de las características especiales que tienen que considerarse, tomando en cuenta nuestro pasado histórico, resultante del encuentro de dos culturas diferentes, de dos mundos distintos, que se fundieron en un mestizaje, muchas veces incomprendido por los hombres de otras latitudes, en que inicialmente hay una tradición de explotación al prestador de servicios subordinados, que la Independencia no rescató en el transcurso del siglo XIX, sino hasta el siglo presente, que a pasos lentos van reconociéndose sus derechos, con el establecimiento de los derechos sociales y el desarrollo del derecho del trabajo, pero que no ha logrado borrar el signo de desconfianza de los trabajadores hacia los que detentan los medios de producción y no pocas veces hacia gobiernos que consideran con tendencias ajenas a las inquietudes obreras.

Por lo tanto, tienen que superarse antagonismos entre trabajadores y patrones, como si fueran contendientes en una competencia, en que el triunfo es lo primero a buscar, para substituir el enfrentamiento por una idea de franca y leal colaboración, como factores del proceso productivo, en que cada uno debe obtener lo que legalmente y en conciencia le corresponda, para que ante una situación de crisis, cada protagonista contribuya a su solución, con los sacrificios inherentes, en aras de objetivos mayores, como son la preservación de la planta productiva y la conservación del empleo.

a. Brasil

La carta constitucional brasileña de 10 de noviembre de 1937, determina el surgimiento del "**Estado Novo**" y con espíritu de un Estado nacional corporativo se regula la negociación colectiva, dentro de un sistema político poco propicio a la libertad. (208)

²⁰⁷. Ibidem.

²⁰⁸. Russomano, Mozart Victor, "Principios generales de derecho sindical", Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1977, p. 172, cfr. Dávalos José, "La Concertación Social en el Derecho del Trabajo", Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, UNAM, Año II, Número 6, septiembre-Diciembre de 1987, P.666

Según Octavio Bueno Magano ⁽²⁰⁹⁾ el Estado a través de leyes y decretos delinea la estructura de las entidades sindicales. . . "*Cuando el Estado sigue las directrices arriba indicadas, crea un modelo rígido de derecho colectivo, de carácter público, con acentuadas limitaciones a la libertad sindical. Ese fue el modelo que, concebido por los ideólogos del corporativismo, se implantó en el Brasil en la década de los 30', y persiste hasta los días actuales*"

Para José Dávalos ⁽²¹⁰⁾ los avances democráticos que ha experimentado Brasil, . . .no han repercutido en el campo laboral. . .La esperada transición de las formas corporativas rumbo a una concepción liberal de las cosas, . . . se quedó en una solución intermedia que finalmente no es más que una nueva forma de corporativismo, . . .se está en presencia de un neocorporativismo.

Agrega dicho autor: "*El mismo espíritu corporativista de la legislación laboral brasileña ha hecho viable que en aquel país se establezca, en corto plazo, un importante pacto social*".⁽²¹¹⁾

Efrén Córdova, según lo cita Mozart Víctor Russomano ⁽²¹²⁾ en un ensayo publicado en Análisis Laboral, de octubre de 1995, habla de una "*retórica de la concertación social, en los países latinoamericanos*" y Russomano agrega: "*retórica de palabras aplastadas por las dificultades de los acontecimientos. Encima de esto, muchas veces la retórica va más allá de sí misma, transformándose en la demagogia de la concertación social. . . Esa demagogia jurídico-política transforma aquel importante instrumento de conciliación y coordinación socioeconómica en un capítulo de los programas partidistas y de las plataformas electorales de los candidatos. . . En las naciones en tránsito de regímenes dictatoriales hacia sistemas democráticos, la concertación social fue cuestión de exaltación en los discursos de los candidatos victoriosos. Fue lo que ocurrió. . . en Brasil, con Tancredo Neves*".⁽²¹³⁾

Además de Tancredo Neves, Russomano ⁽²¹⁴⁾ cita en igual forma a Alfonsín en Argentina, Alan García en Perú y a Sanguinetti en Uruguay, y

²⁰⁹. Manual de Derecho del Trabajo, V. III, Sao Paulo, Editorial LTR, p. 22, Cfr. José Dávalos, Idem, p. 666

²¹⁰. Op. cit. Idem, p.p. 666- 667

²¹¹. Idem, p. 667

²¹² Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas, "La Concertación Social en América Latina" México, UNAM, Año II, Número 6, Septiembre- Diciembre de 1987, P.p 578

²¹³. Idem, p.p. 578-579

²¹⁴. Idem, p.p. 578-579

agrega: . . . Todos ellos incitaron al pueblo con la conveniencia y la posibilidad de los pactos sociales. En realidad, sin embargo, poco o nada se intentó hacer y poquísimo se hizo, además de un gran esfuerzo -resultante, otra vez, de razones políticas-- para mantener viva, en el espíritu popular, a través de la retórica y de la demagogia, la gran ilusión del derecho del trabajo contemporáneo: la ilusión de la *concertación social* vista como se mira la piedra filosofal capaz de resolver todos los problemas de América Latina.

Según Russomano, no se debe considerar la ejecución de una política de austeridad como obstáculo al desenvolvimiento de la concertación. . . "Los ejemplos de modestia, contención de gasto y probidad administrativa debe venir directamente del gobierno. Cuando eso ocurre, el pueblo comienza a creer, sin negarse en la ayuda al esfuerzo de salvación nacional, que, algunas veces, tiene consecuencias dramáticas. . . En ese sentido está el ejemplo del "Plan Austral" en Argentina, y más recientemente del " Plan Cruzado " en Brasil ⁽²¹⁵⁾ " Como ocurriera en Argentina, el pueblo brasileño se unió estrechamente, en torno al Presidente Sarney, cuando se propuso desarrollar una política dura contra la inflación. . . "

A este respecto, siguiendo el análisis de Russomano el Plan "nació de un acto unilateral del poder público, más en torno de ese acto, espontáneamente se formó un círculo de concertación social. . . " ". . . el movimiento de solidaridad popular en torno al gobierno no fue tácito ni implícito, sino por el contrario fue expreso y explícito . . . "

Ahora bien, el "Plan Cruzado" no es el resultado de un acuerdo expreso de las organizaciones de trabajadores y empleadores, ya que proviene de un Decreto gubernamental, es decir, se promulga como una ley, que desde luego se impone a todos por igual.

Sobre el particular el maestro José Dávalos expresa:

"En el mes de febrero de 1986 el Presidente José Sarney, buscando hacer frente a una incontrolable inflación, que durante 1985 alcanzó una tasa anual de 255% - la más alta en la historia de Brasil - dio a conocer una serie de medidas para hacerle frente a la situación⁽²¹⁶⁾."

El autor citado⁽²¹⁷⁾ se refiere a Octavio Bueno Magano (**Los pactos sociales y sus efectos sobre la inflación y el desempleo**, Memorias del

²¹⁵. Ídem, p. p. 579-580

²¹⁶. Op. cit., en este capítulo, p.p. 668-669

²¹⁷. Ídem, p.p. 668-669

Congreso Internacional del Trabajo de Santos, Revista Leopoldianum, Santos, Brasil, vol. XIII, número 37, mayo, 1986), que al efecto señala:

"Verificada la inviabilidad de un pacto social formal, lo que se explica por la inmadurez de las centrales sindicales brasileñas, el gobierno introdujo la materia que de él podría ser objeto, en los moldes de un decreto-ley (decreto-ley No. 2,284, de 10 de marzo de 1986)."

El "**Plan Cruzado**" o "**Tropical**", como indistintamente se le ha llamado, contiene las medidas que a continuación se sintetizan: ⁽²¹⁸⁾

1. Creación de una nueva moneda.
2. Extinción de la corrección monetaria generalizada.
3. Escala móvil de salarios, precios, alquileres, pagos para la vivienda y tarifas públicas.
4. Seguro de desempleo.
5. Garantía para el ahorro popular.

Se ha considerado por algunos, como un pacto tácito.

b. Argentina

En este país, como en muchos otros de América Latina, las vicisitudes de la concertación social, quedan vinculadas a las condiciones políticas del momento.

Argentina vivió una época bajo la égida del General Juan Domingo Perón, a la que se le ha llamado del "Peronismo". El apoyo mayor de este gobernante lo tuvo en el movimiento obrero, que al decir de algunos, se logró por las simpatías que despertó su esposa Eva Perón, cuya figura se ha immortalizado en obras de teatro y películas.

Por lo tanto, es fácil de entender, que el gobierno fuera proclive hacia el sindicalismo.

Pasado el "Peronismo", viene otra época de dictadura militar, en que la economía tiene serios tropiezos, si se tiene en cuenta y con tanto o mayor razón, que Argentina se vio envuelta en un conflicto bélico con Inglaterra, que además de enlutar hogares y desvalancear la economía, dejó mal parado al gobierno militarista.

Después, la transición a la democracia, que siempre es costosa para cada país, en lo social y en lo económico, pero que se motiva en un afán de libertad.

²¹⁸ Dávalos, Jose, Op. cit. en este capítulo, p. 669

No obstante, Argentina tiene antecedentes de concertación social, pues según lo señala Emilio Morgado ⁽²¹⁹⁾ al citar los casos históricos de concertación social en América Latina, uno de ellos es el "*Acta de Compromiso Nacional*", de 1973.

Posteriormente, con una elección democrática, el Presidente Alfonsín recibe una economía, que sufría los embates de la inflación y como consecuencia el desempleo. Como un remedio, concibe el "Plan Austral", que como todos los de su género, hay contención del gasto, pero más se apoya en una contención salarial, para no desbordar los precios, lo que convierte a los trabajadores, en los más sacrificados, aunque sean ajenos a las causas de la crisis.

En este aspecto, al decir de Mozart Victor Russomano, no se debe considerar la ejecución de una política de austeridad como obstáculo al desenvolvimiento de la concertación social. . .Lo que le parece indispensable que esa política sea sincera y ejecutada honestamente. Agrega, que los ejemplos de modestia y contención de gastos y probidad administrativa deben venir directamente del gobierno...Señala, que cuando eso ocurre, el pueblo comienza a creer, sin negarse en la ayuda al esfuerzo de salvación nacional, que, algunas veces, tiene consecuencias dramáticas.. .Expresa que en ese sentido está el ejemplo del "Plan Austral" en Argentina, y más recientemente, el del "Plan Cruzado, en Brasil ⁽²²⁰⁾.

El Presidente Alfonsín, en un principio tuvo el apoyo popular. Sin embargo en los últimos tiempos de su mandato, los inconvenientes económicos que vivía Argentina, hicieron necesario, que entregara el cargo, al Presidente electo, antes de cumplir el término legal, lo que da una idea del resultado definitivo del "Plan Austral".

B. Concepto

Según lo expresamos en el Capítulo IV, los significados de las palabras "concertar" y "social", la primera como **ordenar, componer, arreglar** y la segunda como **"lo concerniente a la sociedad"**, no nos dan una idea cabal de **concertación social** dentro de la materia laboral, por la generalidad de dichos términos, que aunque también en sentido lato comprenden una noción o representación de pacto, no se abarca el objetivo inmediato de la institución a estudio, que implica un convenio a nivel macro, con la participación de los

²¹⁹. Cfr. Russomano, Mozart Victor, op. cit p.583

²²⁰. Op. cit. en este capítulo p.p. 579-580

grupos dominantes del ámbito socioeconómico que lo llevan al cabo (generalmente con la participación gubernamental), para establecer un marco regulador, temporal, a las condiciones de trabajo, que por medio de las negociaciones colectivas se instituirán en forma particular, en cada empresa, a fin de sortear un período crítico de la economía de un país⁽²²¹⁾.

En este orden de ideas, podría estimarse que estamos ante "un macroacuerdo económico-laboral"

El establecer un concepto de una institución parte del supuesto de precisar lo que se quiere significar con la misma, es decir, concretar el término apropiado que sustente dicho concepto.

En el caso de la "concertación social" han existido diversas denominaciones, pero, en cierta medida, se ha ido imponiendo esa expresión.

Sobre el particular, Néstor de Buen se refiere a Oscar Ermida Uriarte, como a continuación se expresa:

"Hay en primer lugar, el problema de la terminología. Ermida recuerda diversas denominaciones: Concertación social, neocorporativismo, neocorporatismo, acuerdos sociales, pactos sociales, macroacuerdos, pluralismo organizado y neocontractualismo, con un etcétera un tanto desconsolador. Sin embargo Ermida - y yo participo de la misma conclusión - acepta como el más indicado el término "concertación" (p.p. 24 y 27) que el mismo aclara deriva del verbo "concertar" y no del vocablo "concertación", excesivamente inclinado a una significación contenciosa, ajeno evidentemente a los verdaderos propósitos de la institución (p. 20)⁽²²²⁾".

El doctor José Manuel Lastra Lastra ⁽²²³⁾ señala:

Gramaticalmente el concepto "concertar" deriva del latín "concertare!", que significa componer, ordenar, arreglar, una cosa o varias. También, esta palabra representa la idea de pactar, ajustar, tratar o acordar un negocio".

Agrega el autor citado

²²¹. Ver página 95 de esta tesis

²²². Concertación Social Reversión y Empleo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1988, p.95

²²³. Laboral, México, Ediciones Contables y Administrativas, S.A., de C.V., Año I, Número 12, Septiembre 1993.

"... En México hemos preferido utilizar los conceptos " pacto" y "acuerdo", aún cuando su esencia sea lo mismo, para denominar a esta figura (la concertación social), empleada con insistencia por el gobierno en muchas de sus actuaciones, con la finalidad de armonizar intereses entre los sectores productivos del país. . ."

Cita a Gino Giugni, quién entre otros han conceptualizado a la concertación social como:

"Decisiones conjuntas de negociaciones tripartitas entre el Estado y las organizaciones de intereses, es decir, entre el Estado y los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios" (224)

El maestro José Dávalos en relación con el concepto de concertación social expresa:

"Pretender estructurar un concepto es una tarea que trae aparejada una serie de dificultades, si a ello añadimos que lo que se trata de conceptualizar es una figura de reciente creación, cuya morfología no presenta aún rasgos definitivos, el problema se torna mas grave . . . Pese a lo anterior, los interesados en la materia coinciden en afirmar que las concertaciones o pactos sociales son convenios en los que las organizaciones sindicales más representativas de un país acuerdan con las agrupaciones patronales preponderantes el establecimiento de parámetros en las condiciones de trabajo y en los aspectos de seguridad social, a los cuales se sujetarán las negociaciones colectivas(225)".

Octavio Bueno Magano (*Manual de Derecho del Trabajo, V, III, "São Paulo, Editorial L T R, p.125*) considera que los pactos sociales o concertaciones sociales, son: *"Marcos de estructura de las convenciones colectivas, a través de los cuales los grupos profesionales y económicos, generalmente en colaboración con el Estado, delinean soluciones para los problemas económico-sociales de la colectividad(226)".*

Mozart Víctor Russomano al hablar de la concertación social en América Latina, cree conveniente recordar el surgimiento (en estas latitudes) de la negociación colectiva, en relación con la cual, los juristas "recogieron los estudios y experimentos de países desarrollados. Recomendaron el uso de la

224. Lastra Lastra, José Manuel, Ídem, p. 8

225. Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas, " La concertación social en el Derecho del Trabajo", México, UNAM, Año II, Número 6, Septiembre-Diciembre de 1987, p. 660.

226. Cfr. José Dávalos, Ibidem

negociación colectiva. Los legisladores la consagraron⁽²²⁷⁾". Por lo tanto señala, que nació de arriba hacia abajo, de los textos doctrinarios y legales hacia los hechos concretos, a diferencia de las naciones industrializadas, que nació de la experiencia consuetudinaria. . . de abajo para arriba, de los hechos hacia los textos.

Estima que en la concertación social . . . se repite la historia, lo que no es sorprendente si consideramos que . . . **es la forma más amplia y moderna de negociación colectiva.** ⁽²²⁸⁾

Agrega: "*La importancia de la concertación es evidente. Representa un éxito de organización política de las clases, bajo la forma de intensa colaboración, que tiene por objetivo enfrentar los efectos de la crisis*". ⁽²²⁹⁾

Al hablar de concertación social, nos parece que se trata, más de un procedimiento que de un resultado.

El citado autor doctor José Manuel Lastra Lastra expresa: "*La concertación es un encuentro temporal sobre objetivos cumbres, comunes, identificados a través del empleo de un método de negociación y de intercambio, entre sacrificios y ventajas.* . . . ⁽²³⁰⁾"

Por otra parte, en el desarrollo del Capítulo II, apartado B, en lo referente a la negociación colectiva, hicimos alusión a lo expresado por el doctor Héctor Santos Azuela ⁽²³¹⁾ en relación a ese tema y la cita que hace del maestro Amaury Mascaro Nascimento, donde se indica, que "*la negociación es un procedimiento de discusión sobre las condiciones laborales, aspirando a un resultado. La convención es, en cambio, el resultado de dicho procedimiento.* . . ."

En razón de lo anterior y en forma descriptiva, quizá pudiéramos decir, que la **concertación social** es:

Un procedimiento de negociación de los representantes de los organismos cupulares, tanto de empresarios como de trabajadores, con o sin la intervención gubernamental, para buscar el consenso de las partes, en el establecimiento temporal de un marco de condiciones económicas y laborales, que se consignarán en un documento denominado, generalmente, pacto, que

²²⁷. Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas, "La concertación social en América Latina", México, UNAM, Año II, Número 6, Septiembre-Diciembre de 1987, p. 577

²²⁸. Íbidem

²²⁹. Íbidem

²³⁰. Laboral, México, Ediciones Contables y Administrativas, S.A., de C.V., Año I, No. 12 Septiembre de 1993, p. 8

²³¹. Derecho Colectivo del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1993, p. 153

obligue a todos los representados y al que deben ajustar sus actuaciones, mientras subsista.

Para finalizar este inciso, consideramos conveniente señalar lo que dice el maestro Santiago Barajas Montes de Oca al respecto:

"En sentido lato, el pacto social producto de la concertación viene a ser un proceso de composición de intereses que incluye los más variados tipos de discusiones tripartitas sobre problemas laborales que directa o indirectamente afecten a los trabajadores; discusiones que independientemente de tener lugar en diferentes foros, con la presencia del gobierno o sin ella, facilitan el arribo conciliatorio a un compromiso obrero-patronal. Por esta razón se le distingue de los convenios colectivos ordinarios, en los que normalmente la negociación concluye con un documento escrito y mutuas obligaciones, sobre todo si se toma en cuenta el carácter nacional que abarcan sus postulados."⁽²³²⁾

C. Naturaleza Jurídica

La concertación social como antes dijimos, dentro de nuestro tema, implica cierta idea de pacto, de acuerdo, para ordenar o arreglar algo.

En tal sentido para algunos es de naturaleza contractual, es decir es un convenio que crea derechos y obligaciones.

En nuestro Código Civil se dice que "*convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones*" (artículo 1792) y que "*los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos*" (artículo 1793).

En este aspecto el pacto que se firme, indudablemente, crea derechos y obligaciones entre las partes, aunque sin correlacionarse entre sí las prestaciones.

Por otra parte, algunos autores examinan si la concertación social es una institución de derecho público, de derecho privado o de derecho social.

El maestro José Dávalos indica que existe una corriente que afirma que los pactos sociales pertenecen al derecho público, porque finalmente surgen como resultado de la imperatividad del Estado. . .⁽²³³⁾ (se señala como ejemplo

²³². *Derecho del Trabajo*, México, UNAM, 1990, p. 58

²³³. *Op. cit.*, en este capítulo supra, p.p. 661-663

el Pacto de la Moncloa, que se celebró en España). . .Agrega el citado autor que una segunda corriente afirma que si bien los pactos sociales se rigen por normas de interés público, dada la vigilancia que el Estado ejerce sobre las partes, se asimilan al derecho privado por tratarse de relaciones entre particulares: patrones y trabajadores. . .Aún es así en los casos de concertación tripartita (en las cuales interviene el Estado) ya que no se pierde el carácter privatista de las mismas, toda vez que la entidad estatal o interviene en calidad de empleador o participa como tercera parte, ubicada en el mismo plano que las otras dos partes concertantes ⁽²³⁴⁾.

Por último expresa el maestro Dávalos, que finalmente hay una tercera posición -a la cual él se adhiere - que considera que los pactos sociales, por los grupos que intervienen, por la metodología con que se elaboran y por los fines que persiguen, se identifican con el derecho social; y por lo que hace a la participación estatal, ésta se da en el marco de las relaciones de coordinación; es decir, el Estado actúa en las concertaciones sociales a través de órganos encargados de negociar, sin hacer uso de su imperio ⁽²³⁵⁾.

Para confirmar lo anterior el propio José Dávalos hace referencia al doctor Ignacio Burgoa, quién define las relaciones de coordinación como: *aquellas que se entablan entre sujetos que, en el momento de establecerlas mediante actos o hechos jurídicos de diversa naturaleza, no operan como entidades de imperio. Por tanto, tales relaciones, reguladas generalmente por el derecho privado y el social, pueden existir entre dos o más personas físicas; entre éstas y las personas de derecho privado; entre unas y otras y las personas morales de derecho social; entre todas ellas entre sí y las empresas de participación estatal y los organismos descentralizados, e inclusive, entre las personas morales oficiales o de derecho público* ⁽²³⁶⁾.

Por otra parte, creemos que si el derecho del trabajo ya se ha considerado como parte del derecho social, es indudable que las relaciones que se den en la concertación social, como reguladoras de los factores de la producción, es lógico que deban figurar dentro del derecho social.

D. La representatividad en la concertación social

1. Partes en sentido estricto

²³⁴. Íbidem, p. 662

²³⁵. Íbidem

²³⁶. Íbidem

En este caso, tenemos por una parte a los empresarios y por otra a los trabajadores, como sectores delimitados y reconocidos dentro del proceso productivo. Sin embargo, en nuestro país, es común que al lado de los obreros concorra otro sector que es el de los campesinos, en gran medida abastecedores de materia prima para la producción, a quienes la crisis también afecta, por lo que asisten, a fin de contribuir, dentro de su ámbito, a su solución.

Asimismo, el gobierno frecuentemente interviene en la concertación, ya sea para encausarla, o bien, participar en la misma, asumiendo al igual que las demás partes derechos y obligaciones.

a. Empresarios

Como es lógico, los empresarios no participan en forma individual, lo que sería imposible, sino a través de sus organismos colegiados, denominados generalmente cámaras, las que a su vez se constituyen en confederaciones que los aglutinan.

En nuestro sistema, por disposición legal, los empresarios deben colegiarse a las cámaras respectivas, ya sea de industria o comercio, formando cámaras genéricas o específicas, según corresponda a sus ramos.

En efecto, en el Diario Oficial de la Federación de 26 de agosto de 1941, se publicó la "**Ley de Cámaras de Comercio y de las de Industria**" de la cual pasamos a comentar algunas disposiciones.

El artículo 1o., señala:

"Las Cámaras de Comercio y las de Industria, las Uniones de Comerciantes Ambulantes y las Uniones de Comerciantes de Mercados Públicos Municipales y del Distrito Federal, son instituciones públicas, autónomas, con personalidad jurídica, constituidas para los fines que esta ley establece.

La Secretaría de Industria y Comercio (hoy se llama Secretaría de Comercio y Fomento Industrial), que en lo sucesivo se denominará la "Secretaría" ejercerá sobre las Cámaras y las Uniones mencionadas el control que esta misma ley fija. . .

Las Cámaras de Comercio se constituirán por comerciantes cualquiera que sean sus actividades específicas, y las de Industria podrán constituirse como Cámaras de carácter genérico o de carácter específico; las primeras serán las que agrupen a industriales de ramas afines y las segundas las que agrupen a industriales de una

sola rama. No se constituirán Cámaras mixtas de comerciantes e industriales. . ."

Así también se señala, que la jurisdicción de las Cámaras de Industria de carácter genérico y las de carácter específico comprenderá toda la República, a menos que la "Secretaría" autorice la creación de Cámaras de jurisdicción local. La propia "Secretaría" determinará qué actividades se comprenden en una rama industrial y cuáles son afines. (artículo 2o.) .

Las cámaras tienen por objeto, entre otros: I. Representar los intereses generales del comercio o de la industria de su jurisdicción; II. Fomentar el desarrollo del comercio o de la industria nacionales; III. Participar en la defensa de los intereses particulares de los comerciantes o industriales, según corresponda, establecidos en la zona que comprenda la jurisdicción de la cámara, y prestar a los mismos, los servicios que en los estatutos se señalen; IV. Ser órgano de consulta del Estado; V. Actuar por medio de una comisión, como árbitro o arbitradores, entre los comerciantes o industriales registrados, si es que se someten; VI. Desempeñarse como síndicos en quiebras de comerciantes o industriales que tengan inscritos; y VII. Realizar las demás funciones que les señale la ley o los estatutos y las que se deriven de la naturaleza propia de la institución (artículo 4o.).

Todo comerciante e industrial, con capital manifestado de dos mil quinientos pesos en adelante, está obligado a inscribirse en el Registro Especial que se llevará en la Cámara correspondiente o en sus delegaciones. También deben inscribirse las sucursales. Por la inscripción las cámaras cobran una cuota anual. La falta de inscripción o el proporcionar datos alterados, para el pago de las cuotas, puede ser sancionado por la "Secretaría" (artículos 5o. y 6o.).

La disposición que establece la obligación de colegiarse ha sido cuestionada, ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual ha declarado la anticonstitucionalidad, por que se viola el artículo 9o. de la Constitución que otorga el derecho de asociación; en el caso ya se formó jurisprudencia en ese sentido.

Los comerciantes cuya actividad se circunscribe al comercio efectuado en las zonas de los mercados públicos municipales y del Distrito Federal o que tengan el carácter de comerciantes ambulantes, se inscribirán en las Uniones de Comerciantes de Mercados Públicos Municipales y Ambulantes (artículo 10).

Son relevantes en nuestro país, entre otras, la Cámara Nacional de Comercio (CANACO) y la Cámara Nacional de las Industrias de Transformación (CANACINTRA).

Los representantes de la Cámaras de Comercio y de las Cámaras de la Industria, pueden constituir la Confederación de Cámaras de Comercio y la

Confederación de Cámaras de Industria, que son instituciones públicas, autónomas, con personalidad jurídica; mismas que tienen su domicilio en la capital de la República.

En ese supuesto, entre otras, funcionan: La Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, Servicios y Turismo; la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos, que también concurren a celebrar los pactos sociales.

Por otra parte, existen además organismos empresariales, que con frecuencia comparecen en las concertaciones sociales, como: La Confederación Patronal de la República Mexicana; la Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros; el Consejo Mexicano de Hombres de Negocios; el Consejo Nacional Agropecuario; la Asociación de Intermediarios Bursátiles y la Asociación Mexicana de Bancos.

Asimismo, dentro del sector empresarial, gran parte de sus organismos han formado una agrupación cupular que los aglutina con la denominación de Consejo Coordinador Empresarial, desde donde se plantean políticas a seguir en cuanto a la economía y a la defensa de los intereses de sus asociados.

En esa virtud, se hacen comparecer en las concertaciones a gran parte de los organismos empresariales, con el propósito de establecer la representación de ese sector, para que teóricamente se determine la obligación de sus agremiados.

De igual manera, las Uniones de Comerciantes de Mercados Públicos Municipales y Ambulantes se agruparán en Federaciones Estatales y las correspondientes al Distrito Federal, también con personalidad jurídica propia.

A su vez, las Federaciones Estatales se organizarán en una Confederación Nacional de Comerciantes de Mercados Públicos Municipales y Ambulantes, que tiene personalidad jurídica y su domicilio es la capital de la República.

Las confederaciones se registrarán, en lo conducente, por lo dispuesto en los artículos 4o., 11 y 20 de la Ley. Es decir, tendrán los objetivos que el citado artículo 4o. señala a las Cámaras, además, los órganos directivos previstos en el artículo 11 y cuando no cumplan con su cometido, los consejos directivos pueden ser removidos por asambleas convocadas por la "Secretaría" de oficio o a petición de veinte por ciento de los comerciantes o industriales inscritos (artículos 23 y 24).

b.Trabajadores

Este sector está organizado en sindicatos, que devienen, así también, en federaciones y confederaciones.

El artículo 123 Fracción XVI de la Constitución, concede el derecho, tanto a los obreros como a los empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo reglamenta esa disposición en el Capítulo II del Título Séptimo del cual comentaremos, a continuación, algunos preceptos.

Así tenemos, que el artículo 356 nos da un concepto de lo que es un sindicato al señalar, que *es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.*

Los sindicatos pueden constituirse sin autorización previa y a nadie se le puede obligar a formar parte de los mismos (artículos 357 y 358)

Los sindicatos tienen derecho a redactar sus propios estatutos y reglamentos y a elegir libremente a sus representantes (Artículo 359).

Los sindicatos deben registrarse, en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local (artículo 364).

En este registro estriba, según algunos tratadistas, el control férreo que ejerce el gobierno, en cuanto a o los sindicatos que se constituyan, ya que si no se otorga, no pueden actuar ante las autoridades. La Ley considera a los sindicatos legalmente constituidos como personas morales con capacidad para adquirir bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución y para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes (artículos 365 y 374)

Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, que se rigen por lo dispuesto en el citado Capítulo I del Título Séptimo, en lo que sea aplicable, y tienen la obligación de registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (artículos 381 y 384).

En base a lo anterior, a nivel nacional, se han estructurado organizaciones sindicales muy importantes, de las cuales son, tal vez, las más representativas, la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC). Además, hay otras organizaciones de trabajadores, asimismo de gran significación, que participan en las concertaciones sociales, como son: Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado; Confederación Regional Obrera Mexicana; Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana; Federación de Trabajadores del Distrito Federal; Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana; Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana; Sindicato

Mexicano de Electricistas, que al igual que los sindicatos de telefonistas, de trabajadores de la educación; de pilotos aviadores, etc., aparecen suscribiendo aquellos pactos, que por su generalidad y la trascendencia que se busca para la economía del país, necesitan de una mayor representación del sector de los trabajadores.

Así también, dentro del sector de trabajadores, se constituyó el Congreso del Trabajo, al que han concurrido la mayor parte de las asociaciones profesionales del mismo, por lo que representa el organismo cupular más importante de dicho sector. Desde luego se puede decir, que es en primer término, el que encabeza las concertaciones, por la fuerza política de esa organización.

En consecuencia, a través de esos organismos, los trabajadores quedan representados en los procesos de concertación social y suscriben los pactos correspondientes.

c. Campesinos

Este sector, que produce materia prima por excelencia, indudablemente está vinculado al proceso económico y por lo mismo, sufre los efectos de una crisis y puede contribuir a su solución, pues los precios de dichas materias primas, juegan un papel importante en los costos de los productos y en la alimentación del pueblo.

En México, el sector campesino siempre es convocado, cuando el pacto a celebrar interesa a la economía en general.

El sector campesino, quizá es más disperso que el obrero, pues estos tienen centrales más compactas. No obstante, aquellos se agrupan en asociaciones, uniones y otras figuras jurídicas, todas ellas tienen como base al ejido y a la pequeña propiedad. Aquí también se han formado organismos cupulares, como la Confederación Nacional Campesina, sin duda la más importante; la Confederación Nacional de Propietarios Rurales y la Confederación Nacional Ganadera.

En consecuencia, el sector campesino también queda representado en los pactos y se obliga en los mismos.

Ahora bien, tradicionalmente se habla de pactos bilaterales entre empresarios y trabajadores, a los que puede sumarse la intervención del Gobierno, por lo que se configura el tripartismo, pero al concurrir, además, el sector campesino a un pacto, hay que dilucidar si se le considera como una sola parte con los obreros, dentro del sector social o con los empresarios en el sector privado, o bien, si estamos ante una cuarta parte, por lo que cabría una nueva denominación al conjunto.

Desde luego, no consideramos que los campesinos queden en una u otra parte, pues cada uno son sectores bien definidos, con reglamentaciones propias. Por lo tanto, materialmente, es una nueva parte, vinculada en cierta medida al sector social y en otra al privado, pero que tienen una individualidad propia, por ser labores del campo, donde no se establecen relaciones laborales de subordinación, pues si así fuera, las agrupaciones serían sindicales.

Por lo tanto, es de estimarse, que en el caso de algunos pactos mexicanos, en base a la concertación social, se rebasa la participación tripartita tradicional de obreros, empresarios y Gobierno, con la adición del sector campesino, por lo que quizá se pueda decir, que hay una integración de esas relaciones plurilaterales al derecho del trabajo.

2. Intervención Gubernamental.

Es indudable que el Gobierno se constituye en factor determinante de la concertación social, interviniendo en forma dual, ya sea promoviéndola o encausándola, o bien, como parte que asume derechos y obligaciones, sin dejar en este caso de seguir teniendo interés en su realización.

a. Como testigo

Consideramos, que en una situación de crisis, cuando realmente debe operar la concertación social, es muy difícil que los empresarios y los trabajadores de propia iniciativa, se sienten a dialogar, para imponerse limitaciones y aún sacrificios, a fin de dar soluciones. Siempre se necesita la presencia gubernamental que convoque a esas partes al análisis económico correspondiente.

Es así que el gobierno se convierte en un factor, sin el cual no puede ser posible la concertación, ya que a su actividad de promotor de la misma, se debe agregar la de mediador entre empresarios y trabajadores, para que estos ajusten sus posiciones, en la medida necesaria, para obtener un consenso que se vierta en el pacto.

En este supuesto se le da relevancia a la concertación, haciendo que el representante del gobierno, generalmente, el Presidente de la República, firme el pacto como testigo de honor.

b. Como parte. El tripartismo

En otras ocasiones el Estado comparece y asume obligaciones, que pueden ser: el no incrementar los precios de servicios que presta a través de

organismos descentralizados, o para no aumentar impuestos por determinado tiempo. Asimismo, puede obligarse a promover los procedimientos necesarios para que se dicten determinadas disposiciones, que son convenientes, a fin de paliar la crisis y que sólo a través del aparato legislativo se puede lograr.

Cuando el Estado comparece como parte, la concertación deja de ser un pacto bilateral y se determina un acto tripartita, es decir, una intervención de tres partes, que se relacionan en la concertación adquiriendo obligaciones específicas, no correlativas entre sí.

En nuestro país, los antecedentes de representación tripartita son muchos, entre ellos, a nivel constitucional, está la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el artículo 123 Fracción XX, que a la letra dice: *"Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno"*.

Por otra parte también, se ha expresado al respecto:

"La ley laboral ordena, en diversas disposiciones, la creación de organismos de representación tripartita que desempeñan funciones administrativas y funciones jurisdiccionales. Entre las primeras pueden consignarse, sólo desde el punto de vista laboral, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, y la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. De las segundas los casos más notorios los constituyen las Juntas de Conciliación y Arbitraje"⁽²³⁵⁾.

La misma Organización Internacional del Trabajo, tiene su origen en una concepción tripartita. En este aspecto, el maestro Santiago Barajas Montes de Oca ⁽²³⁶⁾ dice:

"La propia OIT en su nacimiento se organizó bajo un sistema de tripartismo por su estructura y competencia, ya que su propósito fue reunir a los trabajadores industriales del mundo, con la finalidad de que mediante el esfuerzo conjunto con los empleadores o patrones y a través de la intervención oficiosa con los gobiernos, encaminada a la obtención del bien común y dignificación de los primeros, se lograra la convergencia de intereses, como una posible forma de alcanzar la paz mundial".

²³⁵. Néstor de Buen, Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1979, T. II, p. 600

²³⁶. Derecho del Trabajo, México, UNAM, 1990, p.p. 51-52

Como conclusión podemos establecer que en la concertación social, cuando menos en nuestro país, siempre está presente el Estado, ya sea como un promotor o mediador, o bien, como una parte, caso en el cual, el consenso implica que el propio Estado está actuando como un sujeto, en el esquema de igualdad de las demás partes, en un plano de coordinación. Recordemos la definición que de las relaciones de coordinación da el maestro maestro Ignacio Burgoa ⁽²³⁷⁾ según se expresó en el segmento anterior, al hablar de la naturaleza jurídica de la concertación social, en el sentido de que se entablan entre sujetos que, en el momento de establecerlas . . . no operan como entidades de imperio.

E. La obligatoriedad de los pactos concertados

Este es un tema por demás controvertido, respecto al cual, gran parte de los especialistas de derecho laboral manifiestan ciertas dudas en cuanto a la efectividad del cumplimiento, sobre todo si al pacto contraído le falta coercibilidad, además, piensan algunos que pueden convertirse en instrumentos del poder político.

Néstor de Buen con cierto humor, habla de "La concertación de mentirijillas" ⁽²³⁸⁾ y dice:

Emilio Morgado, un ilustre miembro de la OIT, chileno de origen y americano integral, participó en la reunión de Madrid de 1982. Su aportación fue especialmente importante porque ha sido el grito de alerta que nos ha permitido a los de Iberoamérica advertir el peligro de las formas sin sustancia en la concertación social. Como instrumento autoritario del poder político, fundadas en una representatividad sin comprobación, y un manejo sin cumplimiento de los compromisos sectoriales . . . "

El citado autor De Buen expresa además, que entre otras cosas, Morgado pasó lista a los pactos sociales de Iberoamérica, mismos que al respecto enuncia, entre ellos los celebrados en México, el de la CTM y la Canacintra, en 1945, . . . los de la Comisión Tripartita, en los años iniciales de la crisis (1972 a 1976), el de la Alianza para la Producción de enero de 1977 y el Pacto de Solidaridad Nacional de 1983. Asimismo agrega:

²³⁷. Cfr. Dávalos José,, op. cit. en este capítulo, p. 662

²³⁸. Concertación Social Reconversión y Empleo Editorial Porrúa, S.A., 1988, p. 109

"De estos pactos habría que decir que no cumplieron los requisitos que en la misma ocasión de Morgado reseñó Plá. Fueron actos de autoridad, sin excesivas condiciones democráticas. Los dos últimos mexicanos ni siquiera fueron discutidos. Tampoco dicen nada comprometedor para nadie. Ni, por supuesto, han tenido alguna utilidad" (239).

Dijimos páginas atrás, que el gobierno interviene coordinando la concertación social, o bien, como parte de la misma. Sin embargo, si la concertación se impone a los demás sectores como un acto imperativo del Estado, deja de ser una concertación, para convertirse en un acto de cumplimiento al mandato recibido, con independencia, que se carezca de la facultad, por lo que se desvirtúa su esencia.

Al comentar Fernando Suárez González el Acuerdo Interconfederal (AMI) para la negociación colectiva, celebrado el 5 de enero de 1980, en España, hace alusión a una cita de Alonso García, ("La naturaleza del AMI", Comentarios al AMI sobre negociación colectiva, IES, 1980, pp. 36-38) y así dice:

"Alonso García explicó - comentando el AMI- que estábamos ante un contrato sin causa y que, al tenor del artículo 1.275 del Código Civil, habría que concluir que no producía efecto alguno. El autor no negaba la trascendencia política del Acuerdo ni lo infravaloraba social o sindicalmente: se limitaba a hacer una importantísima apreciación jurídica, según la cual era un error manifiesto haberle atribuido naturaleza contractual cuando los sujetos pactantes no están en condiciones de imponer ninguna de sus cláusulas a quienes precisamente cuentan con la condición de sujetos. . . Es claro, pues, y a nuestro juicio --escribía el ilustre catedrático-- que ninguna de las partes del Acuerdo podría invocar éste ante los tribunales, como norma creadora de derechos subjetivos, tratando así de compeler a cualquiera de sus miembros al cumplimiento y asunción previa, de las cláusulas que integran el contenido de aquel. . . Estaríamos por consiguiente, y en este sentido, ante un compromiso de caballeros . . . En suma, el Acuerdo de Marco no es, jurídicamente, nada sin lo que podríamos

239. Ídem, p. 110

llamar el acto posterior de recepción interna que lo trasplante al plano del convenio colectivo en concreto"

(240).

En relación con lo anterior, Néstor de Buen ⁽²⁴¹⁾ no está de acuerdo en que se trata de un contrato sin causa, ya que en su concepto " *la causa de una obligación es la obligación que en forma paralela asume la otra parte*" y concluye que en el AMI, como después en el AES (Acuerdo Económico y Social) esas obligaciones existen. " *Pero, además, inclusive en el sentido de causa como simple justificación de la obligación que se adquiere, el AMI y sobre todo el AES satisfacen con abundancia la condición causal. Por otra parte, lo dijo Ermida, en estos pactos hay mayor contenido obligacional que normativo* ".

Agrega el estimado maestro en cita, que el problema radica en que no son los autores de los convenios, AES incluido, los que han de cumplirlos. Hay otros destinatarios finales, vinculados, tal vez, por su pertenencia a las agrupaciones firmantes, como suele ocurrir con los empresarios y pasa con los sindicatos que forman parte de determinadas centrales y organizaciones. Respecto de ellos no habría duda de su exigibilidad. La cuestión más grave está en los no representados, al menos jurídicamente, y cuya admisión de los pactos resulta indispensable si se quiere encontrar en ellos la solución de los problemas nacionales. La posibilidad real de incumplimiento, que es hoy motivo de estadísticas preocupantes, está ahí y en la misma medida, que surjan responsabilidades por no cumplir, de un lado y de otro ⁽²⁴²⁾.

Por otra parte, hay que recordar lo dicho por Mozart Víctor Russomano, al comentar la concertación social en América Latina, en que pregunta ¿Cuáles son las dificultades de la implantación, en nuestro continente, de un efectivo sistema de concertación social? Con cita de Efrén Córdova (Tendencias de las Relaciones Laborales en América Latina) hace una relación de las causas de lo que ocurre en nuestros países, mismas que se comentaron en el Capítulo IV, inciso B, subinciso 2 de esta tesis, al cual nos remitimos; pero el punto de vista personal del citado autor brasileño, es por demás importante, ya que trae a colación las inconformidades de los trabajadores latinoamericanos, quienes echan la culpa de las situaciones de crisis, a los empresarios, que manejan la producción económica y a los administradores que manejan la *res pública*, por lo que ellos deben responder de la crisis ⁽²⁴³⁾.

²⁴⁰ Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas, " La Concertación Social en España", México, UNAM, Año II, Número 6, Septiembre -Diciembre de 1987, p.p. 607-608

²⁴¹ Concertación Social Reversión y Empleo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1988, p. 108

²⁴² Idem, p.p. 108-109

²⁴³ Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas, " La Concertación Social en Latino América", México, UNAM, Año II, Número 6, Septiembre -Diciembre de 1987, p.p. 578-579

Estimamos por lo tanto, que cuando los organismos representativos de los trabajadores llegan a la concertación social, siempre hay molestias e inconformidades en las bases, en cuanto a la contención de salarios y obtención de prestaciones; por lo cual, presionan en contra de esos sacrificios.

En México, por la vinculación de los líderes, más que los sindicatos, a la política militante, la contención salarial es más efectiva, en tanto que los emplazamientos a huelga para solicitar incremento del salario, aunque contengan grandes peticiones, siempre se ajustan a los porcentajes establecidos oficialmente, en vista a lo que se pretende llevar al cabo, por los pactos económicos celebrados.

Son varios los factores a considerar en el cumplimiento de lo concertado, a saber:

1. La verdadera representación que tengan los signatarios en el pacto, en cuanto a las organizaciones por las que actúan, particularmente, si los mandatos relativos de tales organizaciones, son suficientes o fundamentan la comparecencia en una concertación social, para obligar a todos los trabajadores en determinado sentido, sobre todo, cuando implica un sacrificio o renuncia de derechos.

Néstor de Buen al tratar la obligatoriedad de lo concertado expresa:

Quizá es éste el problema de mayor envergadura. ¿ Hasta qué punto resulta obligatorio para todos, firmantes o no firmantes, el Pacto Social? ¿ Cuáles serían, en su caso, las medidas coercitivas en contra de los violadores del Pacto?

No hay una respuesta rotunda a ese planteamiento. En realidad es un hecho sabido que el Pacto Social carece del apoyo constitucional y legal necesarios. Ha surgido de la necesidad económica y social como en su tiempo la libertad sindical, el derecho de huelga y la contratación colectiva que la realidad, terca, impuso en contra de legislaciones represivas hasta alcanzar el reconocimiento constitucional. De ahí que sea muy difícil afirmar su obligatoriedad jurídica. Se trata de deberes no correlativos de derechos exigibles ante tribunales, al menos por ahora.

Entre nosotros el contrato-ley, aprobado por los sectores y declarado obligatorio (con promulgación ejecutiva y publicación oficial) podría ser una vía para su adecuación a un marco legal que aún no existe, ni en México, ni fuera de México (244).

En ese orden de ideas, puede estimarse, que si la concertación social se toma como marco para el establecimiento de relaciones laborales en las

²⁴⁴. Razón de Estado y Justicia Social, México, Editorial Porrúa, S.A., 1991, p.p. 8-9

empresas, mediante la negociación colectiva, su exigibilidad depende del pacto resultante en dicha negociación, porque en este aspecto los trabajadores tienen acciones expeditas, para exigir su cumplimiento, lo que no existe en el Pacto Social.

No está por demás señalar la perpetuación de los *líderes obreros* en las directivas sindicales, lo que les da una aureola de "**santones del sindicalismo**", mismos que usufructúan puestos de elección popular, obtenidos como candidatos del Partido Revolucionario Institucional al que están adheridos la mayor parte de los sindicatos mexicanos, a través de sus organismos cupulares, por lo que al decir de algunos, esto implica el control por el Estado del movimiento obrero. En consecuencia, le resulta más fácil al Gobierno coordinar los Pactos Sociales, en cuanto a este sector.

2. La conformidad de las bases en celebrar el pacto y desprenderse de ciertos derechos, pues por coacción del Estado, será dudosa esa conformidad, que se obtiene con los líderes. Los entendidos de estos asuntos se preguntan si ello se debe a los nexos políticos.

3. Que los sacrificios que se concerten, no sean excesivos, que hagan peligrar su cumplimiento.

4. Poco o mucho de educación cívica de las partes, que no permita se vaya a la negociación y se firme el acuerdo, con reservas mentales, porque en esta situación, desde su inicio ya lleva imbuida la idea de incumplimiento.

En cuanto a la falta de una verdadera representación y a la conformidad de las bases, los destinatarios de los pactos se sienten no estar obligados con lo concertado por sus dirigentes y no siempre se desenvuelven dentro de los límites pactados.

Nos inquieta pensar, si en México, la representación de las Cámaras de comerciantes y de industriales o de los sindicatos y sus confederaciones tienen otorgada una verdadera representación, para concurrir a un pacto social y obligarse a hacer o no hacer, o no pedir algo, y en su caso, a prescindir de derechos que las leyes otorgan. Quizá cuando se legisle al respecto, los estatutos sociales ostenten mandatos a ese tenor.

Si los sacrificios son excesivos el incumplimiento se hace evidente, en tanto entra en conflicto con la supervivencia de los que asumen las obligaciones correspondientes.

Por último, las reservas mentales, que implican falta de civismo, son consecuencia de incumplimiento por la gran diferencia que existe entre lo que se dice y lo que se hace.

En México, se dice, los pactos sociales para combatir la inflación y evitar el desempleo, no han dado los resultados adecuados, ya que los precios se incrementan día a día, según lo afirman las amas de casa, a pesar de las estadísticas en contrario; asimismo, el aumento de la desocupación, en los últimos tiempos, es evidente y no nos estamos refiriendo únicamente a lo sucedido a partir de la devaluación de diciembre de 1994.

CAPÍTULO VI

LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA CONCERTACIÓN SOCIAL

La Organización Internacional del Trabajo, a través de los Convenios y Recomendaciones correspondientes, constituye un foro de concertación social a nivel internacional, porque, en la misma, no sólo los representantes de los Estados miembros toman las decisiones, sino también los representantes de trabajadores y empleadores de los distintos países, porque intervienen, con voto libre, en el seno de la Conferencia General, que es el órgano más importante, que aprueba los convenios.

En esa virtud, con dichos convenios, se forma un consenso de aceptación o acatamiento, en su caso, en relación con las diversas proposiciones, en primer término de los Estados miembros y en segundo lugar, entre empleadores y trabajadores, pues al emitir sus votos, ya sean a favor o en contra, forman el acuerdo respectivo y a virtud del principio de mayoría democrática, los disidentes también deben cumplir lo acordado, siempre y cuando, el convenio resultante sea aprobado internamente por las autoridades que deban ratificarlo en los distintos países, los que deben comunicar la aceptación a la Oficina Internacional del Trabajo, informando que ya se cumplieron los requisitos legales, para que surta efectos el convenio en relación con el país suscriptor.

Téngase presente, como lo veremos después, que las delegaciones a la OIT están compuestas por representantes del Estado, de los empresarios y de los trabajadores, que no votan en bloque, sino en forma individual, con plena libertad.

A continuación nos referiremos, en forma breve, a la OIT y a algunos convenios, que establecen bases para la adopción de condiciones de trabajo, siempre con miras de respeto a los derechos humanos y a la libertad de los individuos.

A. Semblanza de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Es indudable, que en el desenvolvimiento de las relaciones laborales, con cierto ámbito de libertad, la OIT ha sido fundamental y ha propiciado el desarrollo del derecho del trabajo, encaminado a la justicia social.

El maestro Jesús Castorena ⁽²⁴⁵⁾ al tratar el origen de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), expresa, que las ideas de una legislación uniforme internacional y de un organismo de la misma especie, en materia de trabajo, arrancan a principios del siglo pasado (XIX), durante cuya primera mitad se lanzaron las primeras iniciativas. Owen es el autor de la primera. Se dirige a las potencias reunidas en el Congreso de Aix-la Chapelle y propone la introducción en todos los países, de medidas para proteger a los obreros contra la ignorancia de que son víctimas y la creación de una Comisión del Trabajo (1818). Abundan más tarde en estas ideas, según el citado maestro, Blanky, Wollosky, etc., todas las iniciativas son de tipo personal.

Agrega el maestro Castorena, que las primeras iniciativas oficiales parten de los cantones suizos; unas se circunscriben al país. Suiza tenía legislaciones de trabajo diferentes y sentía la necesidad de una legislación única; otras son de tipo internacional. El Consejo Federal Suizo convocó en dos diversas ocasiones, 1881 y 1890, a algunos países europeos para celebrar sendos congresos internacionales con la mira de uniformar la legislación del trabajo en ciertas materias. La primera no fue ni siquiera atendida. Por virtud de la segunda, estuvo a punto de reunirse la Primera Conferencia Internacional en materia de trabajo... aunque hayan carecido de interés práctico sus resoluciones, sirvió sin embargo esa misma circunstancia, para planear las reuniones internacionales futuras sobre bases firmes ⁽²⁴⁶⁾.

Para algunos autores, la OIT encuentra su antecedente en la Asociación Internacional de Legislación del Trabajo, que fue constituida en 1900, y entró en funciones al año siguiente, estableciéndose en Basilea, Suiza... Esta Asociación prohió, en su reunión de 1906, dos tratados, a los que se les atribuye el mérito histórico de ser los primeros convenios internacionales del trabajo. . . En una tercera conferencia, celebrada en Berna, Suiza, en 1913, surgieron dos convenios más: el primero relativo a la jornada de trabajo de mujeres y menores; el segundo, para vedar el trabajo nocturno de los niños ⁽²⁴⁷⁾.

Según lo expresa José Barroso Figueroa ⁽²⁴⁸⁾, los dos últimos convenios no fueron suscritos, porque el advenimiento de la Primera Guerra Mundial canceló la existencia efectiva de la Asociación Internacional de Legislación del Trabajo. . . Después del Tratado de Versalles, cuya parte XIII creó la

²⁴⁵. Manual de Derecho Obrero, México, Quinta Edición, 1971, p. 51

²⁴⁶. *Ibidem*

²⁴⁷. Barroso Figueroa, José, Derecho Internacional del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1987, p. 18

²⁴⁸. *Ídem*, p. 19

Organización del Trabajo, la historia de ésta y sus logros son básicamente la historia del Derecho Internacional del Trabajo y además, la que le da contenido.

Las organizaciones laborales de los Estados Unidos de América, fueron determinantes en que al finalizar la guerra se establecieran condiciones protectoras del trabajo.

Roberto Charis Gómez ⁽²⁴⁹⁾ dice: "*Sin restar importancia a las reuniones previas a la constitución de la OIT, hemos afirmado que la actuación de la American Federation of Labor y la de su dirigente Samuel Gompers, así como delegados de otros países que en ese momento se significaban, fueron impulsores y redactores del Tratado de Versalles, en su parte XIII*".

Es dicha parte, la que contiene los elementos para regular, con cierta justicia social, las relaciones de trabajo.

Esta parte del Tratado de Versalles (firmado el 29 de junio de 1919) se subdivide a su vez en tres capítulos diferentes: El primero se ocupa de la organización, estructura, entidades que la componen, etc., de la Organización Internacional del Trabajo; el segundo de su funcionamiento; el tercero enuncia los principios adoptados por las altas partes contratantes ⁽²⁵⁰⁾.

En el preámbulo se señala que "*el objeto de la Liga de las Naciones (es) el establecimiento de la Paz Universal. . . No pudiendo ser ésta un hecho sin hallarse basada sobre la justicia social. . . Las condiciones del trabajo existentes suponen para gran parte del pueblo, injusticias, penalidades y privaciones que por efecto del gran estado de inquietud que producen, ponen en peligro la paz y la armonía de mundo siendo requerida con gran urgencia una mejoría de aquellas condiciones*" ⁽²⁵¹⁾.

Las medidas para solucionar los problemas, son:

". . . Reglamentación de las horas de trabajo, incluso en el establecimiento de un máximo por día y por semana, la reglamentación de las ofertas de empleo, las medidas para evitar la falta del mismo y para proporcionar salarios

²⁴⁹. Derecho Internacional del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1994, p. 44

²⁵⁰. Jesús Castorena, op. cit., p. 53

²⁵¹. Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Internacional Social, México, Porrúa, 1979, p. 288, cfr. Roberto Charis Gómez, Ídem, p. 45

suficientes, las medidas de protección al obrero contra las enfermedades y accidentes de trabajo, de los niños, de los jóvenes y de las mujeres, las disposiciones relativas a la vejez y a la incapacidad, la protección a los intereses de los obreros empleados en países distintos de los suyos, el reconocimiento del principio de la libertad de asociación, la organización de la educación técnica, según la vocación individual, y otras medidas" (252).

La parte XIII, del Tratado, entre otros principios que extractamos, señala:

". . . El trabajo no debe ser considerado una mercancía o un artículo de comercio . . . el derecho de asociación para trabajadores y patrones. . . pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente... adopción de la jornada de ocho horas. . . descanso semanal de veinticuatro horas como mínimo. . . supresión del trabajo de los niños. . . imponer al trabajo de los jóvenes de ambos sexos, las limitaciones necesarias para que continúen su educación. . . salario igual sin distinción de sexo por un trabajo de valor igual... las reglas decretadas en cada país sobre las condiciones de trabajo, deberán asegurar un trato económico equitativo a todos los trabajadores que residan legalmente en el país. . . cada Estado deberá organizar un servicio de inspección. . . a fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de trabajadores. . ."(253)

El maestro Alberto Trueba Urbina ha considerado, que estos principios se adoptaron en el Tratado de Versalles, derivados del artículo 123 de nuestra Constitución, a través del líder obrero Samuel Gompers (254).

En general, los autores especializados ven en estos principios, un fundamento del Derecho Internacional del Trabajo.

252. Charis Gómez, Roberto, op. cit., p.p. 45-46

253. Ídem p. 46

254. Ídem, p. 47

Como una búsqueda de la paz y un rechazo a la guerra, nació la Liga de las Naciones, a la que queda ligada la Organización Internacional del Trabajo.

La creación de la OIT es de trascendencia, en razón de que constituye la culminación de las inquietudes de grandes personalidades, entre las que se cuentan intelectuales, jefes políticos, líderes de trabajadores e incluso de instituciones como la iglesia católica; ésta última participa con profundas reflexiones en documentos como la *Rerum Novarum*, *Quadragesimo Anno*, *Mater et Magistra*, *Laborem Exerce* y, recientemente, con *Centesimus Annus*.⁽²⁵⁵⁾

El propósito de la OIT, según lo resume el maestro Santiago Barajas Montes de Oca ⁽²⁵⁶⁾ "fue reunir a los trabajadores industriales del mundo, con la finalidad de que mediante un esfuerzo conjunto con los empleadores o patronos y a través de la intervención oficiosa con los gobiernos, encaminada a la obtención del bien común y dignificación de los primeros, se logrará la convergencia de intereses como una posible forma de alcanzar la paz mundial".

Héctor Gross Espiel ⁽²⁵⁷⁾ al referirse a la actuación de la Organización Internacional del Trabajo dice: *Ha tenido desde 1919 hasta hoy una vida ininterrumpida que le ha permitido pasar por sobre la crisis de la Segunda Guerra Mundial, superar la desaparición de la Sociedad de Naciones con la que estaba unida desde su nacimiento; pero de la que había ido paulatinamente independizándose, e incluirse luego en el sistema de las Naciones Unidas.*

En resumen, podemos considerar, que la OIT tiene antecedentes en la Asociación Internacional de Legislación del Trabajo, cuya actuación indudablemente creó conciencia de la necesidad de una legislación de trabajo fundada en la convivencia internacional. Asimismo, en el empeño de las organizaciones obreras, mismas que "durante el curso de la guerra...vinieron manifestando la idea de que la futura Conferencia de Paz debería referirse expresamente a la protección de los trabajadores".." así lo propuso la Federación Americana del Trabajo en septiembre de 1914, la Confederación

²⁵⁵. Ídem, p. 49

²⁵⁶. Derecho del Trabajo, México, UNAM, 1990, p. 52

²⁵⁷. La Organización Internacional del Trabajo y los Derechos Humanos en América Latina, México, UNAM, 1978, p. 11, cfr. Charis Gómez Roberto, op. cit. p. 49

General de Trabajadores Franceses en 1915 y la Conferencia Sindicalista Interaliada, realizada en Leeds, Inglaterra, en julio de 1916". ⁽²⁵⁸⁾

Luego, la Conferencia de los Preliminares de Paz (25 de junio de 1919) acordó nombrar una comisión que habría de encargarse de la cuestión relativa a la creación de una legislación internacional del trabajo...La Comisión de Legislación Internacional del Trabajo se integró con quince miembros...fue designado presidente de ella Samuel Gompers...Treinta y cinco sesiones celebró la Comisión...sirvió de base para el desarrollo de las discusiones un proyecto presentado por la delegación británica, que incluía, además de un preámbulo que justificaba y señalaba los objetivos que perseguiría una organización permanente del trabajo, el desarrollo relativo al funcionamiento de ésta y a los instrumentos que adoptaría...El texto finalmente redactado pasó a ser la parte XIII del Tratado de Versalles, creadora de la Organización Internacional del Trabajo, y la mayoría de sus disposiciones se incorporó a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que mantiene en mucho su vigencia" ⁽²⁵⁹⁾.

La primera conferencia se realizó en Washington, U.S.A, el 29 de noviembre de 1919. Los primeros convenios adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo fueron seis, numerados en orden progresivo, que entre otras cosas se refieren: a las horas de trabajo industrial, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de mujeres, edad mínima en la industria y trabajo nocturno de menores. Como lo expresa Barroso Figueroa ⁽²⁶⁰⁾ al concluir la primera reunión, la Organización Internacional del Trabajo no sólo se había estructurado sino producido sus primeros óptimos frutos, dando con ello comienzo a una brillante trayectoria que se prolonga hasta nuestros días.

La Organización Internacional del Trabajo es actualmente uno de los organismos internacionales especializados (de la ONU) que funciona con cierta autonomía para satisfacer los fines comunes de las naciones miembros; los demás, son : Organización para la Alimentación y la Agricultura; Organización para la Educación, la Ciencia y la Cultura; Organización para la Aviación Civil Internacional; Fondo Monetario Internacional; Banco Internacional para la Reconstrucción y Fomento; Organización Mundial de la Salud; Organización Internacional de Refugiados; Unión Postal Internacional; Unión Internacional

²⁵⁸. Barroso Figueroa, José, con cita de Colliard, Claude Albedrt, op. cit. p.p. 61-62

²⁵⁹. Barroso Figueroa, José, ,op.cit., supra, nota 237, p.p. 64-65

²⁶⁰. Ídem, p. 68

de Telecomunicaciones; Organización Marítima Consultiva Internacional; Organización Internacional de Comercio y Organización Internacional de Energía Atómica⁽²⁶¹⁾.

La estructura de la OIT, según sus principales órganos permanentes es:

a) Una Conferencia General de los representantes miembros; b) El Consejo de Administración; y c) la Oficina Internacional del Trabajo ⁽²⁶²⁾.

La Conferencia es el órgano principal de la OIT (quien) toma las decisiones sobre la política general de la Organización ⁽²⁶³⁾ .."*es el órgano deliberativo supremo de la OIT*"⁽²⁶⁴⁾.

La Conferencia General debe reunirse cuando menos una vez al año y, además, cuantas veces lo estime necesario; se integra con las representaciones de cada uno de los países miembros, que se componen por cuatro delegados, de los cuales dos son del gobierno y los otros dos, respectivamente, de los empleadores y de los trabajadores ⁽²⁶⁵⁾. En esto vemos un exponente del tripartismo, ya que junto con los delegados representantes del capital y del trabajo, concurren los del Estado miembro, por lo que en las decisiones participan tres sectores: el público, el privado y el social, como lo hemos llamado en nuestro artículo 25 Constitucional.

Cada delegado actúa con independencia y votan individualmente, en todas las cuestiones sometidas a la Conferencia ⁽²⁶⁶⁾.

Roberto Charis Gómez ⁽²⁶⁷⁾ cita lo expuesto por Marcelo Aberastury, en la actividad de la Conferencia, que consiste:

"En adoptar normas mínimas internacionales de política social, que en sus casos, adoptan la forma de tratados especiales, como los Convenios Internacionales de trabajo y, en otras, las Recomendaciones. Pueden, asimismo, disponer que sus decisiones tomen la forma de resoluciones. Para ser adoptados los Convenios y

²⁶¹. Jesús Castorena, op. cit., p. 53

²⁶². Charis Gómez, Roberto, op. cit., p. 50

²⁶³. Seare Vázquez, Modesto, citado por Barroso Figueroa, José, op. cit., p. 72

²⁶⁴. Ídem, p. 73

²⁶⁵. Ídem, 74

²⁶⁶. Ídem, p 73

²⁶⁷. Charis Gómez, Roberto, op. cit. p.p. 54-55

Recomendaciones, deben ser aprobadas por los dos tercios de los delegados presentes. Todos los Estados miembros conforme lo estipula la Constitución de la Organización, tienen el deber de someter los convenios adoptados por la Conferencia al órgano deliberativo del país respectivo, con miras a su aprobación. Al ratificar un convenio, un Estado miembro contrae la obligación de tomar las medidas pertinentes para modificar su legislación, de manera que ésta armonice con las disposiciones del convenio".

El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la OIT. Si tratamos de hacer un símil, diríamos que la Conferencia es la Asamblea de Accionistas en una sociedad mercantil y que el Consejo de Administración equivale al propio Consejo de la OIT.

El Consejo está compuesto de cincuenta y seis miembros, de los cuales veintiocho son representantes gubernamentales, catorce de los trabajadores y catorce de los empleadores, que además tiene cuarenta y dos miembros adjuntos, repartidos en catorce gubernamentales, catorce de empleadores y catorce de los trabajadores ⁽²⁶⁸⁾.

Entre las funciones del Consejo, tenemos: ...establece el temario de la Conferencia y demás reuniones de la OIT, toma nota de las decisiones que éstas adoptan y resuelve el curso que deben dársele; nombra al Director General y dirige las actividades de la Oficina Internacional del Trabajo ⁽²⁶⁹⁾.

La Oficina Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra, Suiza, la integra un Director General ...con duración en el cargo de cinco años, pudiendo ser reelecto por periodos sucesivos; además la Oficina está constituida por un amplio número de funcionarios, nombrados ...por el Director General, personal que facilita la función de divulgación y asesoría de la OIT ⁽²⁷⁰⁾.

La Oficina tiene entre sus actividades: " preparar los documentos e información que constituye el material básico indispensable para las Conferencias y reuniones especializadas de la organización; desempeña las funciones de la Secretaría en tales oportunidades; busca y contrata expertos en cooperación técnica y orienta la ejecución de los consiguientes programas en

²⁶⁸. Barroso Figueroa, José, op. cit., p. 77

²⁶⁹. Ídem. p 79

²⁷⁰. Charis Gómez, Roberto, Derecho Internacional del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1994,p.53

el mundo entero; despliega actividades de investigación y educación: publica una amplia gama de obras y revistas periódicas referentes a problemas laborales y sociales, y presta su asistencia a los servicios de los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y trabajadores ⁽²⁷¹⁾.

Además, la Organización Internacional del Trabajo cuenta con Comités y Comisiones, cuyas funciones persiguen la eficacia de sus disposiciones, como ejemplos, la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, así como el Comité de Libertad Sindical ⁽²⁷²⁾.

Los instrumentos de los que se vale la OIT, en su actuación fundamental, son: los convenios y las recomendaciones, que resultan de la actividad legislativa de la Conferencia.

Charis Gómez ⁽²⁷³⁾ cita a Scelle, quien dice que los convenios "*constituyen acuerdos de voluntades múltiples que fijan normas objetivas aplicables a diversas colectividades estatales; por lo tanto son verdaderas leyes internacionales*"

Desde luego, en las diversas legislaciones, hay formalidades que cumplir, una de ellas, como en nuestro país, es que el convenio tiene que ratificarse por el Senado de la República, caso en el cual, ya queda automáticamente incorporado a la legislación nacional (artículo 133 de la Constitución); en otros casos, además de la ratificación, se necesita que el órgano legislativo correspondiente, lo incorpore, expresamente, a su derecho positivo.

Por su parte las recomendaciones ... "están destinadas a ser liniamientos de apoyo y auxilio a la política laboral de los países miembros...no puede exigirse su cumplimiento, los países que las suscriben lo hacen por considerarlas adecuadas, útil a su política social" ⁽²⁷⁴⁾.

"A través de convenios y recomendaciones, la OIT procura satisfacer su cometido de lograr la realización de ciertas metas normativas con miras a garantizar que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, puedan perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en

²⁷¹. Las Normas Internacionales del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978, cfr. Charis Gómez, Roberto, op.cit., p. 57

²⁷². Ídem, p 57

²⁷³. Charis Gómez, Roberto, Op. cit, p. 210

²⁷⁴. Ídem, op. cit., p.p. 211-212

condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades" ⁽²⁷⁵⁾.

Humberto A. Podetti, al referirse a los convenios y recomendaciones nos dice: La distinción originaria entre convenios y recomendaciones radicaba en que *"en épocas": anteriores se trataban muchos temas por medio de recomendaciones, particularmente cuando se abordaban cuestiones de política general o programas prácticos o cuando debido a falta de experiencias nacionales suficientemente desarrolladas, parecían normas de carácter exploratorio"*. El carácter autónomo de las recomendaciones sin relación con los convenios fue substituído de modo que sean instrumentos complementarios de estos últimos ⁽²⁷⁶⁾.

¿ Qué lugar ocupan los tratados, en nuestro orden constitucional?

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

En consecuencia, se establece la supremacía constitucional, sobre cualquier tratado, pero no se distingue jerarquía entre una Ley emanada del Congreso y un tratado debidamente aprobado.

El precepto señala que se refiere a tratados celebrados por el Presidente de la República, con aprobación del Senado y que estén de acuerdo con la propia Constitución, por lo que si la contraria, a dicho tratado no se le dará el carácter de Ley Suprema de toda la Unión.

Ahora bien, con fecha dos de enero de 1992, se publicó, en el Diario Oficial de la Federación, la " Ley sobre la celebración de tratados", la cual en su artículo 2o., señala que para los efectos de esa Ley, se entenderá por Tratado, el convenio regido por el derecho internacional público, celebrado por escrito entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y uno o varios

²⁷⁵. Normas Internacionales del Trabajo, Extracto de la Memoria del Director General de la Conferencia Internacional del Trabajo, 10a. reunión, 1984, p. 3, cfr. Humberto A. Podetti, "El Derecho del Trabajo en los países en vías de desarrollo y las normas internacionales del trabajo", del libro Presente Perspectivas del Derecho del Trabajo, obra coordinada por Néstor de Buen, México, UNAM, 1991, p. 130

²⁷⁶. Ídem, p. p. 130-131

sujetos de Derecho Internacional Público, ya sea que para su aplicación requiera o no la celebración de acuerdos en materias específicas, cualquiera que sea su denominación, mediante el cual los Estados Unidos Mexicanos asumen compromisos.-- De conformidad con la fracción I del artículo 76 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados deberán ser aprobados por el Senado y serán la Ley Suprema de toda la Unión cuando estén de acuerdo con la misma, en los términos del artículo 133 de la propia Constitución.

Por otra parte, la fracción VI, del citado artículo 2o., define que "Plenos Poderes" es el documento mediante el cual se designa a una o varias personas para representar a los Estados Unidos Mexicanos en cualquier acto relativo a la celebración de tratados; y en concordancia, el artículo 3o., indica: "Corresponde al Presidente de la República otorgar Plenos Poderes".

En consecuencia, en base a dicha Ley, ya no hay duda del carácter de tratados que tienen para México, los convenios que celebra en la OIT y por lo tanto, para que los delegados mexicanos actúen en la Conferencia de la OIT, deben llevar "Plenos Poderes" otorgados por el Presidente de la República, mediante el documento respectivo.

Por lo tanto, como los convenios celebrados por México, en la OIT, obligan al Estado mexicano, siempre deben ser ratificados por el Senado, como antaño se ha hecho, con mayor razón, con la nueva disposición.

En igual forma, queda por analizar, si los tratados internacionales tienen aplicación inmediata, como Ley Suprema de toda la Unión, cuando ya hayan sido aprobados por el Senado, se publicaron y se depositaron ante la Oficina correspondiente de la OIT.

José Barroso Figueroa ⁽²⁷⁷⁾ se refiere a la incorporación en el derecho interno de los tratados, en base al Manual sobre Procedimiento en Materia de Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo (Ginebra, 1977, p.25) y así señala:

*"INCORPORACIÓN EN EL DERECHO INTERNO.
En virtud de las disposiciones constitucionales de ciertos países, los convenios ratificados adquieren, en virtud del acto de ratificación, fuerza de ley nacional. En tales casos, es aún necesario el tomar medidas adicionales: a) para eliminar cualquier contradicción entre las disposiciones del convenio y la legislación o práctica existentes; b) para dar efecto a las disposiciones del convenio que no son*

²⁷⁷. Derecho Internacional del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S. A., 1987, p.p. 256-258

autoejecutivas (. . .); c) para establecer sanciones en los casos apropiados, y d) para asegurar que todas las personas interesadas (. . .) son informadas de la incorporación del convenio en el derecho interno".

Agrega nuestro autor, que se plantea la debatida cuestión concerniente a las relaciones entre la ley interna y los tratados internacionales, cuando sus disposiciones son discrepantes y entran en conflicto. Al efecto, hace una cita de J.P. Niboyet : *"El tratado no es un acto nacional sino supranacional ; es ajeno y superior a la ley de cada país...conceder a los tratados diplomáticos la misma autoridad que a los actos internos de cada país, es desconocer su naturaleza y, por consiguiente, la fuerza que acompaña a los mismos"* (278) .

Según Barroso Figueroa (279):

"En virtud de lo anterior un Estado no puede alegar internacionalmente para eximirse de cumplir un tratado internacional, que éste está en oposición con lo que prescribe su legislación interna...En los tratados internacionales quienes se obligan son los Estados, que al respecto deben ser considerados como sujetos del Derecho Internacional. ...una vez que el Estado ha convenido un tratado, debe ejecutarlo y las disposiciones internas que se lo impidan, sólo dan lugar a cuestiones que también internamente deben resolverse..."

Asimismo, cuestiona si...los tratados internacionales...ceden a la Constitución. Aunque la solución favorable a esta última es sostenible internamente, es discutible a nivel internacional...(280)

Barroso Figueroa se pronuncia, en el sentido de que la Constitución General de la República, por ser el armazón jurídico del Estado, no puede subordinarse a instancias supranacionales. Ello equivaldría a la enajenación de la soberanía nacional (281)

Quizá habría que agregar, según lo estimamos, que un tratado, aunque lo celebre el Presidente de la República no puede comprometer a derogar o

278. Íbidem

279. Íbidem

280. Íbidem

281. Ídem, 258

modificar disposiciones constitucionales, pues aún cuando tenga facultad de iniciativa, dichos actos no corresponden a las facultades que tiene el Presidente, ni siquiera al legislador ordinario, pues las modificaciones a la Constitución tienen modalidades especiales, de acuerdo con lo que prescribe el artículo 135 del citado ordenamiento legal, por requerirse una votación calificada favorable de las dos terceras partes del Congreso de la Unión y la aprobación de la mayoría de las legislaturas de los Estados, por lo que cualquier acto que se pretendiera realizar en contrario, carecería de legitimidad.

B. Relación a algunos convenios emanados de la Organización Internacional del Trabajo

En términos generales, todos los convenios emanados de la OIT, son importantes y han tenido gran trascendencia en las distintas épocas en que se realizaron, aún, la mayor parte de ellos, hasta el presente, siguen normando muchas condiciones laborales, como marcos férreos, que encauzan la legislación positiva de los países firmantes.

No hay preeminencia legal entre un tratado y otro, cuando se cumplen los requisitos correspondientes. Sin embargo, es lógico que se les pueda atribuir cierto orden de importancia, para establecer una clasificación de ellos.

La OIT en el Código Internacional del Trabajo y el manual referente a Las Normas Internacionales del Trabajo hace una sistematización de los convenios clasificándolos por materias, en diversos títulos, como son: I. Derechos Humanos fundamentales; II. Empleo; III. Condiciones de Trabajo y Política Social; IV. Seguridad Social; V. Relaciones de Trabajo; VI. Trabajo de las Mujeres; VII. Trabajo de Menores; VIII. Categorías Especiales de Trabajadores; IX. Administración del Trabajo; X. Consulta Tripartita⁽²⁸²⁾.

Por su parte, José Barroso Figueroa⁽²⁸³⁾ hace una distribución de materias, con base, de que se trata de relaciones laborales, por lo cual, el comienza con el empleo "*que es la materia prima de la relación laboral...*"

En este orden nuestro autor señala tres secciones, comprendiendo la primera los títulos :1. Empleo; 2. Condiciones de trabajo; 3. Relaciones interempresas y prevención de conflictos; 4. Higiene y seguridad del trabajo; 5. Seguridad Social; 6. Vivienda, bienestar y recreo de los trabajadores. En la segunda: 7. Trabajo de mujeres; 8. Trabajo de menores; 9. Categorías especiales

²⁸². Barroso Figueroa, José, op. cit., supra, p 264

²⁸³. Op. cit., p.p. 264-267

de trabajadores; y en la sección tercera: 10. Derechos humanos fundamentales; 11. Administración del trabajo y 12. Consulta Tripartita ⁽²⁸⁴⁾.

Aunque los derechos humanos son esenciales en la coexistencia de la sociedad, nos parece lógica la sistematización que hace José Barroso Figueroa, antes referida, pues la base fundamental de la actuación de la OIT, son las relaciones de trabajo y las condiciones que las rigen, como preocupación máxima de la misma, lo que implica, en igual forma, derechos humanos, si consideramos que el trabajo es también un valor humano, como se determinó en el Capítulo I de esta tesis.

Dentro de este orden de ideas, nos referiremos, brevemente, a algunos convenios de la OIT, en especial a los principales que tienen que ver con el empleo y los derechos humanos.

La creación de empleos siempre ha sido una de las políticas, que todos los países procuran, aunque no todos logran sus objetivos.

Es evidente, que la población mundial ha crecido, en primer término, debido al aumento natural por la procreación, que cada año determina, como consecuencia, mayor número de parejas que contribuyen a ese incremento, sobre todo en los países de economías más débiles o de tercer mundo, como a algunos se les llama, pues las excepciones son los países más industrializados, donde el control natal juega un papel muy importante; en segundo lugar, los avances en la medicina y en general en el cuidado de la salud, han logrado que los índices de vida se eleven, lo que implica más gente activa en plena posibilidad y necesidad de trabajo.

Todo ello hace que los gobiernos se preocupen de establecer políticas para aumentar la oferta de empleo, la que, desde luego, no alcanza la demanda de mayores plazas que se origina en el aumento poblacional, entre otras causas, además de los problemas de economía interna en algunas naciones, o bien, por el mejoramiento de las técnicas de producción, que elimina puestos dentro de las empresas.

Por lo tanto, en la actualidad, hay un elevado índice de desocupación urbana, el que se acrecienta, en algunas partes, con los desocupados del sector rural, que ante la falta de oportunidades, se desplazan a las ciudades, para engrosar los cinturones de miseria, que rodean a las grandes urbes

La OIT nunca ha sido ajena a ese fenómeno, por lo ha emitido recomendaciones y ha propiciado convenios internacionales al respecto.

Entre los instrumentos correspondientes, tenemos:

²⁸⁴. *Ibidem*

1. Convenio número 34, sobre las agencias retribuidas de colocación, de 1933, mismo que fue revisado por el Convenio número 96 de 1949

La directriz de la OIT, en el Convenio número 34 se sintetiza "*en la desaparición, a corto plazo, de las agencias retribuidas de colocación, para la sustitución por agencias gratuitas*" ⁽²⁸⁵⁾, el número 96 "*permite a los miembros optar entre la adopción de disposiciones que prevean la supresión progresiva de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos y la reglamentación de las demás agencias de colocación, y las que reglamentan la actividad de las agencias retribuidas de colocación, incluidas aquellas que poseen fines lucrativos*" ⁽²⁸⁶⁾.

Asimismo, la OIT emitió las Recomendaciones 71 y 72, la primera de 1944, sobre la organización del empleo y la 72 de 1944, sobre el servicio de empleo de transición de la guerra a la paz. Según el autor citado, pueden considerarse dos de coyuntura, pues están destinadas a afrontar la contingencia consistente en el paso del estado de confrontación bélica al de cesación de hostilidades... Dicho autor señala que la organización del servicio de empleo es objeto del Convenio 88, el cual se complementa con la Recomendación número 83. En tal situación, todo miembro de la OIT que hubiese ratificado el Convenio se obliga a mantener o garantizar el mantenimiento del servicio público y gratuito del empleo, a fin de lograr la mejor organización posible del mercado de empleo, como parte del programa nacional que mantenga el sistema de empleo para todos y garantice el desarrollo y utilización de un sistema nacional de oficinas del empleo, sujeto al control de una autoridad nacional ⁽²⁸⁷⁾.

2. Convenio y Recomendación números 122 de 1964

En relación con las políticas de empleo, destacan el Convenio 122 de 1964 y la Recomendación número 122, también de 1964.

El artículo 1o. del citado Convenio, propicia la actividad de cada Estado firmante, a fin de "*...estimular el crecimiento y desarrollo económicos, elevar el nivel de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del empleo y subempleo*". En fin, se tiene el propósito de "*fomentar el pleno empleo productivo y elegido libremente...*" ⁽²⁸⁸⁾

²⁸⁵. Barroso Figueroa, José, Derecho Internacional del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1987, p 270

²⁸⁶. *Ibidem*

²⁸⁷. *Ídem*, p. 271

²⁸⁸. *Ídem*, p. 273

Otro de los convenios que se han celebrado sobre el tema, es el número 168, de 1988, que se refiere al fomento del empleo y a la protección contra el desempleo.

Desde luego, hay muchos Convenios de la OIT, que se relacionan con el empleo, en distintas modalidades, tanto en materia de condiciones laborales, indemnizaciones, jornadas, salarios, prestación de servicios por menores y mujeres, de seguridad social, etcétera, que su análisis rebasaría los propósitos de este trabajo, el que en este capítulo trata de establecer algunas nociones de la OIT, que pueden ser antecedentes, o bien, marcos comparativos de concertación social, pues en ésta, de los objetivos que siempre están presentes, en el combate a la crisis, son la protección al empleo y la conservación de la planta productiva.

3. Convenios sobre derechos humanos en materia laboral

En este aspecto destacan los de libertad sindical y negociación colectiva y la abolición del trabajo forzoso.

Entre estos últimos, encontramos el número 29 de 1930, relativo al trabajo forzoso u obligatorio (ratificado por México en 1935) y el 105 de 1957, que se refiere también, **a la abolición del trabajo forzoso** (igualmente fue ratificado por México, en 1959).

Por lo que hace a la libertad sindical y a la negociación colectiva, tenemos, que los más destacados, en el primer caso, son los Convenios números 87 de 1948 (ratificado por México en 1950), relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación y el 98 (que no hemos ratificado) relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949; y por lo que hace al fomento de la negociación colectiva, tenemos el 154, de 1981, que tampoco se ha ratificado.

Según el artículo 10. del Convenio 87, *Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes: Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas (art. 2). Asimismo, tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir a sus representantes; las autoridades no intervendrán para limitar esos derechos (art.3); sus organizaciones no están sujetas a disolución o suspensión administrativas (art,4); pueden constituir federaciones y confederaciones*

(art.5); y la adquisición de la personalidad jurídica de las organizaciones, federaciones o confederaciones no puede estar sujeta a condición que limite los derechos anteriores (art.7) . Todo Miembro de la OIT. . . se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores el libre ejercicio del derecho de sindicación (Art. 11), (289)

Como vemos de lo anterior, ni los trabajadores, ni los patronos, tienen cortapisas para asociarse y los Estados Miembros, a quienes obliga el Convenio, deben garantizarles el ejercicio de esos derechos.

Por su parte el Convenio 98 *"...también da cabida a una pluralidad de derechos: a) Protección a los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical con relación a su empleo "; b) no sujeción de la estabilidad del trabajador en su empleo, a la pertenencia o no pertenencia a un sindicato; y c) No injerencia de unas organizaciones sindicales en la actividad de otras"* (290).

En el artículo 4o. del Convenio 98 se señala: *"Que deberan adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo"*(291).

Es indudable, que con independencia de la libertad sindical, el Convenio proclama la concertación como base de entendimiento, para determinar la normatividad relativa al desarrollo de las condiciones laborales. Por motivos fáciles de descubrir, este convenio no ha sido ratificado por el Senado de México, ya que pugnaría con las cláusulas de admisión y separación, que reconoce nuestra Ley Federal del Trabajo.

Por último, estimamos conveniente reproducir el inciso 8 del artículo 19 del documento constitutivo de la OIT, que a la letra dice: *"En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley o sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a*

²⁸⁹ La Libertad Sindical, Manual de Organización Obrera, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1988, p.121

²⁹⁰ Barroso Figueroa, José, op. cit., p.p. 374-375

²⁹¹ OIT, op. cit., supra, nota 279, p. 129

los trabajadores condiciones más favorables que las que figuran en el convenio o en la recomendación"⁽²⁹²⁾.

Con lo anterior, hemos tenido una visión sucinta de la OIT, que propicia en cierta medida la concertación social.

²⁹². Ídem, p. 121

CAPÍTULO VII

LA CONCERTACIÓN SOCIAL EN MÉXICO

Nos toca analizar en este Capítulo, como se ha desenvuelto la concertación social en México, ya que los efectos desgarradores de períodos de crisis, se han hecho sentir en la economía mexicana, con su cauda de inflación y desempleo.

Por lo tanto, comenzaremos por referirnos a ciertos antecedentes históricos, con la revisión de algunos pactos que se han dado en el inmediato devenir, para precisar después, si la concertación social tiene un marco jurídico en nuestra legislación, o por ser una institución de reciente creación, apenas se está integrando como un nuevo derecho.

No hay consenso entre diversos autores, en cuanto a que todos los pactos celebrados en México sean resultado de la concertación social entre los protagonistas de los mismos, ya que para muchos, el gobierno los impuso a las partes, por lo cual no se dieron en razón de discusiones y acuerdos de éstas. No obstante, en forma selectiva se habla de algunos en que empresarios y trabajadores combinaron sus esfuerzos para sortear períodos difíciles, en aras de que la sociedad no fuere afectada

En los pactos en México, por regla general, se hace comparecer al mayor número de organizaciones representativas dentro de la economía, por lo tanto, intervienen, comúnmente: el Gobierno Federal; el sector empresarial con los diversos organismos que los aglutinan; el sector de los trabajadores, con los sindicatos, federaciones y confederaciones que tienen constituidas y el sector campesino organizado en uniones y confederaciones. En el segmento relativo a la representación en la concertación social se hace la glosa correspondiente de esas partes.

A. Antecedentes Históricos en México y referencia a algunos pactos celebrados en México

El Maestro Carlos Martínez Assad ⁽²⁹³⁾, en el Coloquio sobre Concertación Social, celebrado en agosto de 1986, en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México,

²⁹³ Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas, "Perspectivas de la Concertación Social en México", UNAM, Año II, Núm.6, Septiembre-Diciembre de 1987, p.p. 567-586

hizo una relación de antecedentes de la concertación social en México, los que sintetizamos a continuación:

El citado autor expresa que con una definición elemental de concertación como la de acuerdo entre las partes, podría sostenerse que existe desde que la sociedad conoció el conflicto, es decir desde los tiempos remotos. En las sociedades modernas interesadas en la búsqueda de una hegemonía, los grupos sociales tuvieron que conciliar intereses, hacer un lado diferencias y ajustarse a las necesidades de su tiempo.

Señala que los enfrentamientos de una sociedad desigual. . . requieren de un lugar para la resolución del conflicto y éste puede darse en cuanto a contenidos económicos, como la lucha sindical, políticos como en las elecciones e ideológicos, como en los medios de comunicación colectiva: Prensa, radio y televisión.

Resume el desenvolvimiento político del país, analizando distintos regímenes presidenciales en concordancia con la concertación social.

En primer lugar hace alusión a la fundación, en 1929, del Partido Nacional Revolucionario (antecedente mediato del PRI), el cual concertaría los intereses de los distintos grupos políticos que proliferaron en todo el territorio nacional. Después hace referencia a algunos acontecimientos (que se pueden relacionar como de concertación social) en distintos regímenes presidenciales, desde el de Cárdenas hasta el de José López Portillo. A continuación señalaremos en forma breve lo expresado por el Maestro Martínez Assad en cuanto a esos períodos, lo cual completaremos con datos específicos a diversos pactos, actualizándolos hasta los celebrados en lo que va del gobierno del doctor Ernesto Zedillo.

1. Período Presidencial del General Lázaro Cárdenas (1934-1940).

El citado autor Martínez Assad expresa que con la institucionalización política del Cardenismo fueron abatidos los últimos cacicazgos y el México de la negociación se hizo presente. . . Así en 1936 se crea la Confederación de Trabajadores de México (CTM). *..el aparato corporativo más importante de la naciente organización institucional.* En igual forma, se fundó la Confederación Nacional Campesina.

2. Período Presidencial del General Manuel Ávila Camacho (1940-1946)

Por su parte, en esta etapa, según dicho autor, la concertación de todos los mexicanos encontró eco. . . y durante la Segunda Guerra Mundial el país se unifica. . . *La política de conciliación del Avilacamachismo incluyó a las fuerzas empresariales, agrupadas ya en la Concamin y la Canacindra, a los*

Estados Unidos y la CNOP como el agrupamiento de los políticos incondicionales. ⁽²⁹⁴⁾

En este período se otorgó el 7 de abril de 1945, al término de la guerra mundial, el **Pacto de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Canacintra (Cámara Nacional de la Industria de Transformación).**

Al referirse a antecedentes de la concertación social, en relación con este pacto, Néstor de Buen ⁽²⁹⁵⁾ expresa: *"quizá pueden encontrarse en el acuerdo CTM-- CANACINTRA, de 1945, que llevó a la organización entonces encabezada por Lombardo Toledano a renunciar al ejercicio del derecho de huelga en beneficio del crecimiento económico auspiciado por una economía de guerra"*

El doctor José Manuel Lastra Lastra ⁽²⁹⁶⁾ en relación a la concertación social en México, expresa:

"En los antecedentes mexicanos, se pueden localizar en diferentes épocas, algunos pactos celebrados entre empresarios y trabajadores. El primer caso estaría dado por el convenio celebrado entre la CTM y la Canacintra, el 7 de abril de 1945, en el que se procuró establecer un régimen de cooperación en la batalla de la producción, para robustecer la economía nacional y lograr la independencia económica de México. El compromiso fundamental de la CTM consistía en no ejercitar el derecho de huelga, que se dejaba para casos extremos".

Es sin lugar a dudas, un pacto que tiende a beneficiar la economía al hacer una pausa en excesivas reclamaciones de los trabajadores, sin que se maneje la fuerte amenaza que significa un pliego petitorio con emplazamiento de huelga. Téngase presente que la guerra ya tocaba a su fin, con todos los cambios económicos que se suscitan, en un período de transición, que entraña el paso de una demanda excesiva de todo a una demanda racionalizada, que abruptamente se contrae, por lo que el pacto significó una tregua para propiciar el incremento económico y por lo mismo se ha considerado como un antecedente de la concertación social en México

3. Período Presidencial del Licenciado Miguel Alemán (1946-1952)

²⁹⁴. *Íbidem*

²⁹⁵. *Razón del Estado y Justicia Social*, México, Editorial Porrúa, S.A., 1991, p 3

²⁹⁶. "La Concertación Social" *¿Alternativa o Destino?*, Laboral, México, Ediciones Contables y Administrativas, S.A., de C.V., Año I No. 12, Septiembre 1993.

Al finalizar la guerra, y ante la crisis económica . . . el régimen del Presidente Miguel Alemán se caracterizó por una política más abierta hacia las inversiones extranjeras. La concertación no fue un punto fuerte de la política alemanista. ⁽²⁹⁷⁾

4. Período Presidencial de don Adolfo Ruiz Cortínez (1952-1958)

Según parece desprenderse del estudio que nos sirve de guía, en el período de Adolfo Ruiz Cortínez, se trató de una época de contención del conflicto obrero y desaliento de las demandas de los trabajadores, el número de huelgas fue de doscientas en todo el sexenio, uno de los promedios más bajos que registra la historia y una evidencia de escasa concertación para dirimir diferencias y encontrar soluciones. ⁽²⁹⁸⁾

5. Período Presidencial del Licenciado Adolfo López Mateos (1958-1964)

En el sexenio de Adolfo López Mateos, el número de huelgas se acrecienta respecto al sexenio anterior y el Presidente introduce reformas al artículo 123 de la Constitución, creando en particular el Apartado B que regula las relaciones de los trabajadores del Estado. Nacionaliza la industria eléctrica en 1960. Se funda la Central Nacional de Trabajadores en un esfuerzo de concertación realizado por varios sindicatos, entre los que figuraban los electricistas, los empleados textiles y los cañeros, entre otros, aunque con la oposición de los telefonistas. ⁽²⁹⁹⁾

6. Período Presidencial del Licenciado Gustavo Díaz Ordaz: (1964-1970)

" . . . Período en que la gran modernización y urbanización que ha experimentado el país motiva la aparición de los movimientos estudiantiles y de la guerrilla en sus distintas acepciones. Es un período de sobresaltos para las organizaciones de izquierda y finalmente son pocos los acuerdos entre el Estado y los grupos sociales". . . "se hizo un gran esfuerzo de concertación al crearse en 1966 el Congreso del Trabajo con la participación de veintisiete

²⁹⁷ Martínez Assad, Carlos, op. cit. p. 571

²⁹⁸ Ídem, p. 572

²⁹⁹ Ídem, p. 573

agrupaciones sindicales y los líderes sindicales más prominentes del momento. . ." ⁽³⁰⁰⁾

7. *Periodo Presidencial del Licenciado Luis Echeverría Alvarez (1970-1976).*

Luis Echeverría incluyó en su programa de gobierno "*una mejora en los niveles de vida*", "*la modernización del agro y la industria*" y "*la necesidad de mantener el equilibrio de la balanza de pagos*" ⁽³⁰¹⁾. . ." *La democratización del movimiento sindical independiente resultó una variante poco conocida. . . que obligó a nuevas definiciones, sin que por supuesto ello alterara en forma estructural los componentes básicos del sistema político, así como el tipo de negociación más frecuentada*". ⁽³⁰²⁾

Durante este régimen se firmó, con fecha 7 de mayo de 1971, el Pacto de la Comisión Tripartita

El propósito fue establecer, como denota su nombre, una Comisión Tripartita, en que estuvieran representados los trabajadores, los empresarios y el gobierno. Una comisión tripartita siempre puede considerarse como un medio de dar solución pacífica a conflictos que pudieran afectar la economía.

Desde luego este tipo de pactos tienen la eficacia que el propio gobierno les infunde, en un momento dado, aunque no siempre los resultados sean producto de un libre acuerdo de voluntades..

8. *Periodo Presidencial del Licenciado José López Portillo (1976-1982)*

En cuanto al régimen de José López Portillo, nos expresa Carlos Martínez Assad, que vendría "*una política recesiva con un movimiento obrero sometido y sin pedir aumentos salariales substantivos. . .*" ⁽³⁰³⁾

En este periodo se firmó, en el año de 1977, el pacto denominado **Alianza para la Producción**. Su objetivo fue activar la economía, que del llamado despegue de la industria petrolera nos llevaría a administrar la abundancia y que devino en una economía de subsistencia, equilibrada en un diluvio de créditos externos, que se han considerado como parte de nuestras

³⁰⁰. Ídem, p 574

³⁰¹. Basurto, Jorge, "En el régimen de Echeverría: rebelión e independencia ", Colección La Clase Obrera en la Historia de México, México, Siglo XXI, 1983, p. 112, cfr. Carlos Martínez Assad, op. cit. p.p. 574-575

³⁰². Martínez Assad, Carlos, op. cit., p. 575

³⁰³. Ídem, p. 575

desgracias actuales. El propósito manifiesto era incrementar la inversión de las empresas privadas, lo que traería como consecuencia mayor ocupación.

No podemos atribuirle una mayor eficacia, ya que circunstancias externas que acontecieron, como la baja del petróleo, aunadas a la salida de capitales, determinaron que ese régimen, en sus últimos tiempos, dejara al país en una grave crisis económica.

9. Período Presidencial del Licenciado Miguel de la Madrid Hurtado (1982-1988)

Se atribuye, en cierta medida, al régimen de Miguel de la Madrid la iniciación de los pactos de concertación social, no obstante, el Maestro Carlos Martínez Assad expresó:

"Los excesos del país y la crisis reconocida abiertamente a partir de 1982, limitaron la posibilidad de llegar a acuerdos que favorecieran a los grupos colocados en el nivel inferior de la sociedad. Las alianzas se dieron más en el espacio político electoral que en la negociación de los conflictos sindicales, incluso agrarios". (304)

Por otra parte, Emilio Morgado al hacer referencia a los casos de concertación en América Latina, señala como uno de ellos el Pacto de Solidaridad Nacional, de 1983, realizado en México (305), al que a continuación nos referiremos.

Pacto de Solidaridad Nacional. Ahora bien, siendo Presidente de la República el Licenciado Miguel de la Madrid Hurtado, se firmó el citado *Pacto* el 9 de agosto de 1983, para superar anomalías económicas angustiantes. En efecto, desde los inicios del período presidencial de referencia, la situación del país, adolecía de una crisis espantosa, que se fue acentuando cada vez más, con una inflación desbordada y el consiguiente desempleo. Hubo tasas inflacionarias en ese período hasta del ciento cincuenta por ciento. Por lo tanto el pacto pretendía, entre otras cosas, elevar el nivel de empleo; evitar que las pretensiones salariales fueran cuantiosas, a fin de que imperara la moderación, para que no repercutieran en la inflación; además, se buscaba elevar la productividad.

El pacto pretendía hacer frente a una situación por demás grave, pero no tuvo todos los efectos deseados, ya que aunada a la inflación y al desempleo, a México se le cerró el crédito externo. Se hizo exigible la deuda, con el país

³⁰⁴. Ídem, p. p. 575-576

³⁰⁵. Cfr. Russomano, Mozart Víctor, Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas, op. cit. p 583

rayano en la insolvencia. El gobierno hubo de renegociarla, lo que evitó la moratoria absoluta de México, con todas las consecuencias internacionales que conlleva.

Pacto de Solidaridad Económica. Así también, durante el mismo régimen, se firmó el 15 de diciembre de 1987, el *Pacto de Solidaridad Económica*, cuando aún la situación del país seguía siendo crítica, con altas tasas de inflación y desempleo, iniciándose además, una de las más difíciles campañas políticas para el cambio de Presidente de la República que detenía la inversión privada. Como todos los pactos, éste tuvo el propósito de contener la inflación, constriñendo las alzas salariales, ya que señalaba un tope de 15% a los salarios mínimos, extensivos a los contractuales, siendo esto último en lo que logró más éxito, con el consiguiente deterioro del salario en relación con los índices inflacionarios. Desde luego, se previó incrementos en energéticos, tarifas: de ferrocarriles, telefónicas, aéreas, eléctricas, aumento del precio del azúcar, así como la reducción del gasto público. En principio, los precios sí tuvieron un valladar a su desbordamiento, al finalizar ese Gobierno

Se ha dicho por algunos, que el pacto más que el resultado de negociaciones entre empresarios y trabajadores, fue un acto impuesto por la intervención estatal

Sobre el particular Néstor de Buen ⁽³⁰⁶⁾ dice: "*Asume sin embargo una concreción definitiva (sin perjuicio de que se pueda poner en duda su condición concertadora superada por su evidente origen autoritario y bilateral) el Pacto de Solidaridad Económica de 15 de diciembre de 1987, que ha encontrado en sus resultados el justificante pleno que no le dan los supuestos en que se funda*".

De acuerdo con la cronología hecha por el doctor Carlos Reynoso Castilla (Reflexiones sobre la Concertación Social, México, Revista Laboral, Número 5, p. 18) el pacto de referencia tuvo otras fases y una segunda fue con el acuerdo firmado el 28 de febrero de 1988. Los sectores obreros y empresarial "recomendarán" a sus representantes ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, que apoyen la propuesta que les formulará el Presidente de la Comisión, para incrementar en un 3% los salarios mínimos, que el sector empresarial hará extensivo a los salarios contractuales. No se autorizará el aumento de precios de bienes y servicios sujetos a control o registro gubernamental.

³⁰⁶ De Buen, Néstor, *Razón de Estado y Justicia Social*, México, Editorial Porrúa, S.A., 1991, p. 3

En igual forma hay una tercera fase del pacto, con el acuerdo firmado el 27 de marzo de 1988, que regiría de abril a mayo del mismo año. Se ratifica el pacto de 15 de diciembre de 1987. La "recomendación" en el caso sería para que se mantengan los salarios mínimos como estaban. No se aumentarán precios por el Gobierno Federal, ni se autorizarán incrementos de los bienes y servicios sujetos a control o registro gubernamental.

En la cuarta fase, se firmó el acuerdo el 22 de mayo de 1988, para regir en junio, julio y agosto de ese año. Se acordó, por los sectores obrero y empresarial, no solicitar revisión de salarios mínimos. El Gobierno Federal no aumentará precios. Tampoco se autorizarán incrementos de bienes y servicios. El sector empresarial considera conveniente que las empresas que puedan hacerlo disminuyan sus precios.

Por último, en la quinta fase se firmó el acuerdo el 15 de agosto de 1988, para los meses de septiembre, octubre y noviembre del propio año, con los mismos postulados de no revisión de salarios mínimos, no aumento de precios. Se excluye del impuesto al valor agregado a los medicamentos y alimentos sujetos a tasas del 6%. Se desgravará del impuesto sobre la renta en 30% a personas físicas que ganen hasta 4 salarios mínimos.

10. Período Presidencial del Licenciado Carlos Salinas de Gortari (1988-1994).

Este régimen fue proclive a la celebración de pactos. Para simplificar, a continuación estableceremos la Cronología relativa al Pacto para la Estabilidad y Crecimiento Económico, publicada en diversos periódicos de la ciudad de México, entre ellos el Universal de fecha 21 de octubre de 1992; asimismo, LA BJ de noviembre del mismo año y después haremos mención de otros pactos.

Al iniciarse el período, el Presidente Salinas cambió el nombre de la concertación a **Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico (PECE)**, firmándose un acuerdo el 12 de diciembre de 1988, con un aumento de 8% a los salarios mínimos; compromiso de no incrementar las tarifas del sector público que inciden en la economía familiar, aunque sí las de la industria y el comercio; y se establece un deslizamiento de un peso diario de nuestra moneda.

Según Néstor de Buen, ⁽³⁰⁷⁾ este pacto se apoyó en los resultados excepcionales de su antecesor, señalará como objetivos la "*necesidad de concertar un programa económico de transición que fortalezca la capacidad*

³⁰⁷. Ídem, p 22

negociadora del país con los acreedores del exterior y garantice la estabilidad económica en el interior".

Segunda fase del PECE. Se firma el 18 de junio de 1989, se aumentarán salarios mínimos, sin especificar cuanto, pero con posterioridad (23 de junio) la Comisión de los Salarios Mínimos acordó que fuera de 6%. No habrá incrementos de precios. Se garantizará el abasto nacional; se modernizarán el agro y el sector financiero; disciplina del gasto público y se mantiene el deslizamiento de un peso diario de nuestra moneda.

Tercera fase del PECE de 3 de diciembre de 1989. Se acuerda: 10 % de aumento a salarios mínimos, 5 % de incremento a energéticos y se mantiene intacto el deslizamiento del peso.

Cuarta fase del PECE de 27 de mayo de 1990. Acuerdos: No aumentar salarios, aumento moderados de energéticos. Se reduce el deslizamiento de la moneda a 80 centavos diarios. Se establece el compromiso "inalterable" de que las relaciones de trabajo se desarrollen dentro de la ley y se excluya la violencia y las soluciones extrajurídicas.

Quinta fase del PECE de 11 de noviembre de 1990. Acuerdos: 18% de aumentos a los salarios mínimos, aumentos (variables) en energéticos y energía eléctrica. Se disminuye el deslizamiento de la moneda a 40 centavos diarios y se disminuye el Impuesto sobre la Renta hasta en 40 %.

Sexta y última fase del PECE de 10 de noviembre de 1991. Acuerdos: 12% de aumento a los salarios mínimos. Reducción del IVA del 15 al 10 %. El deslizamiento de la moneda será de 20 centavos diarios. Aumentos en gasolinas y en energía eléctrica de uso doméstico y a la de uso industrial. Disminución del pasaje turístico y de carga entre 2 y 2.5 %.

Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad. Este nuevo pacto se firma el 25 de mayo de 1992 (Fuente de información Diario Excelsior de 27 de los mismos mes y año)

En forma general el Acuerdo señala que en la medida que la tasa de incremento de los precios ha venido declinando, los trastornos causados por la inflación se han reducido, lo que permite que, en lo sucesivo, el centro de atención de los sectores y del gobierno se oriente a la eliminación de obstáculos e ineficiencias estructurales, como base para desarrollar la capacidad productiva del país, lograr una participación más activa en el ámbito económico internacional y superar las condiciones actuales de vida.

Asimismo, indica el Acuerdo, que los sectores: obrero, campesino y empresarial, y el Gobierno Federal, concientes del papel crucial de la productividad y la calidad para acrecentar el potencial creativo de la población, abrir nuevas posibilidades a las empresas en un entorno cada vez más

competitivo y sentar las bases materiales para la consecución de niveles más altos de vida, expresan su voluntad para abordar de inmediato, en forma conjunta, el reto que significa elevar de manera firme y sostenida los niveles actuales de productividad y calidad.

Como propósito tiene el señalar grandes campos de acción y que las medidas específicas se adopten en el contexto de cada empresa y /o centro de trabajo, con la participación activa de todos quienes en ellos intervienen, dentro del proceso o en el que la concertación social es esencial.

En esta virtud, como grandes rubros señala: 1. Modernización de las estructuras organizativas del entorno productivo, entre otras, las empresariales, sindicales y gubernamentales; 2. Superación y desarrollo de la administración; 3. Énfasis en recursos humanos; 4. Fortalecimiento de las relaciones laborales; 5. Modernización y mejoramiento tecnológico, investigación y desarrollo; 6. Entorno macroeconómico y social propicio a la productividad y a la calidad.

Dentro de esos campos se realizará la acción conjunta de los sectores obrero, campesino, empresarial y del gobierno, tendiente a elevar la productividad y calidad, que en su oportunidad deben adoptarse a nivel empresa o centro de trabajo.

Programa para el Fomento y Desregulación de la Vivienda. Se firma el 19 de octubre de 1992 (Fuente de información el Diario Excélsior de 20 de octubre de 1992).

En ese programa participan: el Gobierno Federal, Organismos Públicos de Vivienda; Gobiernos de los Estados; Organismos Financieros de Vivienda del Gobierno Federal; Asociación Mexicana de Bancos; Federación Nacional de Promotores Industriales de Vivienda A.C.; Asociación Nacional del Notariado Mexicano, A.C.; Colegios de Notarios de las Entidades Federativas y del Distrito Federal; confederaciones como CONCAMIN y CANACINTRA; cámaras industriales: CANACINTRA, Cámara Nacional de la Industria de la Construcción; la Federación de Colegios de Ingenieros y la Federación de Colegios de Arquitectos.

El programa se desarrolla a través de tres instrumentos: Acuerdo de Coordinación para el Fomento y Desregulación de la Vivienda; Convenio para Agilizar los Trámites de Producción y Titulación de la Vivienda y Convenio de Concertación y Apoyo al Programa de Materiales de Construcción para la Vivienda.

Desde luego el Programa pretende que el mayor número de familias mexicanas puedan acceder a una vivienda digna y decorosa.

Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 1993. Se firmó en el mismo régimen

salinista, con fecha 20 de octubre de 1992, en él se hace una nueva concertación, en una primera fase, que sintetizamos en la forma siguiente:

a) Estructura disciplinaria en las finanzas públicas; b) Esfuerzo colectivo para mantener la inflación en un sólo dígito, por lo que los precios y las tarifas del sector público seguirán fijándose con las fórmulas vigentes; c) Ajustes graduales de la electricidad doméstica y comercial de baja tensión, no mayor de un dígito en 12 meses; d) Ajuste en las gasolinas, no mayor de un dígito en 12 meses; e) No se ajustarán peajes de carreteras de cuota no concesionadas; f) Incremento de los salarios mínimos a partir del 1o. de enero de 1993, que se autorizaron entre un 7% a 8.4 %; g) Las negociaciones contractuales se resolverán dentro de la tasa de inflación que se pretende sea de un dígito; h) La banda de flotación del tipo de cambio se seguirá ampliando, con incrementos del precio del dólar a razón de 40 centavos diarios; i) Programa de apoyos al sector agropecuario; j) Programa del gobierno de solidaridad obrera, con énfasis en la vivienda, y k) Continuará el gobierno promoviendo condiciones que permitan desarrollar y mantener un entorno socioeconómico propicio al incremento de la productividad y la competitividad.

Como una mera referencia señalaremos, que en el mismo año de 1992, a que se refieren los pactos anteriores, se dieron otros acuerdos como el Pacto en Materia Educativa, el Pacto de Obreros y Empresarios y el Pacto de Obreros y Campesinos.

Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y Empleo. Este documento se suscribe el 3 de octubre de 1993, y se le señala al mismo una vigencia hasta el 31 de diciembre de 1994, fecha en que habrá de finalizar el mandato salinista.

En dicho Pacto se acuerda: Que el Gobierno Federal integre un programa económico para 1994, que permita alcanzar una inflación del 5%; se compromete además, a mantener una estricta disciplina de las finanzas públicas y tener un presupuesto equilibrado en 1994. Así también el propio gobierno solicitará la reforma de leyes para que se modifique el sistema de acreditamiento del impuesto sobre la renta a personas físicas, para extender los beneficios; a las empresas el Gobierno Federal las apoyará a fin de que paguen a plazos sus adeudos de impuestos; se promoverá la reducción por dos años de la tasa del 15% que debe retenerse por operaciones de endeudamiento con bancos extranjeros; se procurará la armonización del sistema tributario en materia de depreciación de vehículos, para promover la competitividad de las empresas; se promoverán modificaciones legales, para reducir el impuesto sobre la renta de 35.0 a 34.0 por ciento; se seguirán fijando las tarifas del sector público conforme a criterios de competitividad y estabilidad; se bajarán algunas tarifas de suministro eléctrico y del servicio ferroviario.

El sector empresarial se compromete a repercutir en menores precios de venta las reducciones en los casos de insumos públicos y descenso de las tasas

de impuestos, así también, a mantener los niveles de abasto de los bienes y servicios que proporciona. Obreros y empresarios se comprometen a que las revisiones salariales se resuelvan conforme a la inflación (oficial) esperada.

Los sectores obrero, campesinos y empresarial, se comprometen a redoblar esfuerzos para incrementar de manera sostenida la productividad y fomentar esta dentro de sus organizaciones.

En fin, el pacto tiende a adoptar medidas en contra de la inflación, mejorar el ingreso y aumentar la productividad.

Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo (PECE). Fue firmado el 12 de enero de 1994.

Se considera en el mismo, que la concertación en el marco de la ley constituye un instrumento eficaz de coordinación de esfuerzos; que con ello se han logrado resultados concretos y significativos en los que es necesario perseverar por las partes firmantes (sectores: obrero, campesino, empresarial y Gobierno Federal) y así acuerdan:

Ratificar los compromisos contenidos en la concertación vigente; el Gobierno Federal se compromete a darle prioridad a la inversión pública para la promoción de la actividad económica y el empleo; los sectores obrero y empresarial, a su vez, intensificarán el diálogo directo y permanente entre los factores de la producción; se considera prioritario dar atención al sector agropecuario, y por último, se obligan las partes a sesionar dos veces por semana en la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Pacto.

Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento. Se firmó el 24 de septiembre de 1994. (Fuente de Información Diario Excélsior de 26 de los mismos mes y año.

Este Pacto, con intervención gubernamental y del Banco de México, así como de los sectores obrero, campesino y empresarial, a nuestra manera de ver, más que un acuerdo de acción inmediata es una serie de sugerencias o proposiciones que se harán a la siguiente administración, es decir, al gobierno que a partir del 1o. de diciembre de 1994 encabezaría el doctor Ernesto Zedillo.

En efecto, se analiza que los pactos anteriores han dado buenos resultados y que con el propósito de hacer permanente la lucha contra la inflación, se procure que el Banco de México tenga como prioridad la estabilidad del poder adquisitivo de la moneda nacional. Asimismo, como puntos concretos, entre otros, serán puestos a la consideración de la siguiente administración: que se tomen las medidas necesarias para mantener un presupuesto equilibrado; se dé un crédito fiscal adicional, para incrementarlo hasta un 3% en beneficio de los trabajadores; que se fomente la inversión privada, reduciéndose en 10% la tasa del Impuesto al Activo de las Empresas,

plazos de gracia para nuevas inversiones, etc., que se fijen tarifas del sector público con criterios de calidad y competitividad. En fin, son proposiciones que se formularán para el siguiente período presidencial.

Los pactos de salinas, en teoría, atenuaron la inflación, reduciéndose a porcentajes más soportables en la economía, pero como ya lo expresamos, quizá ésta no se fincó sobre bases estables, ya que la inversión extranjera, según comentarios generales, se originó en capitales especulativos, que al menor sintoma anormal se retiraban, con detrimento de las reservas del Banco de México, lo que además, repercutía en la Bolsa Mexicana de Valores. Téngase presente, que en los últimos dos años, los asesinatos políticos y el alzamiento guerrillero en Chiapas impactaron fuertemente la economía del país y desalentaron la inversión.

Sin embargo, a nuestra manera de ver, los pactos ya han ido formando, en cierta medida, una conciencia, sino una educación, para establecer soluciones a base del diálogo, en asuntos específicos que conciernen a factores representativos dentro del conglomerado social.

Antes de concluir el período presidencial de Carlos Salinas queremos destacar, como una mera referencia, por su importancia, así también el impacto que pueda tener en las economía del país y su repercusión en futuras concertaciones sociales, que en dicho período, México celebró con los Estados Unidos de América y el Canadá, el **Tratado del Libre Comercio (TLC)**. No obstante, lo estamos mencionando, aún cuando sale de nuestro tema, pues siendo un tratado internacional, en el mismo se pretende concertar la economía de tres países disímbolos. Es evidente, insistimos, que dicho Tratado ha empezado a influir en el desenvolvimiento económico de México, tanto a corto como a largo plazo.

El propósito fundamental del Tratado, es la apertura comercial, que implicará la eliminación gradual de barreras arancelarias, en un afán de integrar una economía globalizada, como son los signos de los tiempos presentes.

Las críticas que se le han hecho son muy variadas, desde las que dicen, que México no estaba preparado para abrir sus mercados, por una producción raquítica y falta de calidad competitiva para la exportación, a las que afirman que la competencia traerá mayor calidad de los productos mexicanos, ya que si no la preferencia del consumidor será para los productos extranjeros

Quizá si sea necesario que pensemos en determinadas situaciones: Tradicionalmente, hemos importado más de lo que exportamos, no siendo un símbolo definitivo, el hecho de que la devaluación abrupta de la moneda, haya

favorecido más nuestras exportaciones, porque exteriormente, se han abatido los precios de las mercancías; y por lo contrario, se han reducido las importaciones, en tanto que ya nos cuestan demasiado los productos extranjeros. En efecto, no es un factor definitivo, pues la inflación interna va eliminando la ventaja inicial, además de que el volumen exportable que tenemos es muy bajo, porque no somos un país altamente industrializado, como los otros signatarios del Tratado.

Desde luego es de estimarse, que esa falta de competitividad en algunos productos internos y la preferencia del consumidor por los externos, aunado a la falta de créditos bancarios a los productores, la baja del consumo, por la falta de poder adquisitivo, cuyas causas son la inflación y el desempleo, han hecho que pequeñas y medianas industrias se cierren, en detrimento de la economía general de la Nación, en lo que no se avizora una pronta recuperación. No obstante, no dejamos de reconocer, que la devaluación fue una situación coyuntural al Tratado, no un factor determinante.

11. Periodo Presidencial del Doctor Ernesto Zedillo Ponce de León.

Cuando todos nos imaginábamos que el Presidente Salinas dejaba a su sucesor una economía consolidada, con reconocimiento internacional, nos llevamos la sorpresa, en que la misma se había sustentado, principalmente, en el ingreso de capitales especulativos a corto plazo, que motivó vencimientos inmediatos, en un período presidencial que apenas se iniciaba, con la desventaja, además, que se arrastraban desajustes, entre los que exportábamos y nuestras importaciones, con un agotamiento serio de las reservas del Banco de México.

La medida para poner a flotar el dólar para que la demanda determinara su precio originó una devaluación importante del peso, que como consecuencia desbordó la inflación, disminuyó el poder adquisitivo de las mayorías y aceleró el desempleo.

En esa virtud, hubo necesidad de acudir a la concertación social, para tratar de atenuar sus efectos a través de pactos, de los que a continuación pasamos a comentar los principales.

Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento. Se firmó el 21 de diciembre de 1994, con la participación del Gobierno Federal y los sectores obrero, campesino y empresarial (Fuente de información Boletín de Prensa del 22 de diciembre del propio año, reproducido en diversos Diarios, entre ellos Excélsior).

Los sectores participantes, consideraron que la medida adoptada el 20 de diciembre de 1994, ampliando el límite superior de la banda cambiaria, no

detuvo el proceso especulativo desatado en los mercados financieros, y para que la medida no afecte desfavorablemente el proceso de estabilización, las partes han acordado: 1o. Que durante los próximos 60 días, no haya alteraciones de precios de bienes y servicios públicos y privados, y, por tanto, en relación a la política salarial se estará a lo establecido en la recomendación de 24 de septiembre y a lo aprobado el 20 de diciembre de 1994 por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos; 2o. Dentro de este período, las partes se reunirán para analizar las condiciones que registren los mercados y determinar los ajustes pertinentes a los acuerdos de 24 de septiembre, con el propósito invariable de consolidar la estabilidad y el crecimiento y elevar el bienestar de las familias. Igualmente, en este período se propondrán mecanismos que propicien el desarrollo de las empresas. Asimismo, se dinamicen los programas y acciones que atienden al sector social, obrero y campesino.

Alianza para la Recuperación Económica.(ARE) Fue firmada el 29 de octubre de 1995, con intervención de los sectores obrero, campesino, empresarial y el Gobierno Federal (Fuente de información Diario Excelsior de 30 de octubre de 1995)

Esta Alianza constituyó la respuesta gubernamental a la demanda de diversos sectores para señalar un rumbo económico a fin de combatir la crisis. Para el gobierno, lo mismo que para algunas áreas empresariales, según las informaciones periodísticas, la **Alianza** se consideró como la promesa firme de revertir la economía, para rescatar su crecimiento en un plazo corto, en lo cual el Presidente Ernesto Zedillo ha estado empeñado desde el inicio de su mandato.

Los mecanismos del pacto, se pueden sintetizar: Incremento de los salarios mínimos de un veinte por ciento, en dos partes, una al finalizar el año y la otra, en abril de 1996, dejar sin efecto el impuesto del dos por ciento al activo de las empresas, a aquellas que tengan determinado límite de ventas, no elevación de impuestos, pero sí de los precios de gasolina, electricidad, gas, autopistas. Este fondeo que obtiene el gobierno, nos parece que puede seguir siendo el detonante de la inflación, porque todos son incrementos que inciden en los precios de los productos, así haya promesas formales de no elevarlos, por lo que el sacrificio mayor en la solución de la crisis será para el consumidor. Además es evidente, que el incremento salarial sería absorbido por la inflación estimada para 1996, pero además, no se resolvió nada de la inflación de 1995, que según cálculos rebasó el cincuenta por ciento, en detrimento del salario.

Se dice también, que al procurarse el empleo habrá un beneficio para las familias, en su capacidad de compra, lo cual debemos entender que a los empleados se les restituirá dicha capacidad al haber mayores oportunidades de empleo.

Para una mejor comprensión de esta Alianza, es necesario hacer una glosa de la misma, a lo que procedemos a continuación.

En los antecedentes del documento correspondiente ⁽³⁰⁸⁾ se comenta que los sectores obrero, campesino, y empresarial, el Gobierno Federal y el Banco de México, al cabo de analizar cuidadosamente la evolución de la economía en los últimos meses, los avances del programa de ajuste y las perspectivas para 1996, consideran oportuno y conveniente constituir una Alianza para estimular la recuperación económica y el empleo, así como consolidar las bases para el crecimiento sostenido de la economía.

El pacto consta de varios rubros: Perspectivas para 1996; determinaciones, compromisos y anexo, en todos ellos se establecen diversos apartados, según lo comentaremos en forma breve, a continuación:

Como fundamentos de reactivación económica, se consideran, entre otras: a) La inversión privada, la que recibirá estímulos importantes para recobrar su papel de eje del crecimiento sostenido y de generación de empleos, lo cual se sustentará en estímulos fiscales; medidas para estimular el ahorro; profundización de reformas estructurales y mayor esfuerzo de coordinación entre el Gobierno Federal y el sector empresarial; b) La consolidación del sector exportador como fuente fundamental del crecimiento de la economía mexicana; c) El crecimiento de la inversión pública en términos reales; y d) Revertir la tendencia contraccionista del consumo privado.

Por último, se desarrollarán los medios idóneos para dar permanencia y profundidad al esfuerzo conjunto para la elevación sostenida de la productividad y competitividad. Se espera alcanzar en 1996, un crecimiento de la economía en 3 por ciento, con una inflación cercana al 20 por ciento.

Se señala que el Gobierno Federal y el Banco de México, en el ejercicio de sus respectivas atribuciones, han adoptado las siguientes determinaciones: presentación por el Ejecutivo Federal al Congreso de la Unión, como corresponda, de las iniciativas de las Leyes de Ingresos y la del Presupuesto de Egresos de la Federación, para 1996, a fin de que en congruencia resulten las finanzas públicas equilibradas; la política tributaria buscará generar empleo y mejorar la situación de las empresas. Se adoptarán estímulos fiscales: en alivio a las cargas tributarias de las empresas y en la contratación de nuevos trabajadores. Por decreto el Ejecutivo eximirá del pago del Impuesto al Activo, durante 1996, a las empresas que obtengan ingresos acumulables hasta por 7 millones de nuevos pesos. Las empresas que empleen trabajadores por encima del nivel promedio registrado en los primeros 10 meses de 1996, recibirán un crédito fiscal por los nuevos empleos, para aplicarse en contra del Impuesto

³⁰⁸. Se tomó como fuente, la publicación del pacto, en el diario Excelsior, de 30 de octubre de 1995, páginas 32 a 33, así como la de la Jornada, de ese mismo día.

sobre la Renta y del Impuesto al Activo, en 1996. El crédito será de un 20 por ciento de un salario mínimo elevado al año, por cada empleo adicional. Se eximirá, parcialmente, al igual que en 1995, del pago del Impuesto sobre la Renta, a los trabajadores por ingresos derivados de préstamos a tasas preferenciales; se darán incentivos fiscales para generar empleos en la industria automotriz.

Se propondrán modificaciones legales, para aumentar el monto a deducir por las empresas que puedan optar por la deducción inmediata de sus inversiones; se establecerá un régimen opcional para pagar el Impuesto sobre la Renta a personas físicas que enajenen bienes o presten servicios al público, cuando sus ingresos no excedan de 77 salarios mínimos anuales, para pagar un porcentaje predeterminado. Se avanzará en la simplificación fiscal para lo cual se propondrán modificaciones legales, a fin de reducir plazos para devolver impuestos; se permitirá a las empresas dictaminar sus estados financieros; se reducirán los pagos provisionales; se ampliará el plazo para pago de impuestos; se evitará la piramidación de recargos y habrá flexibilidad en el establecimiento de las garantías para el interés fiscal. Se creará un organismo autónomo para recaudar impuestos y a la vez se fortalecerá el Tribunal Fiscal de la Federación; así también, se estudiarán las prestaciones de los trabajadores para promover medidas que propicien una mayor progresividad en la distribución de la carga fiscal, disminuyendo tasas impositivas a los mismos.

En cuanto a **precios y tarifas públicos**, se aumentarán gasolinas, diesel, tarifas eléctricas, en promedio de 7 por ciento en diciembre de 1995 y 6 en abril de 1996. Adicionalmente, estos precios y tarifas se deslizarán 1.2 por ciento mensual a lo largo de 1996. Se aumentarán tarifas de autopistas, ASA y Ferronales, a un nivel que en términos reales las mantenga como en noviembre de 1995;

En el **gasto público** el Ejecutivo propondrá a la Cámara de Diputados, lo siguiente: Reducir el gasto corriente en 4.75 por ciento real en 1996, con austeridad, disciplina fiscal y compactación de unidades administrativas, respetando derechos de trabajadores al servicio del Estado; Incremento de la inversión pública en el sector energético, educación y salud; adecuar las estructuras de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, para reducir gasto corriente.

En **licitaciones y compras del gobierno**, se procurará activarlas para que constituyan fuente de demanda para empresas (sobre todo micro, pequeñas y medianas). En **inversión pública**, se propiciará el máximo de recursos para contribuir a la generación de empleos, bienestar de la población y aumentar la competitividad del aparato productivo.

En **política cambiaria** se mantendrá el régimen de libre flotación que ha venido operando; el Banco de México, formulará su política monetaria

congruente con las metas de descenso de la inflación y del crecimiento económico.

En el **Fomento del Ahorro**, se modificará el sistema de pensiones, para que las aportaciones del **Seguro de Vejez y Cesantía en Edad Avanzada**, se invierta en cuentas individuales, que garantizarían un ingreso adecuado al retiro y promoverán una fuente de ahorro.

Por lo que hace a **comunicaciones y transportes**, se ampliará y modernizará la red de aeropuertos del país, con inversión privada; se alentará también ésta, en los ferrocarriles; y en materia de electricidad, habrá reformas estructurales para permitir las.

Habrá **desregulación** para la competitividad y el crecimiento del empleo, a ese efecto, además de las medidas tributarias relativas, se propiciará el establecimiento y operación de empresas. Se determinará que trámites se inscribirán en el Registro Único de Trámites Federales. Asimismo, el Ejecutivo invitará a los gobernadores de las entidades federativas a adherirse en el ámbito de su competencia, a un Concurso Nacional de Desregulación, para que adopten procedimientos análogos... Se promoverán modificaciones al Código Civil, al Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, al de Comercio y a otros ordenamientos legales, para hacer más expeditos los procedimientos.

Así también, **se fomentará el empleo** en la micro, pequeña y mediana empresa, para lo cual se les ofrecerá asesoría en centros de competitividad empresarial, que se establecerán, se procurará el uso de la informática en los procesos productivos y administrativos; BANCOMEXT incrementará en 30 por ciento real su crédito al sector exportador. En igual forma, NAFIN Y FIDEC incrementarán la canalización de recursos en más de 30 o 50 por ciento, en beneficio de la micro, pequeña y mediana industria de los sectores, industrial, comercial y de servicios.

Por lo que hace al rubro de **banca de desarrollo y vivienda**: para generar empleos y para aumentar la oferta de éstas, se incrementará el monto del crédito por aquella. BANOBRAS reducirá sus tasas de interés e invertirá para terminar obras. Al FOVI se le incrementarán sus recursos para apoyar la vivienda de interés social; también en 1996 se dará igual apoyo para la construcción y adquisición de este tipo de vivienda para un número importante de mexicanos de bajos ingresos. A través de INFONAVIT se agilizará la adquisición, por parte de los trabajadores, de viviendas terminadas y no asignadas.

En **acciones en materia de empleo y capacitación**, con el propósito de dar mayores oportunidades de empleo y de que éste sea mejor remunerado, se ampliarán los programas de Becas para Trabajadores Desempleados y de Calidad Integral y Modernización, para que se otorguen 900 mil en 1996;

además se apoyará, con intervención de varios organismos, el desarrollo de un sistema de capacitación de recursos humanos. Así también, se extenderá el Programa Especial de Conservación de Caminos Rurales con Uso Intensivo de Mano de Obra, para 1996, con un presupuesto superior al del año de 1995.

Por lo que hace a **salarios**, se solicitará a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos que se revisen dichos salarios, para que a partir del 4 de diciembre de 1995 se incrementen en un 10 por ciento y se mantenga su vigencia a partir del 1o. de enero de 1996. Asimismo, se solicitará nueva revisión, para que en el mes de abril del citado año, se aumenten en otro 10 por ciento.

En el **gasto social**, para que se administren atendiendo más directamente a las necesidades de las comunidades y regiones, se descentralizarán dos terceras partes del gasto de desarrollo social del Presupuesto de la Federación, por lo que los recursos se canalizarán a los gobiernos estatales y se asignarán a su vez a los Municipios. Se ampliará la cobertura de programas sociales del Gobierno Federal.

En **apoyos al campo**, se constituyó la Comisión Intersecretarial del Gabinete Agropecuario, que dará a conocer acuerdos detallados, por medio de los cuales el campo tendrá fuerte y decidido impulso, para que crezca la producción, recupere rentabilidad, genere empleo, incremente el ingreso de los productores y se reduzca el déficit de la balanza alimentaria, además, se transferirá tecnología...

Con el rubro de **COMPROMISOS** los *sectores obrero, campesino y empresarial* convienen con el *Gobierno de la República* en llevar a cabo las acciones necesarias, para alcanzar los resultados de las medidas que se han decidido llevar adelante y para lo cual dichos sectores se comprometen a recomendar a sus representantes, en la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, aprueben las propuestas de revisión de los salarios mínimos, que se formularán. Sin embargo por lo que hace a las revisiones de contratos colectivos, integrales o salariales, las negociaciones se celebrarán en la más amplia libertad de las partes, conforme a las condiciones de cada empresa.

A su vez, **el sector campesino** se compromete a incrementar la producción de alimentos, apoyar la reconversión productiva hacia productos de mayor rentabilidad, impulsar el sector pecuario...darle mejor uso a la tierra...contribuir al equilibrio de la balanza alimentaria nacional...y elevar sostenidamente la productividad, invertir para capitalizar la actividad agropecuaria...etcétera.

Por su parte **el sector empresarial** se compromete : en la medida de sus posibilidades, y de acuerdo con las condiciones de cada empresa, y con el propósito de ayudar a preservar el poder adquisitivo de los trabajadores, absorber los impactos de costos que implican las medidas de precios y tarifas

contempladas en el documento. Así como a realizar nuevo esfuerzo que convoque a los inversionistas para que aceleren o adelanten sus inversiones previstas para 1996; y con relación a empresas de mayor tamaño, que establezcan compromisos de inversión, se adopten programas de integración de insumos nacionales y de alianzas productivas con la micro, pequeña y mediana empresas.

En conjunto, los sectores obrero, campesino y empresarial y el Gobierno Federal, se comprometen: que cuando sea necesario modificar precios sujetos a control oficial, se informará oportunamente a los sectores a través de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de la Alianza; así como evaluar los logros y las metas planteadas en el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, y los Consejos Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Industria, Mexicano de Productividad y Competitividad y el de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, a fin de evitar dispersión de esfuerzos y derivar propuestas. Las partes señaladas estiman la importancia de perseverar en la tarea común de impulsar la reactivación económica, el empleo y la estabilidad de precios.

La Alianza tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1996, misma que se firmó por los representantes que intervinieron, el 29 de octubre de 1995, fungiendo como Testigo de Honor, el C. Presidente de la República, señor doctor Ernesto Zedillo.

El convenio tiene un **ANEXO**, que se refiere: a medidas tributarias adicionales, para generar empleos en la industria automotriz y en los sectores que la proveen, y para 1996, eximir, totalmente, del pago del Impuesto sobre Automóviles Nuevos; autorizar la deducción por las empresas hasta el 71 por ciento de la inversión en automóviles nuevos; ampliar el periodo de amortización de pérdidas fiscales de 5 a 10 años...Permitir a los bancos deducir en ejercicios futuros el excedente de reservas preventivas globales y las reservas autorizadas deducirlas en cada ejercicio. Así también, permitir al sistema financiero posponer el pago de impuestos causados por la adjudicación de bienes, hasta el momento de enajenación. Perfeccionar el régimen fiscal de fusión y escisión de sociedades...para que las empresas estén exentas del pago del impuesto por enajenación de acciones. Modificar el IVA para que alimentos procesados y medicinas tengan tasa cero .

Asimismo, entre otras medidas: se protegerá a la industria, de importación de mercancías falsificadas; se modificarán algunos trámites administrativos en relación con la materia impositiva, etcétera.

En lo que se refiere a **Licitaciones y Compras del Gobierno**, se propondrán modificaciones para que a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, se les comunique la aprobación del presupuesto a más tardar 20 días después que la Cámara de Diputados lo haya votado y permitir a dichas dependencias y entidades la presentación, en el

presente ejercicio fiscal, de solicitudes de autorización especial para la ejecución de inversión física. Se pondrá en marcha el Sistema Electrónico de Compras del Sector Público y se hará un programa de seguimiento mensual de compras, así como de pagos, en bienes y servicios, que hagan las citadas dependencias y entidades, a fin de disminuir costos financieros de las empresas y del sector público, reconociéndose a la vez, un costo financiero en caso de retraso de los pagos.

Por último, en cuanto a **Inversión Pública**, la inversión física de Petróleos Mexicanos se incrementará y dentro del nuevo marco jurídico que permita la inversión privada, se espera que ésta contribuya, adicionalmente, a la expansión del acervo de capital instalado.

Por otra parte, se habla de incrementos de inversión en el sector eléctrico y en la Comisión Nacional de Aguas.

Es indudable que la Alianza (ARE) abarca casi todos los aspectos necesarios para una reactivación económica, como la que se pretende, pero quizá haya necesidad de precisar, en la misma, algunos puntos:

En efecto, nos parece más bien un plan económico para " administrar la abundancia", toda vez que la situación del país no es bonancible en la actualidad. Por lo tanto, llevaría a desilusión, que no se cumplieran tantas promesas de incrementos en todos los ramos, por falta de recursos.

Asimismo, el gobierno disminuirá sus ingresos en diversos ramos impositivos, (aún cuando se fondea, con aumentos de gasolina, diesel, gas, electricidad, autopistas, etcétera), por lo cual estimamos se dificultará más realizar, cabalmente, lo benéfico del pacto, a menos que se incrementen otros impuestos para compensar, lo que sería inconveniente, dadas las altas cargas impositivas actuales y el costo social y político que representaría.

En última instancia, el costo de todo se fincará en el consumidor, es decir, el pueblo, pues los incrementos en los bienes y servicios señalados, repercuten necesariamente en los precios, porque sabemos por razones históricas, que las promesas de no aumentarlos, no se han cumplido en toda su extensión. En consecuencia, como se dijo, el costo lo absorberá el consumidor al adquirir los bienes y servicios respectivos, con el consiguiente detrimento del poder adquisitivo del salario. En este aspecto, téngase presente, que se calcula una inflación de 20 por ciento, que se elevaría notablemente, si los empresarios no asimilan, los incrementos de bienes y servicios que hará el gobierno y que el tope de incremento salarial que seguramente se buscará será también del 20 por ciento, por razones lógicas, para no acelerar la inflación, lo que implica que se hagan nugatorios los aumentos para 1996, a lo que se aunará el déficit que tienen acumulados los salarios hasta 1995, por lo que no habrá ningún margen para el ahorro.

En tal virtud, quedará al tiempo ver si la Alianza para la Recuperación Económica, (la cual consideró casi todos los renglones necesarios para propiciar una sana economía), lleva al país al bienestar y estabilidad requeridos.

Además del pacto anterior, en lo que va del período presidencial se han celebrado otros, que pasamos a comentar.

Alianza para la Vivienda (Fuente de información Diario Excélsior de 17 de mayo de 1996).

Nace como un esfuerzo conjunto del Gobierno y la Banca para apoyar a los deudores de crédito hipotecario. En realidad es un programa de vivienda para los años 1995-2000, que concertan la Secretaría de Desarrollo Social; la Comisión Nacional Bancaria; la Asociación de Banqueros de México y la Secretaría de Hacienda.

Se pretende, durante 1996, otorgar 382 mil créditos para la adquisición de vivienda y 267 mil para mejoramiento. FONHAPO instrumentará el programa *Casa Ahorro* a partir del segundo semestre de 1996, para posibilitar a familias con mayores carencias, que laboren en la economía formal o informal, tengan acceso a créditos mediante su propio esfuerzo de ahorro. Se creará una infraestructura para la bursatilización de la cartera hipotecaria. Habrá desregulación para obtener las licencias de construcción, así como desgravación en los pagos de derechos de licencias y permisos de construcción. En suma, se trata de que los deudores puedan pagar sus hipotecas y que haya autoconstrucción y mejoramiento de las viviendas.

Propuesta Obrero-Empresarial de Alianza para el Fortalecimiento y Modernización de la Seguridad Social. Está firmada por el arquitecto Rafael Palacios Pontones, como Presidente del Congreso del Trabajo y por el ingeniero Héctor Larios Santillán, como Presidente del Consejo Coordinador Empresarial. (Fuente de Información, Diario Excélsior de 2 de noviembre de 1995).

Se reconoce en el documento, que el Seguro Social a 52 años de su fundación, ha cumplido satisfactoriamente con un ciclo histórico que se ha destacado por las grandes beneficios proporcionados a la población trabajadora y sus familias, contribuyendo a mejorar los niveles de salud y bienestar de toda la población. Es por eso que los sectores productivos, trabajadores y empresarios afirman su determinación de participar activamente y corresponsablemente en la renovación del IMSS. Así presentan su propuesta que no se basa en la privatización de la seguridad social, ni en el incremento de cuotas, por lo que el IMSS debe emprender acciones para sanear y fortalecer sus finanzas...para lo cual es necesario lograr la autosuficiencia en los ramos de aseguramiento y garantizar el pago oportuno de pensiones. Por lo que la propuesta que plantean conjuntamente los sectores productivos contempla tres

grandes objetivos generales: 1o. El IMSS debe renovarse para evitar el colapso financiero; 2o. Debe reformar a profundidad los esquemas de financiamiento; y 3o. Debe trascender los límites de la protección al trabajador y a las empresas ya instaladas para pasar a promover activamente la generación de empleo y el crecimiento económico. En consecuencia, para alcanzar esos objetivos, se presentan 30 puntos de reformas, los cuales, en sus principales aspectos trataremos de simplificar:

La estabilidad financiera no puede sustentarse en el incremento de cuotas a obreros y empresarios y es necesario incrementar la aportación gubernamental; se deben garantizar la autonomía real y permanente de los recursos; debe resolverse el déficit crónico del financiamiento a Enfermedades y Maternidad; hacerse más transparente y disminuir el déficit financiero en el aseguramiento; establecer un nuevo esquema del mismo; tener opciones a celebrar convenios de inversión de cuotas; garantizar la prestación de servicios médicos de mejor calidad, reconociéndose, además, los derechos de los usuarios; bajar costos de atención médica; controles efectivos de expedición de incapacidades médicas; reintegración por el sector público de erogaciones relativas a salud pública; rediseñar sistemas de abastecimiento; replantear el sistema de pensiones para hacerlo más justo; redefinir la protección de las aportaciones para los seguros de retiro y cesantía en edad avanzada; establecer nuevo sistema de pensiones individuales por trabajador; en la transición respectiva respetar derechos adquiridos; que el Estado garantice una pensión mínima para los trabajadores; destinar los fondos del nuevo sistema de pensiones a estimular el ahorro interno; que las aportaciones no sean administradas directamente por los bancos; que cada trabajador decida quien administra su fondo; transformar seguros de invalidez y muerte en seguros de invalidez y vida; reducción de primas de riesgo de trabajo a las empresas que inviertan en prevención de los mismos; eliminar las clases de riesgos por un sistema de siniestralidad; que las Comisiones de Higiene y Seguridad cumplan cabalmente su cometido; ampliar la oferta de guarderías; no transferir fondos de guarderías a Enfermedad y Maternidad; establecer seguros de guarderías y prestaciones sociales; dar plena vigencia a la regionalización y desconcentración; continuar modernizándose y sistematizándose; y disminuir el personal de confianza excesivo.

Lo anterior constituye la propuesta que presentan unidos los sectores obrero y empresarial, misma que, en forma indudable, sirvió de base a la expedición de la nueva Ley del Seguro Social, que entrará en vigor el 1o. de enero de 1997, que cambia en forma radical el sistema de pensiones.

Diálogo obrero-empresarial

Con ese rubro se señalan las pláticas que han venido sosteniendo, por un lado, la Confederación de Trabajadores de México, y por la otra, la CANACINTRA. Asimismo dicha Confederación de Trabajadores con

COPARMEX, con independencia de los pactos en que han participado y a los que antes nos hemos referido.

Esas pláticas han tenido como resultado, en el primer caso, que las partes hayan firmado con fecha 15 de febrero de 1995, un documento que denominaron **Acuerdo de Voluntades CTM- CANACINTRA para superar la emergencia económica**, estando representada la primera, por el propio Fidel Velázquez y la segunda, por el licenciado Manuel Terrones López.

El Acuerdo expresa, entre otras cosas: un reconocimiento a la capacidad de concertación, a partir de la corresponsabilidad entre sectores; que la crisis constituye un reto para fortalecer y defender las relaciones obrero-patronales y la unidad de la empresa como fuente productiva y al empleo como fuente de seguridad patrimonial de cada obrero; que los sectores organizados de la nación mantienen su capacidad para el diálogo y la concertación y en base al mismo y a la reflexión, tanto trabajadores como industriales se proponen defender el empleo y la planta productiva; que el Acuerdo de Unidad tiene como punto de partida superar la emergencia económica, para hacer posible un diálogo concertado, de alta responsabilidad, para analizar la emergencia económica en cada empresa; se ratifican y actualizan pactos de 7 de abril de 1945 y 26 de octubre de 1993.

El Acuerdo de Voluntades contiene los siguientes puntos: 1o. Establecer un diálogo permanente para reflexionar conjuntamente al interior de cada empresa, como se afecta el empleo y la productividad; 2o. Intercambiar información y puntos de vista propositivos; 3o. El diálogo franco y abierto permitirá identificar la realidad de cada centro de trabajo; la defensa del empleo es responsabilidad conjunta; abrir y profundizar la discusión y análisis para modernizar las relaciones obrero-patronales; la superación de la emergencia económica es responsabilidad de empresarios y trabajadores; que sindicatos y empresarios generen iniciativas para promover el análisis del impacto de la situación de emergencia; se constituirán Comisiones operativas en el nivel y la rama industrial que corresponda. Las partes declaran su deseo de mantener el diálogo constructivo para concertar. (Fuente de información la copia fotostática del Acuerdo).

Por otra parte, con fecha 26 de julio de 1995, se otorgó un documento entre la CTM y COPARMEX, que se denomina **Por una nueva cultura laboral**, que expresa diversos postulados que a continuación sintetizamos:

1o. El trabajo tiene un valor ético y trascendente que debe ser respetado y protegido por la sociedad; 2o. El valor trabajo determina dignidad por lo que tiene primacía sobre cosas, sistemas económicos y administrativos; 3o. El trabajo además de ser medio de manutención, lo es para el desarrollo integral de la persona; 4o. El trabajo es fuente de derechos y obligaciones para el hombre; 5o. El lugar mayoritario del trabajo es en la actualidad la empresa, por lo que para avanzar en la productividad y calidad debe haber coordinación de

trabajadores, directivos e inversionistas; 6o. Para elevar el nivel de vida de la sociedad es necesaria la productividad; 7o. Los esfuerzos para asegurar mayores beneficios a los trabajadores deben tener en cuenta la situación económica del país y de las empresas; 8o. Vivimos en un mundo económico globalizado, se debe adoptar una nueva cultura laboral mexicana; 9o. Esta debe tener como sustento fundamental en el diálogo, la concertación y la unidad de esfuerzos; 10o. El problema clave es la ética social a la que deben contribuir conjuntamente organizaciones empresariales, sindicatos y gobierno; y 11o. La CTM y la COPARMEX están convencidas de la importancia de que el gobierno impulse las condiciones favorables para el desarrollo óptimo del trabajo, por lo que solicitan a la Secretaría del Trabajo que apoye la presente iniciativa de convocar a los organismos sindicales y empresariales a traducir en acciones concretas esta nueva cultura laboral. (Fuente de información la copia fotostática del Acuerdo)

Con lo anterior hemos concluido la revisión de antecedentes, en México, de la concertación social, por lo que en el siguiente segmento veremos su fundamentación legal.

B. Marco normativo de la concertación social

Como se desprende de los antecedentes históricos a que se refiere el inciso anterior, han habido en México, intentos serios para concertar a los factores de la producción, con el propósito de buscar soluciones a períodos críticos, que ha tenido nuestra economía, aunque quizá no hayan tenido el éxito que se hubiese deseado. En esa virtud vamos a revisar diversos ordenamientos legales para ver si hay fundamentos de la institución, en nuestra legislación.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Del análisis correspondiente, vemos que no existe en la Constitución, ningún artículo específico, que de un marco de normatividad a la concertación social.

No obstante, si revisamos el artículo 123, que es la base de nuestro derecho del trabajo, a pesar de no encontrar, expresamente, referencia alguna a la concertación social, si podemos apreciar, que en el espíritu del legislador constituyente campeó la idea del tripartismo, es decir, la participación de trabajadores, empleadores y gobierno, tanto en el conocimiento de las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo que se someten a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, como en la Comisión Nacional, para determinar el porcentaje de utilidades que deban repartirse entre trabajadores (fracciones IX y XX), lo cual implica la coordinación y colaboración de esos sectores, en los asuntos encomendados.

Lo anterior es, a su vez, el principio que informa a la concertación social, para que por la actuación de los tres sectores, se logren soluciones, en épocas de crisis, que regulan la economía. Desde luego, no es que el legislador pensara en una concertación social, como opera esa institución actualmente, pero ya en él, se daba la idea, que la actuación en conjunto, puede favorecer una solución más benéfica al interés general.

Todo hace suponer, que dada la importancia que ha ido adquiriendo la concertación social, la misma se someta a una regulación conveniente, para su mayor operabilidad.

Por otra lado, hemos expresado que el Estado interviene en la concertación, muchas veces como testigo y en otras, como parte, pero que, en una u otra forma, debe ser el promotor y mediador, para que los interesados lleguen a un consenso.

En este aspecto, el artículo 25 Constitucional, establece que: corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional...y que, mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo, y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales...El Estado planeará, coordinará y orientará la actividad económica nacional y llevará al cabo la regulación y fomento de las actividades que demande el interés general...Al desarrollo económico nacional concurrirán, con responsabilidad social, el sector público, el sector social y el sector privado, sin menoscabo de otras formas distintas de actividad económica que contribuyan al desarrollo de la Nación.

Asimismo podrá participar (el Estado) por sí o con los sectores social y privado, de acuerdo con la ley, para impulsar y organizar las áreas prioritarias del desarrollo...Bajo criterios de equidad social y productividad se apoyará e impulsará a las empresas de los sectores social y privado de la economía, sujetándose a las modalidades que dicte el interés público y al uso, en beneficio general, de los recursos productivos, cuidando su conservación y el medio ambiente.

En ese orden de ideas, el Estado tiene facultad para convocar a los sectores social y privado para la concertación; de hecho hemos observado, que sin la promotoría de aquél, es casi imposible que esos sectores, se sienten a dialogar para establecer un macroacuerdo, sobre todo, que no hay una obligación legal para hacerlo. Por lo tanto, aquí tenemos un fundamento constitucional del Estado en la procuración de la concertación social, pero falta, específicamente, reglamentación.

2. Ley Federal del Trabajo

Esta Ley Reglamentaria, como es lógico no contiene normatividad alguna relativa a la concertación social, toda vez, que no existe en la Constitución ningún precepto en ese sentido, que se tenga que reglamentar, a fin de establecer su obligatoriedad, como en el caso de los contratos colectivos, en que se obliga al patrón a celebrarlo, y si no lo hace, procede que los trabajadores ejerciten el derecho de huelga (artículo 387).

Son interesantes las consideraciones que hace Néstor de Buen ⁽³⁰⁹⁾ respecto a un escala normativa del derecho del trabajo, como un fenómeno de ascenso y descenso. Parte del artículo 123 de la Constitución:

"... Que se perfecciona en la Ley Federal del Trabajo, se aclara en la función reglamentaria del Poder Ejecutivo y se vuelca en las relaciones individuales para darle un contenido de garantías esenciales. Al mismo tiempo, a partir de las relaciones individuales se propician las conductas unitarias dando pie a la formación de sindicatos que protagonizan los convenios colectivos... y en una escala ascendente, los contratos-ley... que sin embargo, son expresivos de un principio de concertación social limitada a una determinada rama de la industria o de una zona económica. A su vez, el pacto social elevaría aún más las miras del acuerdo, con la pretensión de servir de base para la solución de los problemas en todo el ámbito nacional... Se trata en definitiva, de la creación normativa más allá de las funciones específicas del Constituyente permanente y del Congreso de la Unión... que rompiendo con la relatividad de los contratos colectivos ...o de los contratos-ley... recupera en el acuerdo el ámbito total del territorio".

Nosotros entendemos esas consideraciones, como que hay en existencia un orden normativo, no sólo legislado, sino también establecido mediante acuerdos: contratos colectivos, contratos-ley, estos con un ámbito de aplicación restringido, sin embargo, a través de un pacto social, la normatividad que se acuerde, puede extenderse a todo el territorio nacional.

³⁰⁹. Op. cit. Infra, nota 313, p.p. 181-182

3. Otros ordenamientos legales

No sabemos de ningún otro ordenamiento, que en forma expresa enfoque la concertación social. Sin embargo, es necesario pensar, que si la concertación no se agota, únicamente, con las relaciones laborales, sino que es posible que se considere en alguna legislación, que se establezca, dentro del derecho económico.

Según define Dardo Nunera Arango ⁽³¹⁰⁾, el derecho económico es: *"Conjunto de principios y de normas jurídicas que regulan la cooperación humana en las actividades de creación, distribución, cambio y consumo de la riqueza generada por un sistema económico"*.

Jorge Witker ⁽³¹¹⁾ en su Curso de Derecho Económico, cita diversas definiciones del propio derecho, determinando, que en conclusión apuntan a: Organizar la economía macrojurídicamente. Asignar al Estado un poder de dirección. Son normas generalmente de derecho público. Buscan conciliar los intereses generales con los privados. Persiguen proteger los sectores débiles de la sociedad y son normas que tienen un carácter nacional.

Por lo tanto, dada la situación de crisis en que México está inmerso, se actualiza la necesidad de legislar sobre la concertación social, por lo cual se tendrá que ver, si cabe en este moderno derecho.

C. La concertación social como institución metajurídica

En el caso estamos usando el vocablo "meta" como preposición inseparable, que significa "después", "más allá", "en otro lugar", "de otro modo" ⁽³¹²⁾ por lo que con el enunciado anterior, pretendemos señalar, que en la actualidad la concertación social está más allá del derecho legislado, que ha surgido como una necesidad imperiosa dentro del conglomerado social, a fin de establecer una normatividad entre las partes concertantes, por una situación de crisis, que ha rebasado las leyes, que en el momento tiene emitidas el Estado, por lo cual, éste no tiene, en toda su extensión, un ordenamiento coercible, expreso, para contener el desbordamiento de la economía, y así surge la exigencia de integrar la concertación social al derecho.

³¹⁰. Cfr. Jorge Witker, Curso de Derecho Económico, México, UNAM, 1989, p 19

³¹¹. Ídem, p. 20

³¹². Diccionario Trillas de la Lengua Española, México, Editorial Trillas, 1990, p. 288

1. Integración de un nuevo derecho más allá de la legislación laboral

El problema a dilucidar es si se va a crear un nuevo derecho, en cuanto a la concertación social, como un ente distinto a la Ley Federal del Trabajo, o será, dentro de este cuerpo legal, donde se establezca la normatividad correspondiente.

Tenemos que tomar en cuenta, que la concertación social no se agota con el establecimiento de condiciones de trabajo o del marco en que se desenvuelven, sino que va más allá, ya que también, muchas veces fija limitantes al incremento de precios, lo que tal vez sea uno de los propósitos esenciales de la misma, establece condiciones particulares a los productos del campo; en igual forma se relaciona con la materia impositiva, para prometer regímenes especiales, ya sea, en la liberación de algunos impuestos, o en el no incremento.

Por lo tanto debemos meditar, en donde vamos a incorporar la concertación social, si en el derecho laboral, en el derecho económico, o estamos ante una nueva rama del derecho, que se integraría con algunas partes tomadas de otros ordenamientos.

Estimamos, que la concertación social, en todo su esplendor, no puede estar circunscrita a las condiciones de trabajo, por lo cual, si se le incluye en el derecho laboral, quedaría incompleta, pues una situación de crisis no sólo se resuelve modificando relaciones laborales, o conteniendo el incremento de salarios; en lo que primero se piensa, convirtiendo a los trabajadores en "el perro flaco", se requiere un estudio a fondo del fenómeno económico y sus causas, para darle soluciones adecuadas. En paralelo, siempre a la contención salarial se establece la promesa del sector empresarial de no incrementar precios. Aquí tendríamos que preguntarnos ¿Se cumple? ¿por qué se quejan las amas de casa de aumentos en los productos básicos? ¿se deteriora el salario día con día? No es necesario hacer un sesudo estudio para contestar los anteriores interrogantes, no obstante, hay que pensar también, que una economía estática puede caer en recesión.

En esa virtud, nos pronunciamos por una regulación jurídica de la concertación social, en un ordenamiento específico, que abarque todas las modalidades que comprende, establezca la obligatoriedad de los pactos y señale las acciones a seguir, en caso de incumplimiento, normando, además, los procedimientos correspondientes.

Al respecto, *"Afirma Armida que la concertación social es un fenómeno que rebasa ampliamente el ámbito del derecho laboral y aún del derecho todo. Trátase de un estudio multidisciplinario sobre el cual recaen o pueden recaer la sociología, la economía y la politología, además del derecho. Pero aún circunscribiéndonos a lo jurídico, no sólo a las puertas del derecho*

laboral llama la concertación social, sino también y notoriamente, a las del derecho público".³¹³⁾

2. Necesidad de modificar leyes para incluir la concertación social o de crear un ordenamiento especial

La modalidad que se adopte, en cuanto a la inclusión de la concertación social, en el derecho del trabajo, o en el económico, o bien, darle una autonomía normativa, determinaría el desarrollo de este subinciso.

En efecto, si la incluimos en el derecho laboral, tendremos que hacer diversos ajustes a las leyes relativas, comenzando por darle rango constitucional.

En esa virtud, necesitamos modificar el artículo 123 de la Constitución, para crear una fracción específica, tal vez la XXXII, que señale, en términos generales:

"Las leyes reglamentarán todo lo relativo a la concertación social, conforme a las bases siguientes:

a. La concertación social sólo es propia de la materia federal y se entenderá que rige en todo el territorio nacional. Cuando no se trate de una situación generalizada, a nivel nacional, sino exclusivamente de una Entidad Federativa, cuya economía haya sufrido deterioros graves, que afecten seriamente a su población, corresponderá al Gobierno Federal, dar asistencia en la medida que los presupuestos lo permitan,, dictando y ejecutando, en coordinación con el Gobierno Estatal, las medidas de auxilio, que se estimen convenientes, para superar el contratiempo económico, según leyes que al efecto se promuevan.

b. Las leyes determinarán los casos, en que el Gobierno Federal convoque a los órganos representativos de los diversos sectores económicos, a nivel nacional, para concertar pactos, a fin de regular las condiciones y medidas que se deban adoptar, para solucionar situaciones de crisis graves, sin perjuicio de las facultades que le corresponda conforme al artículo 25 de esta Constitución.

³¹³. " La Concertación Social", Cfr. Néstor de Buen, Concertación Social Reversión y Empleo, México, Editorial Porriua, S.A., 1988, p. 180

El Gobierno Federal puede participar como parte o como promotor y mediador en la concertación social.

c. Los pactos respectivos deberán guardar la mayor equidad, para que: los trabajadores no se vean seriamente afectados; los empresarios puedan hacer frente a las contingencias correspondientes, a fin de preservar la planta productiva y conservar el mayor índice de empleo; el consumidor no sufra tan drásticamente los efectos inflacionarios y el gobierno no tenga una disminución tan grave de sus ingresos, que le impida la atención de los servicios y funciones que tiene encomendados.

d). Las leyes reglamentarias determinarán los procedimientos a seguir y las sanciones respectivas en caso de incumplimiento, así como los sujetos que como partes deben intervenir, su representatividad y la obligación de observancia de los pactos, por todos los que se encuentren en los supuestos legales, aunque no hayan figurado como partes.

Si la concertación social no se incorpora al derecho laboral, tendría que buscársele acomodo, tal vez, en el derecho económico, donde se regularía.

Ahora bien, dada la amplitud de la rectoría económica del Estado, que se comprende en el artículo 25 Constitucional, creemos que los especialistas de la materia, fundarían en el mismo, una ley relativa a la concertación social. No obstante, pensamos que como se trata de una institución nueva, de la que se espera mucho, que no se había manejado en toda su intensidad, estimamos conveniente, que en forma expresa se hiciera una adición al citado artículo 25, para incluir sin lugar a dudas, todas las situaciones específicas de la concertación social y poder darle el desarrollo necesario, para que fructifique en nuestro medio.

En esa virtud, estimamos que las modificaciones del artículo 25 podrían ser en términos parecidos, a todo lo que se propuso para el artículo 123, haciéndose la adición en la parte final.

En consecuencia, después de las reformas constitucionales, el legislador ordinario tendría que proceder a la reglamentación respectiva, ya sea modificando o adicionando leyes existentes, que se relacionan con la materia o como un ordenamiento propio y autónomo, que consideramos lo más conveniente, en que se tomaría parte del derecho laboral y del derecho económico, así como de otros ordenamientos cuando proceda.

CAPÍTULO VIII

TENDENCIAS Y PERSPECTIVAS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LOS UMBRALES DEL SIGLO XXI

Todas las instituciones tienen un punto de partida, que se origina en el nacimiento de ellas, se desarrollan y necesitan transformarse para subsistir, sino desaparecen o caen en el abismo de la obsolescencia.

El derecho laboral no ha escapado ese designio. Nace como resultado de presiones sociales determinadas por diversos acontecimientos, a fin de regular las relaciones de aquellos que prestan un servicio personal subordinado; y poco a poco va adquiriendo carta de naturalización, no sin contratiempos o modalidades especiales, en todos los países del orbe. Es un ordenamiento protector de los trabajadores, según la idea general que prevalece.

Día con día va ampliando su ámbito de aplicación, se va transformando hasta adquirir una plenitud inusitada, en el presente siglo, sobre todo en los países de economía capitalista. No obstante, en la actualidad, cuando ya casi fenece la centuria, se dice que el derecho del trabajo se encuentra en una encrucijada, ya que puede hacerse obsoleto en cuanto a los cambios sociales que ameriten transformación, o bien, hasta se vaticina que puede desaparecer, por lo cual, algunos señalan que debe innovarse.

Por lo tanto, en este capítulo trataremos de precisar esas nuevas tendencias, que reclaman modificaciones a la disciplina, aduciendo que el rigorismo proteccionista para la clase trabajadora, constituye en nuestros días, un lastre del que es necesario prescindir.

A. Tendencias de cambio en el derecho del trabajo

Después de su esplendor, cuando este siglo vive sus últimos años, las ideas del derecho laboral, van cambiando; para algunos ya no debe ser tuitivo de una clase, sino que debe proteger, no solo al trabajo, sino también, primordialmente, a la empresa, y por ende a la economía del país y con ello a los consumidores.

La legislación positiva y su aplicación resulta inconveniente para el desarrollo de la empresa. Es necesario la tutela de nuevos valores, que le den

estabilidad a la planta productiva, conserve el capital invertido, estimule la producción y procure el empleo.

Para muchos, esto constituye una perspectiva del derecho del trabajo con el advenimiento del siglo XXI. Ese es el dilema, o se transforma para proteger la empresa, o es rebasado por los acontecimientos

Néstor de Buen ⁽³¹⁴⁾ se refiere al fenómeno de cambio, pero además agrega:

" Hay, además, otro dato importante . Entre los protagonistas se produce una situación diferente. El sector empresarial se convierte en el sujeto relevante, que impone condiciones: flexibilidad en la contratación, productividad como objetivo, rebaja de los costos de la seguridad social, control del déficit estatal. El Estado cede particularmente en su política fiscal, y compromete la disminución de su participación en la economía . Los sindicatos quedan a la defensiva, ante la disyuntiva dramática de sacrificar condiciones de trabajo a cambio de las promesas, muchas veces incumplidas de mejorar el empleo..." ... " La tradicional tendencia tutelar de la legislación laboral se dirige ahora hacia la protección de la empresa de la que se invoca que es centro de trabajo..."

Por otra parte, es importante tener presente, los avances tecnológicos que necesariamente inciden en las perspectivas del derecho del trabajo.

A este tenor, José Cabrera Bazán ⁽³¹⁵⁾ al hablar de las perspectivas del derecho del trabajo, expresa: *Se dice que la Revolución de la Informática hará desaparecer del mercado de trabajo al asalariado alienado a finales del siglo presente. Y alternativamente, hay que formar generaciones que sepan vivir en un mundo en que el trabajo productivo será función de la capacidad creativa individual"*.

El citado autor ⁽³¹⁶⁾ al hablar de la influencia de las nuevas tecnologías dice:

"Las nuevas orientaciones del mundo del trabajo vienen marcadas por la introducción de las llamadas nuevas tecnologías. Desde muy pronto, y dicho sea de una manera simplista, se planteó al mundo del trabajo y a su

³¹⁴. Concertación Social, Reconversión y Empleo, op. cit., p p. 175-176

³¹⁵. Presente y Perspectivas del Derecho del Trabajo, " Perspectivas del Futuro sobre el Derecho del Trabajo, México, UNAM, 1991, pag. 405

³¹⁶. *Ibidem* p. 406

ordenamiento jurídico, el problema de la escasez de su propia materia prima; esto es, la escasez de trabajo con que dar ocupación a la población trabajadora, debido ello a los avances tecnológicos. De tal manera es así que probablemente no exista programa de Gobierno alguno que no contemple medidas dirigidas a conseguir el pleno empleo, hoy ya considerado como una meta inalcanzable. Como consecuencia de ello, de siempre los avances tecnológicos han sido rechazados por la población trabajadora. Pero aunque la oposición al fenómeno tecnológico está totalmente desacreditada, por otro lado, las nuevas tecnologías producen hoy un impacto tal que prácticamente llevan a hacer desaparecer las formas de empleo tradicionalmente consideradas como más importantes cuantitativa y cualitativamente hablando".

En páginas anteriores hablamos de que cuando hay un mayor desempleo, hay menos capacidad de compra; y por lo mismo, al bajar el consumo, necesariamente, se reduce la producción, que tiene como consecuencia mayor desempleo, por lo que, sino hay consumo, la economía sufre alteraciones. *"Es esta una condición indispensable para cualquier especialista: sin capital humano no hay riqueza económica"*⁽³¹⁷⁾.

Por lo tanto, *"El indudable tinte progresista del desarrollo tecnológico que constituye un avance innegable para el vivir de la comunidad civil, supone al mismo tiempo fuertes costos sociales para las clases trabajadoras en forma de aumento del paro"*⁽³¹⁸⁾ ... *"En efecto, la incidencia de las nuevas tecnologías, en el mundo del trabajo, como se ha dicho, perfilan unas nuevas características de las relaciones de producción, con un fuerte impacto sobre el empleo"*⁽³¹⁹⁾.

Néstor de Buen ⁽³²⁰⁾ no sólo ve una disminución cuantitativa en el empleo; y así dice:

"El problema no es, sin embargo, sólo cuantitativo. A lo largo de estas páginas se ha podido advertir que los principios fundamentales que inspiran la legislación social, ceden hoy frente a la productividad y que las

³¹⁷ Cabrera Bazán, José, Ídem, p.405

³¹⁸ Ídem, p. 407

³¹⁹ Ídem, p. 411

³²⁰ Presente y perspectivas del Derecho del Trabajo, "Crisis y Perspectivas (no muy halagüeñas) del Derecho del Trabajo", México, UNAM, 1991, p 429

tutelas se desplazan del trabajador hacia la empresa" Así también agrega: "La tendencia actual, ya visible en las leyes, y en los pactos sociales o en las truculentas interpretaciones de unas leyes inobservables es, sin duda, el eliminar toda tutela y conservar sólo las obligaciones para los trabajadores. En esos términos, resulta inútil hablar de derecho del trabajo..." (321)

El doctor Rafael Caldera (322) eminente jurista Venezolano, además de político de renombre, nos presenta un panorama de lo que será "El Derecho del Trabajo en el Siglo XXI, en una conferencias de las magistrales, que organizó la Universidad Nacional Autónoma de México, a través de la Facultad de Derecho, en homenaje a otro no menos ilustre laboralista, como es el doctor Mozart Víctor Russomano. mismas conferencias que se editaron en el libro "El Derecho del Trabajo ante el Siglo XXI"

En su exposición el doctor Caldera sintetiza con maestría lo que le depara a esa disciplina y los retos para la próxima centuria, por lo que trataremos de extractar su pensamiento.

El citado autor se refiere al advenimiento del siglo XXI, expresando que no es solamente una demarcación cronológica. Hay signos que anuncian transformaciones que se van a operar... y que configurarán un panorama distinto del que nos hemos acostumbrado a observar...de lo cual no escapa nuestra disciplina. El derecho del trabajo del siglo XXI traerá consigo cambios sustanciales, sin que quiera decir el abandono de la lucha por la justicia social...

Considera que impulsor de la transformación que ya se palpa es el progreso tecnológico. La Revolución Tecnológica está sacudiéndolo todo, aceleradamente. Está alterando la idea que tradicionalmente tenemos del trabajo, especialmente del trabajo de los obreros, que encadenados ayer a tareas enteramente simples, encuadrados hoy dentro de la perfección creciente del instrumental (323)

Señala el doctor Caldera (324) que se ensancha la distancia entre los países desarrollados y los en vías de desarrollo y que la tecnología que éstos

321. Ídem, p. 430

322. El Derecho del Trabajo ante el Siglo XXI. "El Derecho del Trabajo del Siglo XXI", México, UNAM, 1989, p.p 125 y sgtes.

323. Íbidem, p. 126

324. Íbidem

demandan sólo obtienen la operativa necesaria para manejar los aparatos que venden ... pero en una medida muy pequeña para alcanzar a los que van adelante. Y sobre todo, está haciendo disminuir la presencia cuantitativa del esfuerzo humano, ya que es cada vez menor el número de personas, necesarias para obtener un resultado que, merced a los nuevos procedimientos, multiplica incesantemente el producto. Nos indica que el efecto de la Revolución Tecnológica se hace sentir ya hasta en los países desarrollados, que importaban hasta hace pocos años millones de trabajadores para completar la producción y ahora ven en sus estadísticas subir el índice de desempleo, en cantidad preocupante.

Recordemos lo señalado en líneas anteriores, en el sentido de que el problema no es sólo cuantitativo, sino que están cediendo los principios fundamentales que inspiran la legislación social y las tutelas se desplazan hacia la empresa⁽³²⁵⁾.

Si seguimos el pensamiento del doctor Caldera ⁽³²⁶⁾, se nos indica con mucha precisión, que al problema del desempleo se le quiere combatir ... con procedimientos que descargan a los empresarios de las responsabilidades sociales que entraña la relación laboral...se comienzan a alhojar los lazos que condicionan el trabajo por tiempo determinado; proliferan las labores temporales; se inventan sistemas para disfrazar la relación laboral con períodos de enseñanza para trabajadores jóvenes. Se argumenta que los empresarios no se animan a crear puestos de trabajo cuando ello acarrea un compromiso duradero y obligaciones crecientes; y como los trabajadores se ven en el dilema de aceptar las condiciones que se les impongan o no tener empleo, el propio Estado se ve forzado a tolerar fórmulas que son sólo paliativos.

En tal virtud, estima que: "*Los recursos transitorios, y la necesidad de los desocupados de emprender por su cuenta actividades de la denominada economía informal o economía sumergida para sobrevivir, no pueden ofrecer una solución definitiva, y es seguro que no podrán proyectarse en el siglo XXI*".⁽³²⁷⁾

Por su parte, el doctor Lupo Hernández Rueda, eminente catedrático de la Universidad de Santo Domingo, en su conferencia magistral en homenaje al

³²⁵ Néstor de Buen, op. cit., Presente y Perspectivas del Derecho del Trabajo... p. 429

³²⁶ El Derecho del Trabajo ante el Siglo XXI... Op. cit. , p 127

³²⁷ Ídem. p. 128

maestro Mozart Víctor Russomano, al desarrollar el tema de "Tendencias de las Nuevas Tecnologías en las Condiciones de Trabajo" (328) se pregunta:

¿Hacia donde va el derecho del trabajo? ¿ qué mudanzas, variantes, cambios, hechos nuevos, se perciben en el orden de las relaciones de trabajo?, el propio expositor piensa: " que se trata de un derecho que desborda los límites particulares del hombre del trabajo, pero que al mismo tiempo le protege y dignifica. La coalición y el sindicato de trabajadores han sido y continúan siendo factores determinantes de su origen, evolución y desarrollo... ¡ Cuanto ha crecido y cambiado en menos de un siglo el derecho del trabajo! De un derecho obrero de clase, tiene hoy un carácter multclasista, que ampara categorías sociales que hasta hace poco se mantenían al margen de las relaciones de trabajo...Incluso se le considera un valor humano, una función social, un deber y derechos sociales, un derecho humano universal, un hecho social...(329) .

No obstante, refiriéndose a información de la OIT, que ofrece una visión general acerca de las principales cuestiones relativas al trabajo humano, precisa, que *los efectivos sindicales han disminuido* durante los últimos años, así también hay *un cambio en la composición del movimiento sindical, un cambio en la composición del tejido social y una merma notable en la tasa de conflictividad laboral*

Asimismo, el enfoque actual, inmediato, que hace del derecho del trabajo, nos indica que se están realizando transformaciones muy importantes y al efecto nos dice:

"Una visión global, de conjunto, del mundo social y del trabajo contemporáneo, revela la presencia de los siguientes fenómenos: el desempleo; la inflación; la interdependencia técnica, económica y comercial; la merma numérica de los trabajadores organizados; el ingreso masivo de las mujeres al mundo del trabajo; el crecimiento del trabajo autónomo; el desarrollo del trabajo informal, del mercado laboral periférico, a domicilio, clandestino; el aumento del trabajo temporal, los contratos de horas anuales de trabajo, de la jubilación anticipada; la descentralización de la empresa con

328. El Derecho del Trabajo ante el Ssiglo XXI, " Tendencias de la nuevas tecnologías en las condiciones de trabajo y el empleo. México, UNAM, 1989, p.p. 65 y sgtes

329. Idem, p. 66

el crecimiento de la subcontratación; la internalización de la economía; la reestructuración industrial; la flexibilización del empleo, del mercado y de las relaciones de trabajo; los recortes legales y contractuales; el aumento de la distancia, cada vez mayor, que separa los ingresos entre las naciones desarrolladas y las naciones en desarrollo, entre los ricos y los pobres. En fin, la fragmentación de la población activa (trabajadores protegidos o escasamente protegidos, y el surgimiento de nuevas actitudes o comportamientos basados más en el desarrollo personal que en las exigencias colectivas "(330)

Para nuestros laboristas, los fenómenos que señala el doctor Lupo Hernández Rueda, son motivo de preocupación, tal parece que un derecho laboral fuerte y protector, con una gama de limitaciones a la voluntad de las partes, que ha tenido una expansión inusitada, de momento se bate en retirada, y ya puede resultar incapaz de satisfacer todos los requerimientos de una sociedad que se modifica, al impulso de los cambios substanciales en la economía del mundo. Con mayor razón, cuando un país, como en el caso de México, atraviesa por una crisis económica y financiera de alta gravedad, por lo cual, será necesario renovar la normatividad, para que cobije todas las situaciones, que la evolución social y sobre todo las circunstancias económicas vayan determinando, a fin de no caer en la obsolescencia y el derecho del trabajo cumpla con su función equilibradora de las relaciones laborales con mira a una mayor justicia social.

Por otro lado, el citado maestro Rafael Caldera (331) da una llamada de alerta en contra de la flexibilidad, si por ésta se entiende el relajamiento de instituciones que han sido fruto de un esfuerzo de largos años...sólo cuando es benéfica al trabajador, la flexibilidad puede ser una conquista del derecho laboral para el siglo XXI.

Otros temas importantes a que se refirió este último autor en su disertación, sobre el derecho del trabajo en el siglo XXI, a la cual antes hicimos referencia, son : el sindicalismo, el salario y la inflación y el viejo " **laissez faire**"

³³⁰ Idem, p. 69

³³¹ El Derecho del Trabajo del Siglo XXI, op. cit., p. 130

En cuanto al sindicalismo se refiere al funcionamiento democrático del sindicato y que éste acentúa su carácter público, y su poder no se limita a contratar por y para sus miembros, porque se extiende su decisión a la situación de otros trabajadores que no militan en su seno y son abarcados por los efectos de la negociación colectiva, pero ¿Cómo conciliar el aseguramiento de la autonomía sindical frente a injerencias indebidas del legislador y del Gobierno, con la garantía de los derechos de los trabajadores frente a los posibles --y frecuentes -- abusos de las directivas sindicales? Ese a su entender, es otro problema que el derecho del trabajo del siglo XXI tendrá que resolver ⁽³³²⁾.

Por lo que hace al salario, señala que es el instrumento vital por excelencia. El sustento del trabajador y el de su familia y el mayor bienestar posible dependen de él y tiene un conjunto de normas protectoras, pero hay un enemigo oculto, que se ríe de toda la normatividad existente y roba descaradamente al trabajador...Ese enemigo es la inflación...El ve que a cada aumento de salarios sucede un desproporcionado aumento en el costo de los productos...En todo caso la inflación, ese fenómeno que para los juslaboralistas no existía, se ha convertido en uno de los obstáculos más dañinos para los trabajadores...por lo que él considera que se debe ir a la búsqueda de una estabilidad del signo monetario y una política del costo de la vida que la mantenga dentro de parámetros aceptables para asegurar a los trabajadores un nivel de vida satisfactorio ⁽³³³⁾.

Además, nuestro autor supone que el adversario más fuerte es el viejo *laissez faire*, que viene tocando clarines y ejerciendo presiones que amedrentan a los gobiernos y a los propios dirigentes sociales, y desgarrando promesas según las cuales, si les dan libertad para producir sus empresas sin la atadura de las normas protectoras del sector obrero, generarán tanta riqueza que se extenderá a todos los niveles y llegará quizá...al pleno empleo, a lo cual dicho autor exclama ¡ Ojalá fuera verdad tanta belleza! ⁽³³⁴⁾

El doctor José Dávalos ⁽³³⁵⁾ al analizar las perspectivas del sindicalismo en México señala que la historia del movimiento sindical es una acuarela

³³². Idem, p. 132

³³³. Idem, p. 134

³³⁴. Idem, p. 135

³³⁵. Presente y Perspectivas del Derecho del Trabajo, "Perspectivas del Sindicalismo en México", UNAM, 1991, p.p. 337-338

matizada todos los días con tonalidades diferentes. Los sindicatos han tenido momentos de importantes avances, otros de grave estancamiento y algunos más de franco retroceso...En la actualidad, se asiste a un embate más en contra del sindicalismo, que bajo el nombre de flexibilización de las relaciones de trabajo, busca que los trabajadores regresen sobre sus propios pasos en materia de conquistas laborales.

Continúa expresando, que en contra del principio de que el trabajo no es una mercancía, las empresas buscan imponer el libre juego de las leyes del mercado de la mano de obra. Se exige la abstención legislativa y la libertad irrestricta de contratación...Se busca imponer la flexibilización, la desregulación, la adaptación, o como se les quiera llamar, de las condiciones de trabajo. Paralelamente las empresas propician el desgaste de los sindicatos, el peor monopolio según los patrones, para colocar al trabajador solo frente a la empresa en un mundo de normas de trabajo precarizadas ⁽³³⁶⁾).

El autor de referencia cita un proyecto de reformas a la Ley, dado a conocer por la Confederación Patronal de la República Mexicana, en junio de 1989, en que se antepone la productividad, el modernismo y la competitividad internacional, a los derechos de los trabajadores. Ese proyecto constituye un ataque a las principales figuras del derecho del trabajo, como son: estabilidad en el empleo, sindicalización, negociación colectiva, huelga, procedimiento de trabajo, suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, carga de la prueba al patrón, queja, etc. ⁽³³⁷⁾

El maestro Dávalos se refiere a que en las revisiones de contratos se tratan de afectar aspectos primordiales, como: convertir a trabajadores de base en trabajadores de confianza, pérdida de la participación que tenían los sindicatos en el manejo de la estructura de la empresa, contratación en base al perfil del puesto, sin quedar adscrito el trabajador a un departamento, etc. ⁽³³⁸⁾.

Concreta el citado maestro, que en las perspectivas del sindicalismo, no son esquemas abstractos, teorías generales o intemporales, son la realidad

³³⁶. Idem, p.p. 337-338

³³⁷. Idem, p. 339

³³⁸. Ibidem

mundial, la que estamos viviendo en México. lo que flagela a los sindicatos (339)

Dentro de toda la problemática esbozada, para las empresas, existe una excesiva regulación, que maniató al capital y a la producción para su desarrollo en gran escala, pero tal normatividad no se contrae, exclusivamente, al aspecto laboral, sino que también, en los órdenes fiscales y administrativos, por lo que, los empresarios desean la desregulación y la flexibilidad de todas las relaciones, en que interviene el sector productivo; por lo contrario, la posición adoptada por líderes, dentro de las corrientes sindicalistas, es en abierta oposición, a que se modifiquen las conquistas de los trabajadores, y aún, estiman que todavía se necesita mayor protección.

En general, en una época de crisis tan aguda como la actual, tirios y troyanos piensan, que debe haber cierta flexibilidad, en aras de conservar la planta productiva; esto propicia, que nuevas figuras normativas se estén manejando, como es la concertación social, que en la mayoría de los casos, implica sacrificios para el sector obrero, a cambio de promesas de que subsista el empleo.

Desde luego es de estimarse que hay figuras jurídicas monolíticas dentro de la legislación laboral y que será difícil modificar, entre ellas el derecho de huelga, por lo que no se avizora, la pérdida de un derecho tan arraigado en el movimiento obrero a pesar de que algunos líderes expongan esa conquista con arreglos entre bambalinas, pues ningún gobierno democrático atentaría contra ese derecho reconocido por nuestra máxima Ley.

Para finalizar este inciso consideramos conveniente expresar que debe haber en todos los niveles, una honda preocupación por el futuro del empleo, ya que el panorama no es nada halagüeño.

Las modernas tecnologías, la computación, la informática, la electrónica, la robotización, etcétera, en sus aspectos de auxilio a la industria y el comercio, representan una amenaza grave para el empleo, por lo cual, es necesario buscar soluciones reales a problemas, que ya se están haciendo presentes, por tales circunstancias; mismos, que aunados a los que conllevan las situaciones de crisis en muchos países como el nuestro, hacen verdaderamente desesperantes

339. Idem, p. 342

los tiempos actuales, sin tener que esperar el advenimiento del nuevo siglo, aunque, como un buen deseo, más que como un sueño, se piensa que ojalá, para el porvenir se encuentren nuevas fuentes de trabajo, como lo han sido esos desarrollos tecnológicos que ahora amenazan el empleo y que hace 50 o 60 años nadie sabía de su futuro, pero que en lo particular, hoy, dan trabajo a millones de personas en el mundo.

B. Tutela de nuevos valores: Empresa, Capital y Producción

En la medida que el Estado se va deshaciendo de los grilletes que le imponía el liberalismo, empieza a legislar en relación a diversas materias que conforman el actual derecho del trabajo. Cuando la fuerza de los acontecimientos le crean la necesidad de intervenir en los acuerdos de voluntad de las relaciones laborales y expedir leyes, que protejan al trabajador, tiene lugar el nacimiento de esa disciplina.

A este respecto, Jesús Castorena ⁽³⁴⁰⁾ dice: *"Esta penetración del dominio del Estado, en el plano de la libre contratación, tiene por objeto crear una situación de derecho al trabajador, que rompe con la desigualdad creada por el principio de la igualdad teórica de los hombres, situación de derecho que se encuentra apoyada por el Estado y que éste hace imperativa. Se trata de un estatuto del trabajador frente al patrón, o frente a cualquier entidad que lo ocupa. Queda fijado el momento en que hizo su aparición, en el mundo, la Legislación del Trabajo..."*

Es por eso, que tanto en la doctrina, como a nivel popular, quedó arraigada la idea, que el derecho laboral es proteccionista de la clase trabajadora y con esa mentalidad hemos transitado a través de los años.

Sin embargo, ya para finalizar el siglo XX, por las vicisitudes de la economía se empieza a pensar, por algunos, que el derecho del trabajo, debe ser tuitivo de nuevos valores, como la empresa, el capital y la producción, que constituyen el meollo de la riqueza de un país, y por lo mismo, de una economía sana, que traiga bienestar para todos.

En otras palabras, el centro de protección del derecho laboral se desplaza, del trabajador hacia la empresa, porque ésta es responsable de cuidar la planta productiva y de mantener el empleo.

En consecuencia, se trata de que se claudique en viejos principios, como el rigorismo de las relaciones laborales y la estabilidad en el empleo, para

³⁴⁰. Manual de Derecho Obrero, México, Quinta Edición, 1971, p. 33

adoptarse otros, como la flexibilidad, la libre contratación y la temporalidad de dichas relaciones, sujetas a la voluntad del empleador.

Como ya se expresó en con anterioridad, los principios fundamentales que inspiran la legislación social, ceden hoy frente a la productividad y que las tutelas se desplazan del trabajador hacia la empresa ⁽³⁴¹⁾.

Por lo tanto, algunos juslaboralistas, en especial los de ideas obreristas, empiezan a reaccionar, para que no se prescinda de conquistas de los trabajadores, que tardaron mucho tiempo en imponerse, en tanto que otros recalcan la necesidad de la flexibilización, para un mejor desarrollo de la industria.

En ese capítulo, veremos algunos de los principios, que la empresa pretende rijan en las sucesivas relaciones laborales, que desde luego, están en abierta oposición, a algunos de los que se examinaron en el Capítulo III.

Ahora bien, antes trataremos de establecer algunas nociones, sobre el significado de los nuevos valores que se tratan de proteger.

¿Qué es la empresa?

Jorge Barrera Graf ⁽³⁴²⁾ nos indica que la empresa o negociación mercantil es una figura de índole económica, cuya naturaleza intrínseca escapa al derecho...los elementos tan dispares que la componen "*hace de la empresa una institución imposible de definir desde el punto de vista jurídico*".

En esa virtud, el autor nos dice que por ello, tenemos que conformarnos con un concepto económico: "*La empresa o negociación mercantil es una figura esencial del nuevo derecho mercantil, que consiste en el conjunto de personas y cosas organizadas por el titular con el fin de realizar una actividad onerosa, generalmente lucrativa de producción o de intercambio de bienes o de servicios destinados al mercado*" ⁽³⁴³⁾.

Precisa a continuación los siguientes elementos: "*se trata en primer lugar, del titular de la negociación y de la organización que impone a ella el empresario; en segundo lugar, de un conjunto organizado; en tercer lugar, de una actividad de carácter económico (producción y distribución de bienes,*

³⁴¹. Ver página 182 de esa tesis

³⁴². Instituciones de Derecho Mercantil, México, Editorial Porrúa S.A., 1991, p. 81

³⁴³. Ídem, p. 82

prestación de servicios); y en cuarto, que va dirigida o está destinada al mercado, o sea, al público en general" (344).

Asimismo, precisa que la empresa es una institución o concepto comprendido en el derecho mercantil, ya que formal y substancialmente tiene ese carácter. Es formal porque queda listada en el artículo 75 del Código de Comercio, que enumera los actos de comercio y en forma substancial es mercantil, porque a través de ella la persona que la organiza o dirige, o sea el empresario, hace del comercio -latu sensu- su ocupación ordinaria (345).

En la Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos, en el artículo 204, que lista el orden de preferencia que debe seguir el juez, para la enajenación del activo de la quiebra, se señala en la fracción I, a la empresa, "como unidad económica y de destino jurídico de los bienes que la integran"

Esto le impone al juez de la quiebra, la obligación, de que la venta de la empresa se haga como un todo. es decir, como una unidad. que representa el conjunto de bienes, derechos, crédito mercantil, valor de organización etc., que la constituyen.

Guillermo Cabanellas (346) también le señala al vocablo empresa, muchos significados, pero expresa que las acepciones más específicas en lo jurídico y laboral, entre otras, son: ...organización de personal, capital y trabajo, con una finalidad lucrativa, ya sea de carácter privado, en que persigue la obtención de un lucro para los socios o accionistas; o de carácter oficial, en que se propone realizar un servicio público o cumplir otra finalidad beneficiosa para el interés general; unidad de producción o de cambio basada en el capital (y que persigue la obtención de beneficios, a través de la explotación de la riqueza, de la publicidad, del crédito u otra actividad económica.

Cabanellas cita a Boucraet, que define la empresa: "*como un organismo o agrupación organizada, jerarquizada, de hombres ligados entre sí por diversos vínculos, como el salario o el contrato de sociedad, que colaboran a la realización de un fin determinado...*" (347)

Por su parte, el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo prescribe: "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por

344. Ídem, p. 83

345. Íbidem,

346. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta S. de R.L., 1981, T. III, p. 120

347. Íbidem

establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante de la empresa y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

En esta forma la ley determina a la empresa, como una unidad económica, pero que necesariamente tiene una raigambre jurídica que le da cohesión al conjunto de bienes, derechos, crédito comercial, organización, personal, etc., que constituyen el todo que conocemos como empresa, con independencia de que su titular sea una persona física o una persona moral, con quien se establezca la relación laboral.

Ese conjunto de relaciones jurídico-económicas que se entrelazan, le da sustento a la responsabilidad de la empresa, como garante de los derechos que tengan los trabajadores por la relación laboral, misma garantía que no se suspende o termina por el cambio de titular de la negociación mercantil (artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo)

En consecuencia, esa unidad económica y jurídica, es la que produce bienes o servicios que se destinan al mercado, por lo que, supuestamente, constituye una fuente de riqueza, que conlleva, teóricamente, beneficios al empresario, a los trabajadores y al país en general, ya que el conjunto de empresas rentables, determina que su economía sea bonancible.

Por tales circunstancias, se pretende que en los tiempos actuales, es más conveniente cuidar la planta productiva, porque eso representa empleo para el trabajador e intercambio mercantil, que reactiva la economía de una Nación y produce su expansión y desarrollo, reciclándose mayores puestos de trabajo. Por lo cual, existe una inclinación tendiente a desplazar al trabajador, de ser centro de la protección legal, para que se tutele la empresa.

¿Qué es el capital?

Desde luego, el vocablo tiene muchas acepciones, pero la que interesa a nuestro tema (sin meternos a profundizar en conceptos económicos), es la que se refiere a una entidad que designa al mismo tiempo el conjunto de los medios de producción y de aquellos que los poseen ⁽³⁴⁸⁾.

De aquí deriva el régimen económico fundado en el capital, es decir, el capitalismo, que es "*El régimen económico en que los medios de producción pertenecen a los que han invertido capital*"⁽³⁴⁹⁾.

Bobbio ⁽³⁵⁰⁾ nos dice al respecto:

³⁴⁸. Pequeño Larousse Ilustrado, Buenos Aires, Editorial Larousse, 1967, p.194

³⁴⁹. *Ibidem*,

³⁵⁰. Diccionario de Política, México, Siglo XXI Editores, 1981, p. 210

"El término capitalismo (y el adjetivo capitalista derivado de él) tiene, en el lenguaje común actual, y en la publicidad política, un significado sumamente fluctuante y de ninguna manera riguroso, ya que muchas veces se refiere a términos heterogéneos como ideología, sistema, estado y, en general, a los variados aspectos de la estructura económica, social, política de los países occidentales ligados a la propiedad privada de los medios de producción, junto con los términos, usados a menudo como sinónimos, burgués e industrial".

Bobbio cita cuatro definiciones de capitalismo: la primera es de Crosland⁽³⁵¹⁾ que lo identifica con el "sistema de iniciativa individual absolutamente libre en una " sociedad avanzada e industrializada, en que la actividad económica es ejercida por unidades poseídas en propiedad privada, y que operan sin interferencias estatales y bajo estímulo de la ganancia".

La segunda acepción según Bobbio, de Sombart, que sigue Max Weber, es la que pone el acento en el **principio de ganancia y del racionalismo económico**, elementos constitutivos de un espíritu del capitalismo que, en cuanto momento genético del capitalismo mismo, *"debe ejercerse -si se quiere en embrión- aun antes de que cualquier empresa capitalista pueda realizarse"*⁽³⁵²⁾.

En una tercera definición el capitalismo se identifica con la **organización de la producción** para un mercado distante, para el que se podría encontrar una forma **económica capitalista**, no bien se hayan separado en el tiempo y en el espacio los actos de la producción y de la venta, y así se podría hablar de capitalismo no bien se pase de la economía "natural" del mundo medieval a la economía "monetaria" (de acuerdo con la conocidísima distinción de la Escuela Histórica alemana) del mundo moderno⁽³⁵³⁾.

La cuarta y última definición es la de Marx, que no vincula la esencia del capitalismo a la aparición de un sistema de producción para el mercado sino a la aparición de la misma **fuerza de trabajo como mercancía**, comprada y vendida en el mercado como cualquier objeto de cambio. La condición histórica del surgimiento del capitalismo está pues, ligada a la concentración de

³⁵¹. Ídem, p. 211

³⁵². Íbidem

³⁵³. Íbidem

la propiedad de los medios de producción en manos de una minoría de la sociedad y a la aparición como contraparte de una clase de no propietarios que obtienen sus medios de sustento por medio de la venta de la propia fuerza de trabajo, venta no coaccionada sino formalmente libre, en base a un contrato de trabajo ⁽³⁵⁴⁾.

Paul A. Samuelson ⁽³⁵⁵⁾ al referirse a la actual sociedad económica, señala: *"La moderna y avanzada técnica industrial se basa en el uso de grandes capitales; complicados equipos de maquinaria, fábricas de gran escala, almacenes y depósitos de materias primas o fabricadas. Nuestra economía recibe el nombre de "capitalismo", porque este capital o riqueza es, en principio, la propiedad particular de alguien, que es el capitalista"*.

En tal situación, cuando mencionamos al "capitalismo", en general piensa una gran parte de los individuos, que se trata de lo que se expresa, en la primera definición, iniciativa individual, libre empresa, en una sociedad avanzada e industrializada y propiedad privada de los medios de producción. Sin embargo, para otros, dentro del pensamiento Marxista, el "capitalismo", tiene el significado de explotación del proletariado, es decir, del que vende su fuerza de trabajo como si fuera una mercancía.

Ahora bien, ¿Por qué se dice, que, actualmente, hay una inclinación a tutelar el capital ?

En una primera respuesta, tal vez se quiera identificar el capital con la empresa, por lo que habrá esa propensión a protegerlo, para que subsista la planta productiva.

No obstante, nos inclinamos a pensar, que cuando se habla de capital como un nuevo valor, que debe protegerse, se está haciendo referencia, a la inversión en los medios de producción, que al crearse dan vida a la empresa en su conjunto de unidad económica y jurídica, lo que identifica al inversionista con el "capitalista", es decir, el detentador de tales medios, y el conjunto integra el sistema de producción denominado, precisamente, capitalista. En consecuencia, como toda inversión debe tener una recuperación y una utilidad o sea una ganancia, en los tiempos actuales, se le está dando preeminencia al capital, para que resulte atractiva toda inversión en el establecimiento y conservación de la planta productiva, y se le asegure una utilidad, por lo cual se procura resguardarlo de inconvenientes y por esa razón, es común se frenen reclamos de mejoría de los trabajadores, o bien, hasta se reviertan los efectos de conquistas que habían logrado. En tal virtud, si es así, esa tendencia, dejará sin protección al trabajo en beneficio del capital.

³⁵⁴. *Ibidem*

³⁵⁵. Curso de Economía Moderna, Madrid, Aguilar, S.A., de Ediciones, 1960, p. 40

¿ Qué es la producción?

Este vocablo también tiene muchas acepciones, pero nosotros lo relacionaremos con el que corresponde a "conjunto de los productos del suelo o de la industria" vinculados a los significados de "creación", "elaboración", "fabricación", etc.⁽³⁵⁶⁾

En efecto, para nuestro tema, nos interesa el resultado que se obtiene de una actividad industrial, es decir del "conjunto de operaciones que concurren a la transformación de las materias primas, según la definición de industria del Diccionario ⁽³⁵⁷⁾.

Por lo tanto entendemos por producción, el resultado de un proceso industrial en la creación o elaboración de bienes o satisfactores en general, destinados al intercambio comercial.

Guillermo Cabanellas ⁽³⁵⁸⁾ entre otras acepciones de producción da: "*El proceso de transformación de las materias primas*". Asimismo expresa: "*Como resultado del conjunto de actos que sirven a la creación de la riqueza, la producción la integran el capital (los dueños de las máquinas-herramientas), el trabajo (los dadores de actividad creadora) y la naturaleza, que proporciona la base indispensable...*"

Por lo tanto, ¿por qué ahora se considera a la producción, como un nuevo valor que debe ser protegido?

Es de estimarse, que si el proceso productivo, es creador de satisfactores, al combinar el capital, el trabajo y los bienes que proporciona la naturaleza, beneficia una diversidad de propósitos, entre ellos:

Si hay producción, hay abasto de productos, el consumidor no tiene escasez de los mismos y su abundancia tiende a abaratar los precios: proporciona empleos, por lo que el trabajador tiene capacidad de compra, que se traduce en consumo y se recicla la producción de bienes para satisfacerlo, con lo cual la economía se reactiva y puede llegar a exportarse, lo que permite ingreso de divisas; y así también, el Estado participa de dichos beneficios, porque la circulación de la riqueza, le genera impuestos, lo que le permite cumplir sus finalidades.

Cabanellas dice:

³⁵⁶. Pequeño Larousse Ilustrado, op. cit., p. 841

³⁵⁷. Ídem, p. 575

³⁵⁸. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Buenos Aires, Argentina, 1989, T. VI, p. 444

"La organización laboral persigue un objetivo material, que desde el punto de vista empresarial y del interés común se dirige a una mayor producción de bienes, evidente premisa de un bienestar general mayor; puesto que, a más cantidad de artículos, éstos llegan a mayor número de consumidores o beneficiarios o los precios han de ceder naturalmente, con la consiguiente posibilidad de aplicar a otros consumos la economía lograda" ⁽³⁵⁹⁾.

En consecuencia, si se constriñe la producción en lugar de favorecerse, es factible, que el proceso tenga inconvenientes para su total desarrollo. En este aspecto, es donde se aduce, que la excesiva regulación laboral y una demanda creciente de prestaciones, deja a la planta productiva, sin competitividad, ante la apertura comercial. por lo cual es conveniente, que el Estado, en los tiempos actuales, la proteja.

En esa virtud, los juslaboralistas ven que la tendencia presente es cambiar el carácter protector que el derecho del trabajo ha tenido para la clase laborante, a fin de tutelar nuevos valores como son : la empresa, el capital y la producción. En tales circunstancias, es factible, que al despuntar el nuevo siglo, los criterios de protección hayan sufrido transformaciones profundas.

Ahora examinaremos los nuevos principios que se proponen en beneficio de la empresa.

1. Apertura Comercial

Si recurrimos al Diccionario ⁽³⁶⁰⁾, éste nos indica que **apertura** es "acción de abrir"; "acto de principio"; y por su parte, **comercial** deriva de **comercio** y denota lo "relativo al comercio", cuyo origen latino se puede considerar como tráfico de productos o servicios, es decir, negociar comprando y vendiendo.

Ahora bien, cuando hablamos de apertura comercial, nos estamos refiriendo al comercio internacional, a las relaciones de importación y exportación de bienes y servicios, entre los distintos países. Es bien sabido que todos ellos, para proteger su industria doméstica, tienen tarifas arancelarias (impuestos) que se cobran por la introducción de mercancía extranjera y en muchos casos, para impedir la salida de las nacionales que son necesarias para abastecer el mercado interno. Estas tarifas se elevan o reducen, a conveniencia,

³⁵⁹. Ídem, p. 445

³⁶⁰. Pequeño Larousse Ilustrado, Buenos Aires, Argentina, Editorial Larousse, 1967, p 80

para impedir la entrada o salida de bienes o propiciarla, según las exigencias del país de que se trate.

México ha seguido este sistema, sin embargo, a través de convenios ha atenuado los efectos correspondientes, iniciando en cierta medida, una apertura comercial, dentro del Gatt.

En época reciente, México negoció con Canadá y Estados Unidos de América, un tratado que fue firmado por nuestro país y ratificado por el Senado, lo que lo convirtió en Ley, según el artículo 133 Constitucional, a fin de regular las relaciones comerciales entre los tres países.

En esa virtud, tenemos ya un "Tratado de Libre Comercio entre México, Canadá y Estados Unidos" como se le denomina y que se conoce por sus siglas TLC.

Como objetivos del Tratado se expresan: "Eliminar barreras al comercio; promover condiciones para una competencia justa; incrementar las oportunidades de inversión; proporcionar protección adecuada a los derechos de propiedad intelectual, establecer procedimientos efectivos para la aplicación del Tratado y la solución de controversias, así como fomentar la cooperación trilateral regional y multilateral. Los países miembros del TLC lograrán estos objetivos mediante el cumplimiento de los principios y reglas del Tratado, como los de trato nacional, trato de nación más favorecida y transparencia de los procedimientos ⁽³⁶¹⁾.

El TLC prevé la eliminación de todas las tasas arancelarias sobre bienes que sean originarios de México, Canadá y de Estados Unidos, en el transcurso de un período de transición ⁽³⁶²⁾... Para la mayoría de los bienes, las tasas arancelarias vigentes serán eliminadas inmediatamente, o de manera gradual, en cinco o diez etapas anuales iguales ⁽³⁶³⁾. En algunos otros casos la eliminación se hará hasta en un plazo de quince reducciones anuales iguales.

Los tres países eliminarán las prohibiciones y restricciones cuantitativas, tales como cuotas y permisos de importación que se aplican en la frontera...Sin embargo, cada país se reserva el derecho de imponer restricciones en frontera limitada...para la protección de la vida o la salud humana, animal o vegetal o del medio ambiente...⁽³⁶⁴⁾.

³⁶¹ Tratado del Libre Comercio entre México, Canadá y Estados Unidos (Resumen), Secofi, 1992, p. 6

³⁶² *Ibidem*

³⁶³ *Ídem*, p. 8

³⁶⁴ *Ibidem*

Este Tratado implica una apertura comercial en gran escala, entre los tres países signatarios, por lo que la misma, es susceptible de incidir en la planta productiva interna.

Antes de firmarse el Tratado de referencia, hubo críticas acerbas y manifestaciones favorables. Las primeras, señalaron la imposibilidad de México en competir con la industria estadounidense, la mayor del mundo, por lo cual, la industria mexicana sufriría graves consecuencias, esperándose el cierre de muchas negociaciones. Los que apoyaban el Tratado, veían que podía favorecerse al consumidor y así se obligaría a nuestros empresarios a ser más competitivos.

El tiempo definirá cual era el criterio apropiado, pero es indudable, que aún cuando a partir de diciembre de 1994, entramos en un período de crisis severa, que ha ocasionado cierre de empresas, ya antes de esa fecha, se venía dando ese fenómeno, sobre todo en la pequeña y mediana industria, por falta de competitividad, mayores costos de insumos por manejo de menores volúmenes etc., señalándose por algunos, que la apertura comercial en un porcentaje elevado era la causa, con el consiguiente incremento del desempleo.

Quizá no haya una estadística real, porque a través de informaciones de los medios de comunicación, originadas en distintas fuentes, se expresan cantidades diversas, sobre el cierre de empresas y desempleo. En relación con esto Norberto López Zúñiga, en una noticia periodística, destaca: "Economía a la deriva en 1995; el peso se devaluó 141% y cerraron quince mil empresas". En el texto correspondiente se lee:

"Para los noventa millones de mexicanos, 1995 fue un año de pesadilla, de sueños irrealizables, de falsas ilusiones, de expectativas canceladas. La economía navegó a la deriva. Privó un escenario restrictivo para las familias. Sólo quince mil empresas cerraron, otras se fueron a la quiebra; las sobrevivientes redujeron en 60% sus operaciones para trabajar a 40% de su capacidad instalada. Más de un millón de personas quedaron sin empleo y el peso se devaluó 141 unidades -desde la crisis de 20 de diciembre-"⁽³⁶⁵⁾.

Lo que se ha palpado es que ha venido a menos la planta productiva y eso contribuye y es parte de la crisis por la que actualmente atraviesa el país, aunque se hacen augurios halagüeños para un futuro inmediato. Mientras tanto,

³⁶⁵. Diario "Excelsior", 27 de diciembre de 1995, primera plana, séptima columna.

ya los trabajadores han resentido los efectos, que se traduce en desempleo, o en contención de sus reclamaciones salariales, mucho más abajo de los índices inflacionarios, lo que ha venido erosionando su poder adquisitivo.

2. Calidad y competitividad

Estos postulados que en la actualidad se manejan como principios necesarios para que subsista la planta productiva, cuya consecución se dice la obstaculiza la excesiva regulación laboral, al menos en nuestro país, hacen pensar en el presente, que hay necesidad de flexibilizar dichas relaciones, mediante la desregulación que corresponda. Sin embargo, debemos tener en cuenta, que desde el inicio de una negociación mercantil, deben considerarse, como base del éxito, la calidad y la competitividad, pues de lo contrario, el fracaso es inminente.

Por lo tanto, tendríamos que distinguir, si una empresa exitosa, ha venido a menos por la falta de calidad y competitividad de sus productos, por una excesiva regulación de las relaciones laborales, o bien, si la tendencia a perder mercados se finca en falta de calidad y competitividad, por mala administración, variaciones intrínsecas de la demanda; aparición de nuevos productos, excesivos impuestos y otros gravámenes, obsolescencia de la maquinaria y equipo; falta de capacitación del personal, etc.

En efecto, una cosa es la inmanejabilidad de los trabajadores, por exceso de protección, que no permita a la empresa su desenvolvimiento y desarrollo, y otra, porque la misma no se haya actualizado, conforme a las tendencias del mercado y los requerimientos de la modernidad.

No obstante, esos principios en la actualidad, ya se consideran como esenciales para que la empresa subsista, por lo cual, la pretensión será modificar ciertos beneficios de los trabajadores, para que los patrones tengan la facilidad de manejar al personal a su conveniencia, a fin de ser competitivos con la excelencia de la calidad por norma.

Ahora bien, ¿Qué es la calidad? ¿Qué es la competitividad?

El primer vocablo, según el Diccionario ⁽³⁶⁶⁾ significa, entre otras cosas: Conjunto de cualidades de una persona o cosa; importancia; cualidad; excelencia de alguna cosa, etc.

En esa virtud, si nos referimos a un satisfactor o en forma más concreta a un producto, diremos que la calidad del mismo, es el conjunto de cualidades, que hace que llene las especificaciones requeridas, que lo hace apto para el fin

³⁶⁶ Pequeño Larousse Ilustrado, Buenos Aires, Argentina, Editorial Larousse, 1967, p. 187

a que está destinado en su creación, en grado de excelencia, igual o mayor a cualquier otro de su especie.

Por lo tanto, es al consumidor, en última instancia, al que le toca determinar, con independencia del control oficial que pueda haber, si un producto cumple con las normas de calidad correspondientes, para otorgarle su preferencia, y por lo mismo, consumirlo en mayor o menor grado, según sus necesidades y posibilidades.

En tal situación, la empresa que no produce conforme a los requerimientos del mercado, va al fracaso, ya que el consumidor, tarde o temprano, selecciona aquellos productos, que mejor satisfagan sus exigencias.

Es indudable, que en la gran empresa, la calidad se convierte en un factor esencial al desarrollo de la misma, por lo cual, hay un verdadero control de ella, ya sea, en forma general dentro de los estándares de funcionamiento de toda la planta, como es frecuente en las negociaciones americanas, o bien, estableciendo círculos de control de calidad, como hacen los japoneses.

Susumu Watanabe ⁽³⁶⁷⁾ profesor de economía en la Universidad de Tokio, señala: "que la reglamentación relativa a las normas industriales japonesas (JIS) define el control de calidad como un conjunto de medios concebido para producir económicamente bienes y servicios cuya calidad responde a las necesidades del comprador... apunta a lograr este resultado mediante la participación y la cooperación de todos los efectivos de la empresa, desde los altos directivos hasta los jefes de sección, pasando por los contramaestres y los simples peones, en todas y cada una de las actividades: Comercialización, investigación y desarrollo, concepción del producto y operaciones que anteceden a la producción, compra de materias primas y componentes, fabricación, pruebas, venta, financiamiento, administración del personal, formación e instrucción de los trabajadores..."

Agrega: " En este caso, la palabra **calidad** se entiende en la acepción más amplia, es decir, **todo aquello que puede mejorarse**. En este sentido la calidad no se refiere únicamente a los productos y servicios, sino también al modo en que trabaja la gente, funcionan las máquinas, se aplican los sistemas y procedimientos, etc.,... Abarca todos los aspectos del comportamiento humano... Mientras en Occidente el control de calidad se centra en la inspección del producto, el sistema japonés pretende, sobre todo, evitar la fabricación de productos defectuosos. En Occidente el control de la

³⁶⁷ Revista Internacional del Trabajo, OIT, 1991, vol. 110, Núm. 2, p. 202

calidad está mucho más centralizado y especializado. Por ello, se confía a los ingenieros y especialistas encargados exclusivamente de verificar la calidad y fiabilidad del producto...En el Japón, la función de los especialistas y técnicos es prestar asesoramiento en caso necesario y formar a los otros trabajadores (368).

En el fondo, según Watanabe, la diferencia fundamental entre los dos sistemas es que en el Japón el objetivo de los círculos de control de calidad no consiste sólo en la ejecución satisfactoria de una tarea dada, sino también en la mejora de los productos, métodos y sistemas, ya existentes...Los dirigentes empresariales estadounidenses no suelen incitar a que los trabajadores introduzcan cambios en el sistema una vez que éste funciona, mientras que sus homólogos japoneses están prontos a fomentarlos si con ello se consigue mejorar la calidad y fiabilidad de sus productos y métodos de fabricación (369).

Trajimos a colación estos aspectos de la **calidad** en dos de las más significativas economías del mundo, ya que en nuestro país se dan situaciones distintas. Desde luego, en México es importante y existe el control de calidad, no sólo a través de la normalización establecida legalmente, sino aún en el seno de las empresas. Sin embargo, ese control se refiere a las grandes negociaciones, en un porcentaje elevado, no así a la mayor parte de la pequeña y mediana industria, donde los sistemas de control de calidad no son todo lo confiable que uno deseara, para estandarizar los productos en un nivel de excelencia.

Para muchos, una de las causas estriba, en que al trabajador-mexicano le falta capacitación, la mano de obra, en general, no es calificada, aunque hayan importantes casos de excepción. En este aspecto, desde el régimen del Presidente José López Portillo, se reformó la Ley, para que la capacitación y el adiestramiento sea práctica obligada en todas las empresas, lo que ha logrado, en cierta medida un incremento en la calificación del obrero, pero aún falta mucho por hacer, sobre todo, llevar a la conciencia empresarial en su totalidad, que la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores es una inversión que le va a reeditar a corto y mediano plazo; y por lo mismo, que no sólo es una obligación legal, que deber verse como se cumple en apariencia, para no incurrir en responsabilidad.

En base en lo expuesto, no vemos la razón para considerar que la calidad como un postulado a conseguir, implique que el trabajador pierda ciertos derechos que a través del tiempo ha logrado.

368. *Ibidem*

369. *Idem*, p. 203

Por su parte **competitividad** significa " capaz de competir", es decir, implica contienda entre las personas que aspiran a la misma cosa ⁽³⁷⁰⁾. Si esto lo llevamos a las empresas, podemos señalar que la competitividad de ellas estriba en obtener mayor aceptación de sus productos y por lo mismo, mayor demanda de ellos, en base a factores diversos, como la calidad, el precio de oferta, el abasto suficiente, tanto en oportunidad como en el volumen necesario que requieran las exigencias del mercado.

Por lo tanto, la competitividad, parte en un principio, de la calidad de los productos de la empresa; en segundo término, en la factibilidad de que un mayor número de consumidores puedan adquirirlos, por tener precios razonables; y por último, que haya abundancia de dichos productos en el mercado, o cuando menos, los necesarios para satisfacer la demanda.

Esto implica, que la empresa tenga un debido control de calidad, para uniformar sus estándares de excelencia; que por técnicas o procedimientos de fabricación, que incluyen el uso de maquinaria y equipo apropiado, sus costos no sean excesivos, que encarezcan los productos, considerando también el volumen producido, y asimismo, que obtenga suficiente materia prima, para poder fabricar en volúmenes adecuados a las demandas del mercado, ya que el producto escaso, tiende a perder la predilección del consumidor.

En tal situación, la competitividad está en razón de una buena administración de la empresa, que cada día mejore sus técnicas y procedimientos, rebaje sus costos y satisfaga el mercado.

Ahora bien, en México, las empresas se quejan de exceso de impuestos, cada vez más se les constriñe la deducibilidad de gastos; tienen que pagar cuotas del Seguro Social, Infonavit; así como otros gravámenes, como el impuesto al activo fijo; participación de utilidades a los trabajadores; en suma, se incrementa el valor de los insumos, los energéticos que mueven las fábricas, el transporte para la distribución de los productos; con lo cual tienden a encarecerlos, ya que todo lo repercuten en el precio, razón por la que pierden competitividad, ante productos extranjeros, ahora que a través de la apertura comercial se importan indiscriminadamente.

Es posible, que no carezcan de razón, pero las prestaciones laborales no son las determinantes de la falta de competitividad, ya que las demandas de los trabajadores, en alguna forma son controladas por las autoridades, para que no se desborden; y por lo mismo, es de estimarse, que no hay un fundamento fuerte, para considerar, que en aras de una mayor competitividad empresarial, se menoscaben derechos de los trabajadores.

³⁷⁰. Diccionario Larousse, op. cit. p. 253

3. Desregulación

Hemos visto en páginas anteriores, que el Derecho del Trabajo en nuestro país, es rigorista, hay dureza y rigidez (Capítulo III) en sus disposiciones, que limitan la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo. No pueden pactar nada contra la Ley, ni menos de lo que ésta concede.

En las tendencias del derecho actual, los patrones desean, que haya menos regulación laboral, que permita mayor flexibilidad de las relaciones de trabajo, quieren que haya desregulación.

¿Qué significado tiene la desregulación" ?

La palabra se compone de "'des" que es una preposición inseparable que denota: **negación, oposición o privación** y de "regulación" que es acción de regular u ordenar; por lo que, "desregulación" significará "quitar o privar de reglas"; en otras palabras. "que deje de ajustarse a reglas" ⁽³⁷¹⁾.

En consecuencia, al hablar de desregulación en el derecho laboral, es de estimarse que no se pretende su supresión (sería absurdo), sino disminuir su regulación, es decir que haya menos reglas, que establezcan cortapisas a la voluntad de las partes.

Sin embargo, como el derecho laboral ha sido tuitivo de la clase trabajadora, o cuando menos, esa idea hemos tenido, en ese caso, desregulación implicaría hacerlo menos protector, a fin de darle mayor juego a las partes, para convenir.

Al efecto, se ha dicho, que en un principio tuvo razón de ser la protección, por la debilidad jurídica y económica de la parte laboral en la contratación, pero en la actualidad, los sindicatos han igualado fuerzas con los patrones, por lo que ya no es necesario tanto apoyo al trabajador. Otros rebaten y dicen: los sindicatos han cobrado fuerza e impuesto condiciones de trabajo favorables, en razón del peso de la ley, sin ésta, carecerían de dicha fuerza, para poder negociar en un plan igualitario. Por otra parte, algunos preguntan ¿Cómo quedarán protegidas las relaciones laborales individuales, que no se den en un marco de negociación colectiva?

Se puede estimar, que un cuerpo legal, no puede ser estático y monolítico, ya que las relaciones que se dan en una sociedad son cambiantes, según las épocas, por lo que, tal vez convenga hacer una revisión de la Ley, para modificarla, en lo que corresponda, a fin de que en la relación haya mayor reciprocidad de derechos y obligaciones; se aclaren y llenen las lagunas legales y se remoce conforme a las necesidades del medio social, pero no en aras de privar de derechos a los trabajadores.

³⁷¹. Pequeño Larousse Ilustrado, op. cit. p. p. 328 y 884

4. Polivalencia en la labor

El vocablo "polivalencia" señala un significado literal de muchas valencias, ya que es una palabra compuesta del prefijo "poli" que denota pluralidad y valencia, que deriva de valer, en el latín "valiere", que quiere decir: "tener un valor", por lo que polivalencia es tener una pluralidad de valores ⁽³⁷²⁾.

Si unimos el término a labor, nos estaremos refiriendo a una pluralidad de valores en el trabajo, pero con esa frase lo que se quiere denotar, es la aspiración de que el trabajador tenga los suficientes conocimientos de las diversas labores de la empresa, para que se le pueda utilizar, indistintamente, en algunas de ellas, según las necesidades; así, si por cualquier motivo (enfermedad, vacaciones, etc.) falta un trabajador, se le puede suplir por cualquier otro, de diferente área, que en el momento esté disponible, sin que el proceso productivo se entorpezca. En otras palabras, se pueden intercalar los trabajadores, no sólo en distintas áreas, sino también en diversas labores.

En nuestro derecho el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, prescribe, que: las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables; y el 25, establece, que el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener, según la fracción III, el servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible. Por su parte, el artículo 27 de dicho ordenamiento, señala, que si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

Juan B. Climent Beltrán ⁽³⁷³⁾ al respecto hace el siguiente comentario: *"Determinación de los servicios. Es importante señalar con claridad los servicios que deban prestarse, para garantía mutua del patrón y del trabajador. La exigencia de una prestación de servicios de distinta naturaleza a la pactada implica una modificación al contrato de trabajo que no puede efectuarse sin el consentimiento del trabajador"*.

En consecuencia, dada nuestra idiosincrasia, contractualmente sería difícil establecer un abanico de labores, para que no se violaran los contratos, con mayor razón, en la negociación colectiva, ya que el sindicato no sólo demandaría salarios mayores a los normales, sino que al cuidar de que hubiera más empleo para sus miembros, rechazaría una polivalencia en las labores, que podría incidir en la disminución de las plazas o en la no creación de nuevas, conforme a las necesidades que se presentaran en la empresa.

³⁷² Ídem, p. p. 818 y 1048

³⁷³ Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, México, Editorial Esfinge, S. A. de C. V., 1995, p

5. Reconversión

La palabra se compone de "Re" que es una preposición inseparable que denota repetición, negación o inversión de significado y de "conversión", que es **acción o efecto de convertir o convertirse**; mutación de una cosa en otra; mudanza de vida, etcétera. Por lo tanto, **reconversión** debe entenderse como **volver a convertir o convertirse**, o volver a mudar una cosa en otra.

No obstante, cuando hablamos de **reconversión** en los aspectos laborales y económicos, estimamos que estamos denotando la necesidad de llevar al cabo, un cambio en el sistema de producción, mediante la sustitución de la maquinaria instalada, por nueva, que responda a tecnologías más avanzadas, a lo cual podemos agregar, una revisión en los procedimientos productivos, para hacerlos más fluidos y sencillos, que repercutan en una elevación de la productividad.

Adrián Sotelo Valencia ⁽³⁷⁴⁾ al hablar de los efectos sociales de la crisis y concretamente de la estrategia de desarrollo de la reconversión industrial en México, señala: *"Desde una perspectiva crítica, entendemos por reconversión industrial la forma contemporánea universal, que asume la reestructuración del sistema capitalista por influjo de la crisis y la gestación de una nueva división internacional del trabajo que demanda reintegración de las economías dependientes como aparatos productivos complementarios de los procesos de acumulación y valorización de las economías industrializadas"*.

Al referirse a América Latina *"La reconversión industrial ha significado la aplicación de una concepción que formula una estrategia global de desarrollo para el cambio estructural encaminado a superar la crisis económica..."* Considera que se trata de una concepción neoliberal que parte de dos supuestos: a) redefinir el papel del Estado en el sentido de disminuir paulatinamente su intervención como agente rector y regulador del sistema económico y, b) redefinir las relaciones laborales a fin de readecuarlas a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de valoración del capital de los nuevos procesos de trabajo surgidos de la reconversión industrial. Así expresa: *"La primera premisa supone un esfuerzo permanente de sustitución de los mecanismos económicos de regulación del Estado por mecanismos de regulación económica por las fuerzas del mercado"* ⁽³⁷⁵⁾.

³⁷⁴ . "Política y reconversión industrial en México", Testimonios de la crisis 3 Austeridad y Reconversión, México, Siglo XXI Editores, 1988, pp.191-192.

³⁷⁵ . *Ibidem*

La segunda premisa... supone un cambio drástico en las formas tradicionales en que se habían desarrollado las relaciones obrero-patronales... por nuevas formas de trabajo y de contratación más flexibles y ajustables a la dinámica de la inversión productiva y a la introducción de innovaciones tecnológicas ⁽³⁷⁶⁾.

Es sabido, desafortunadamente, que en México no contamos, en general, con la tecnología de punta, que tienen los países altamente industrializados; nuestra investigación, por situaciones económicas, es limitada; sin que tengamos una tecnología propia. Ha habido en muchos casos, falta de previsión, por lo que gran parte de la maquinaria y equipo de la planta productiva, adolece de obsolescencia en mayor o menor grado.

En esa virtud, cuando la crisis golpea al país, se detectan todas las deficiencias. Además, al ligarnos a un Tratado del Libre Comercio, nos damos cuenta que hay falta de preparación, para una apertura comercial, porque en gran parte carecemos de calidad y competitividad, cuyas causas inmediatas son los retrasos de los medios de producción, que piden a gritos una reconversión, que de lograrse incidirá también en el empleo, pues las modernas tecnologías, van haciendo que la mano de obra se bata en retirada cada día, como lo hemos visto a través del tiempo, en que la máquina va substituyendo el trabajo del hombre, engrosándose las filas de los desocupados.

En suma, en el presente (1995) vemos la necesidad de modernización en la planta productiva, pero esta situación ya se daba tiempo atrás. En efecto, el doctor Néstor de Buen, en marzo de 1988, en su libro "Concertación Social Reconversión y Empleo" ⁽³⁷⁷⁾, ya hablaba de la necesidad de la reconversión: "*Es claro que la crisis hace muy difícil que se pueda pensar en una modernización de la industria o de la agricultura. Sin embargo la reconversión industrial aparece como una necesidad que exige urgente atención*". Agrega: "*En México, de manera especial, en comparecencia del Secretario de Energía, Minas e Industria Paraestatal, Alfredo del Mazo, ante la Cámara de Diputados (11 de noviembre de 1986), se ha puesto de manifiesto la absoluta necesidad de llevarla a cabo con una inversión de 3.5 billones de pesos en los próximos 4 años...*"⁽³⁷⁸⁾.

El propio doctor De Buen señala a continuación, en la obra citada, que según información periodística de Carlos Medina, en Excélsior: "*Los partidos de oposición, al conocer el Programa presentado por Del Mazo, impugnaron la reconversión industrial afirmando que no es viable por la falta de recursos*

³⁷⁶. Íbidem

³⁷⁷. Op. cit., p. 142

³⁷⁸. Ídem, p. 143

económicos y sólo traerá desempleo, cierre de empresas y venta de paraestatales...".

Si así era en 1986 y en 1988, en 1994 y 1995, la cuestión se tornó más violenta, porque la falta de competitividad de muchas empresas, por no haberse modernizado, han traído como consecuencia su cierre; y por lo mismo, desempleo. Con mayor razón, que el país se ha sumido en una crisis política, económica y social, que no se sabe hasta cuando se revertirá, a pesar de los informes halagüeños de las autoridades, para que en 1996 veamos crecer el producto bruto interno, aunque sea en mínima parte.

6. Flexibilidad en el Empleo

El significado de **flexible** es "que se dobla o cede fácilmente, por lo que flexibilidad, es la acción de ser flexible, o que se dobla o cede con facilidad ⁽³⁷⁹⁾.

Por lo tanto, hablar de flexibilidad en el empleo, no implica el aplicar las palabras literalmente, sino establecer un simil para hacer hincapié en que las relaciones laborales no deben ser tan rigorista (ver Capítulo III), como sucede en nuestro derecho del trabajo, a fin de que puedan moldearse a las necesidades de la empresa, evitándose los escollos legales, que actualmente existen. En el presente, en el ramo empresarial, en aras de mayor competitividad, se aspira a que las relaciones de trabajo sean suaves, que haya flexibilidad de las mismas, para facilitar el manejo del personal, según las exigencias de la empresa, en un momento dado.

El maestro Santiago Barajas Montes de Oca ⁽³⁸⁰⁾ en un estudio que denominó "La Flexibilidad: Nuevo elemento en la relación de trabajo" señala que la flexibilidad es un término de reciente incorporación al derecho del trabajo, que ha alcanzado significación en las relaciones laborales al aplicársele a un conjunto de cuestiones de carácter económico dentro de la empresa, tanto para hacer viable su subsistencia como para permitir una armónica composición de los factores de la producción...jurídicamente puede entenderse como el conjunto de actitudes obrero-patronales destinadas a obtener acuerdos y soluciones prácticas a problemas económicos con la finalidad de evitar conflictos que pongan en peligro la vida de una negociación.

³⁷⁹. Diccionario Trillas de la Lengua Española Ilustrado, México, Editorial Trillas, 1990, p. 184

³⁸⁰. Revista de Derecho Comparado, " La Flexibilidad en la relación de trabajo", No.70, México, p.16

El mencionado maestro Barajas Montes de Oca ⁽³⁸¹⁾ cita diversas definiciones de lo que se entiende por **flexibilidad en materia laboral**, de las cuales reproducimos algunas:

Rafael Luca de Tena: "*Considera a la flexibilidad del trabajo como la exigencia moderna de mayor ocupación en una fase recesiva de la economía, que busca evitar tensiones no tolerables al interior del modelo capitalista, que minen el tejido productivo y amenacen convertirse en una reducción del empleo...*"

F. Pérez Amorós: "*Un proceso que consiste en convertir la fuerza de trabajo adquirida por el empresario en el mercado contratando a un trabajador, en trabajo efectivo, cuyos resultados se incorporan automáticamente al haz de propiedades del referido empresario. Flexibilización es facilitar la extracción de trabajo efectivo y facilitar su utilización. Es en suma, una relación social por naturaleza conflictiva, al amparo de la cual se intenta modificar el instrumento que regula el derecho del trabajo*".

Marcelo Pedrazzoli: "*La protección normativa por medio de la cual se pretenden evitar intolerables explotaciones y la competencia a la baja entre trabajadores, en sectores de fuerza de trabajo débiles, con la finalidad de combatir el desempleo así como regular la externalización de funciones en la empresa cuando se presenta el decaimiento de las salidas tradicionales de la profesionalidad de las nuevas generaciones escolarizadas, que la hegemonía del sector industrial ha estratificado y empobrecido*".

Arturo Hoyos: "*Es la posibilidad de la empresa de contar con mecanismos jurídicos que le permitan ajustar su producción, empleo y condiciones de trabajo, ante las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico, las innovaciones tecnológicas y otros factores que demandan ajustes con celeridad*".

Por su parte, el citado maestro Santiago Barajas Montes de Oca ⁽³⁸²⁾ da su propia definición: "*Flexibilidad es el elemento complementario de la relación de trabajo conforme al cual trabajadores y patronos aceptan un ajuste económico, con carácter provisorio o temporal, a las condiciones de trabajo establecidas, de una empresa en crisis*".

Esthela Gutiérrez Garza considera la flexibilidad como: "*...la búsqueda de mecanismos ágiles, sin trabas institucionales que entorpezcan el libre juego de la oferta y la demanda en cada uno de los ámbitos de los*

³⁸¹. Ídem, p.p. 16 y 17

³⁸². Ídem, p. 17

componentes de la relación salarial (proceso de trabajo, grados de calificación del trabajo, empleo y escala salarial) y que faciliten la introducción de innovaciones tecnológicas para reorganizar los procesos productivos en función de las normas y requerimientos de la reconversión industrial y de la operación de los equipos modernos" ⁽³⁸³⁾.

Nos parece que la definición expuesta por el profesor Arturo de Hoyos, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, reviste mayor sencillez y por lo mismo, mayor claridad, por lo siguiente:

1. La flexibilidad en el trabajo es un principio que se pretende opere en favor del patrón, no del trabajador, al que lo protege el rigorismo de la ley, cuya aplicación se trata de atenuar. De allí, que el citado autor exprese que la flexibilidad es "la posibilidad de la empresa de contar con mecanismos jurídicos", que a nuestro entender pueden originarse en una desregulación; en pactos sociales; o en cualquier otro acuerdo, que sin contrariar la legislación, se aprueben por las Juntas. Cuando menos creemos que así operaría en nuestro derecho.

2. Esos mecanismos le permitirían a la empresa, el ajuste de la producción, empleo y condiciones de trabajo. Es decir, en los aspectos económicos y laborales más señalados, en los cuales subyace la relación de trabajo.

3. Están previstos dichos mecanismos, para operar, ante fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico; o innovaciones tecnológicas y cualesquiera otros factores que demanden ajustes con celeridad.

Es indudable, que en México, la flexibilidad tal vez no podría operar por la imperatibilidad de las disposiciones legales, que no permiten renuncia o menoscabo de derechos de los trabajadores. Así, encontraríamos cierta oposición a principios establecidos en favor de la clase laborante, entre ellos: la estabilidad en el empleo; la división del trabajo, entendiéndose ésta, para el caso, como la asignación de servicio o servicios que va a desarrollar el trabajador, que deben estar perfectamente determinados (salvo la excepción que señala la ley); la imposibilidad de establecer condiciones menores a las que prescribe la ley en favor de los trabajadores, es decir, condiciones mínimas reconocidas por el ordenamiento legal, en que las relaciones laborales se pueden dar; la renuncia de derechos, sobre todo de salarios, indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados.

Así también, el patrón no puede ordenar al trabajador que preste servicios en lugar distinto al que indica el contrato. Tampoco puede cambiarle

³⁸³. Cfr. Sotero Valencia, Adrián, Op.cit., p. 192

el turno, si el contrato no lo estipula. En fin, todas las taxativas legales, operan para delimitar la relación de trabajo, en un rigorismo que ahora se pretende atenuar o suprimir, para dejar los contratos, como antaño, a la libre voluntad de los contratantes, sin considerar que el derecho del trabajo se originó para igualar a los desiguales, es decir, a la parte fuerte de la relación, tanto en lo jurídico como en lo económico, que es la empresa, con la parte débil, que es el trabajador.

Antonio Vázquez Vialardi ⁽³⁸⁴⁾ en su estudio "La Flexibilidad en el Derecho del Trabajo: Eslogan para disminuir los derechos de los empleados o adecuación a la realidad", hace referencia a la flexibilidad, a nuestro juicio desde un punto de vista humanista, ya que, estimamos en época de crisis todos los sectores quedan involucrados.

Si ante una situación de crisis provocada por una saturación del proceso de crecimiento, o por un desplazamiento del hombre en su tarea por equipos y procedimientos de producción (robots, etc.) que lo someten a un forzoso desempleo y como consecuencia lo apartan del lógico proceso económico, sólo se intenta poner el acento en lo jurídico, es factible que se logre una solución acorde con el desarrollo humano. Lo más probable es que sólo se siembre la semilla de la desorientación social con la consiguiente destrucción del propio aparato productivo ⁽³⁸⁵⁾.

Por otra parte, ante un problema de esa naturaleza, no tiene sentido mantener o incrementar la rigidez de las técnicas de la protección social con probada eficacia en otras épocas distintas de la actual, como un paso obligado para hallar una solución humana... es factible que en una primera etapa se logre una más justa distribución... de los aspectos de carencia que la crisis provoca. Habrá mayor justicia en cuanto se distribuye - aquí lo negativo- con equidad, pero sin que se logre recomponer el aparato productivo que constituye el presupuesto material, condición necesaria pero no suficiente, de un auténtico proceso de desarrollo humano ⁽³⁸⁶⁾.

Por otra parte, señala que en situación de crisis es necesario un equilibrio entre lo económico y lo social... de la misma manera que en las épocas de esplendor... debe conseguirse un adecuado punto de inflexión entre economía y

384 . Cuestiones Laborales, Libro en homenaje al maestro Mozart Víctor Russomano, México, UNAM, 1988, pp. 31-32.

385 . *Ibidem*

386 . *Ibidem*

derecho. Ninguno de ellos puede perder su sentido; la primera como proceso vinculado a la producción de bienes y servicios; el segundo como el acceso de los hombres a los mismos a través de una dinámica distribución que se caracterize no sólo por un equilibrio de cualquier manera sino humano ⁽³⁸⁷⁾.

El citado autor cree que en esa perspectiva, la flexibilidad logre pleno sentido. No se trata de sacrificar lo económico a lo distributivo, ni éste a aquél; al contrario, se trata de lograr un punto de equilibrio... que al mismo tiempo que permita distribuir con espíritu de justicia y solidaridad aspectos positivos (bienes, servicios, empleos) y negativos (carencias, desempleo, esfuerzo para lograr mejores niveles de vida) no compromete de una manera decisiva el proceso productivo; al contrario, con el esfuerzo de todos, de acuerdo con sus posibilidades... se le reconstruye ⁽³⁸⁸⁾.

Por nuestro lado, estimamos que en una época de crisis las medidas que se tomen, no deben, en primer término, recargar las espaldas del consumidor; en segundo lugar la posibilidad de flexibilizar las relaciones laborales, que no se encaminen a que los trabajadores prescindan de derechos fundamentales que les ha dado la legislación laboral, sino revisar aquellos que pueden hacer más expedita la actuación de la empresa, para afrontar los problemas a fin de flexibilizarlos, en lo que sea posible, buscando un equilibrio entre las necesidades presentes de la planta productiva y las que tienen todos los trabajadores, para su subsistencia y la de sus familias.

7. Productividad

Guillermo Cabanellas ⁽³⁸⁹⁾ da la acepción: Índole de lo productivo; con significado reciente, capacidad o grado de producción por unidad de trabajo; superficie de tierra cultivada o equipo industrial, entre otras referencias. En un enfoque económico: **se dirige a una mayor producción de bienes**. Así también señala: Por productividad se comprende hoy el desempeño de la actividad laboral con resultados muy eficaces, sobre todo en la cantidad de artículos materiales.

En su Diccionario, Cabanellas hace alusión a una reunión de especialistas en "productividad" promovida por la Organización Internacional del Trabajo, en la cual, adoptaron como principales conclusiones para desarrollar la productividad, las siguientes: a) la responsabilidad principal de

387. Íbidem

388. Íbidem

389. Op. cit., p. 445

las medidas para aumentar la "productividad" en las empresas incumbe a los empleadores; b) ningún esfuerzo tendiente a aumentar la "productividad" puede tener éxito si no hay buenas relaciones entre los empleadores y los trabajadores interesados; c) una mayor "productividad" en la empresa exige medidas en los campos principales: organización y control de la producción, personal, instalaciones, equipos.⁽³⁹⁰⁾

En nuestra opinión entendemos por **productividad**, un incremento en la producción de bienes o servicios, originada en la mayor laboriosidad de los trabajadores, combinada con medidas de eficiencia que tome la empresa en el proceso productivo y en la mejor efectividad de la utilización de la maquinaria o equipo que corresponda.

Consideramos que con los medios que se tiene, el elevar la productividad en la empresa, es una necesidad, que siempre está presente en toda negociación, pues significa, en términos generales, bajar costos, ya que la mayor producción de bienes, sin aumentar o con los mismos gastos, determina menor costo unitario y por ende, mayor competitividad.

Ahora bien, esa necesidad permanente, en la actualidad, se ha considerado, por algunos, como un principio, para solicitar la desregulación en materia laboral, para que haya una mayor flexibilidad en las relaciones, pues se aduce, que si el empresario no puede manejar su personal como estime conveniente, por taxativas legales, entre otras cosas, no se puede lograr la productividad requerida para ser competitivo, sobre todo con los productos extranjeros, ahora que hay apertura comercial. Por lo tanto, de aceptarse lo anterior, implicaría modificar la ley, privándose a los trabajadores de algunas de sus normas tuteladoras.

C. La concertación social en un nuevo enfoque de las relaciones laborales

En este Capítulo hemos visto que hay tendencias de cambio en el derecho del trabajo, por diversas circunstancias, como se ha explicado en los incisos A y B, ya sea entre otras cosas, por el impacto de nuevas tecnologías o por la propensión a tutelar nuevos valores.

Ahora bien, cuando la economía se trastoca y la crisis hace de las suyas, la concertación social se ha dado, en fechas recientes, como una tabla de salvación, para que no se desborden las peticiones de los trabajadores, con la promesa, casi siempre promesas, de que no se aumentarán los precios de los bienes y servicios por las empresas y que se tratará de conservar la planta productiva y el empleo.

³⁹⁰. *Ibidem*

En México acabamos de tener un ejemplo, en el pacto denominado Alianza para la Recuperación Económica, con la excepción, que aún cuando participó el gobierno, éste aseguró que los bienes y servicios que presta, sí tendrían substanciosos aumentos.

Por lo tanto, veremos en este inciso la incidencia de esa nueva figura jurídica, en las relaciones individuales y colectivas y el efecto en la negociación, que para establecerlas hacen los sindicatos.

1. Las relaciones individuales y colectivas

En su proceso evolutivo, las condiciones de trabajo se fijaban, supuestamente, por la voluntad de ambas partes, que tanto el trabajador como el patrón discutían las mismas, hasta establecerse el acuerdo correspondiente, que regiría la prestación del servicio; aunque sabemos, que históricamente, el trabajador no participaba en condiciones igualitarias, sino que su voluntad sólo se obtenía para aceptar las condiciones que le impusiera el patrón. La excesiva oferta de mano de obra, agravaba la situación, que no permitía ni rebatir, ni discutir lo que le señalaba el empleador, por lo que la jornada, usualmente, era inhumana y en muchos casos, la retribución era exigua.

El Estado era indolente ante esa situación, por el liberalismo entronizado como doctrina, que respetaba la expresión de la libre voluntad, como suprema ley de los contratos, dejándose a los trabajadores en estado de indefensión, sin apoyos legales, que coartaran los abusos que se originaban al respecto, por su debilidad jurídica y económica ante sus empleadores.

La disolución de los gremios y el maquinismo, formaron ejércitos de desocupados, desvalanciando la oferta de mano de obra y la demanda de la misma, lo que repercutía en el establecimiento de condiciones de trabajo injustas. Las relaciones laborales eran individuales, no existían las actuales organizaciones sindicales, que defendieran los intereses de los trabajadores, con verdaderos apoyos legales

Sin embargo, en la desgracia de muchos, va naciendo una conciencia de grupo, de clase, que se ve afectada por las circunstancias, pero aún la ley no reconoce el derecho a sindicalizarse y menos, a la negociación colectiva.

Cuando la necesidad de proteger esas legiones de trabajadores se manifiesta y llega a la conciencia gubernamental, se origina el derecho del trabajo, como tuitivo de esa clase.

En otras palabras, cuando el Estado reconoce el derecho de los trabajadores a formar sindicatos y la obligación del patrón a la negociación colectiva, así como el derecho de huelga, el panorama de las relaciones laborales cambia y se empiezan a igualar las fuerzas de los sujetos de las

mismas. Ya es el sindicato el que tiene la facultad de discutir las condiciones de trabajo y puede exigir se mejoren, con la amenaza o el movimiento de huelga. De hecho, a través de la negociación colectiva, dichas condiciones han tenido incrementos favorables para los trabajadores: mejores salarios, jornadas más humanas y prestaciones adicionales, que la acción individual nunca alcanzaría.

No obstante, como ya se dijo, cuando hay una economía sana, la negociación colectiva es el medio para que los trabajadores obtengan mejores prestaciones, pero cuando la economía es anómala, el Estado se preocupa y considera que la negociación colectiva no puede resolver, a nivel de cada empresa, los problemas inherentes a cada período crítico. Para esas situaciones la concertación social es la que puede señalar soluciones.

Al respecto, se nos dice:

"La concertación social aparece como un efecto inteligente de una situación de crisis. No sería concebible en etapas de desarrollo económico en las que la negociación directa tiene un ámbito mucho más amplio. Obviamente con ambientes diferentes, necesidades distintas y estructuras de celebración discrepantes, pero la concertación social está siempre vinculada a fenómenos de conflicto económico y social"³⁹¹.

Ahora bien, la concertación social, indudablemente tiene repercusiones profundas en las relaciones individuales y colectivas. En efecto, en un momento dado, puede establecer modalidades a las mismas, canalizando o frenando las demandas de los trabajadores, los cuales, como ya se dijo, lo más probable es que con la concertación social asuman sacrificios y suspendan, transitoriamente, el ejercicio de algunos de sus derechos.

En el segmento siguiente, nos referiremos a modalidades que puede imponer la concertación social a las relaciones colectivas.

2. ¿Substituye la concertación social a la negociación colectiva o le establece directrices?

Antes de contestar esas interrogantes, recordaremos, que cuando hicimos referencia a la negociación colectiva citamos el concepto que da la Organización Internacional del Trabajo, como el conjunto de acuerdos a los que pueden llegar empleadores individuales o representantes de organismos

³⁹¹. Néstor de Buen, Concertación Social Reversión y Empleo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1988, p p. 100-101

patronales con representantes sindicales, con la finalidad de establecer un convenio escrito...⁽³⁹²⁾

Así también, se reprodujo lo dicho por el maestro Mascaro Nascimento, en el sentido de que la negociación colectiva es un procedimiento de discusión sobre las condiciones laborales, aspirando a un resultado...⁽³⁹³⁾. Ese resultado es la convención, entre nosotros diríamos el contrato colectivo, que para Mario de la Cueva ⁽³⁹⁴⁾ es ...el pacto que fija las condiciones de trabajo de las empresas, con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero...

Por su parte, la concertación social según Mozart Víctor Russomano ⁽³⁹⁵⁾ es la forma más amplia y moderna de la negociación colectiva...

Sin embargo, entre una y otra hay diferencias: En la negociación colectiva se trata de fijar condiciones de trabajo, en una o varias empresas; la tendencia manifiesta es casi siempre modificar las condiciones, en beneficio de los trabajadores. Participan sindicatos de empresas o de una rama industrial y tiene un ámbito de aplicación, restringido a una o varias empresas o a una rama industrial. Por su parte, en la concertación social, como se ha venido desarrollando, hay una globalización de toda la economía del país; el propósito es la participación de todas las fuerzas económicas, la totalidad de las empresas y sindicatos, a través de sus organismos cupulares. Por lo general, se constriñen las prestaciones laborales, lo que implica sacrificios de la clase trabajadora, a fin de que la planta productiva subsista.

Ahora bien, recordados esos antecedentes, pasamos a referirnos a las preguntas que titulan este segmento y al respecto consideramos que no puede haber una respuesta completa, directa y definitiva de las mismas, ya que hay matices en los efectos, en uno y otro caso, porque en cierta medida la concertación social origina dos situaciones, aunque no las agota totalmente.

Por un lado, en un porcentaje elevado, hay una substitución, pues en algunas materias, no hay un acuerdo de cada empresa o de una rama industrial, con el o los sindicatos titulares de los contratos colectivos o del contrato-ley que corresponda, sino un acto plural, en que todos se obligan en una finalidad trascendente a cada empresa y que se enmarca en la economía general del país, a fin de no desbordar demandas salariales por parte de los trabajadores; que las empresas conserven la planta productiva y el empleo y desde luego, que no se incrementen los precios de los bienes, que erosiona los salarios; y por su parte, el Estado, conserva un mayor control de la situación y cuando asume

³⁹². Ver Capítulo VI de esta tesis

³⁹³. Cfr. Héctor Santos Azuela, op. cit. nota 117, p. 153

³⁹⁴. Op. cit. Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. 1964, p. 465

³⁹⁵. Op. cit. Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas, p. 577

obligaciones se autolimita en su acción, si ésta no se ajusta a finalidades de sortear el escollo de la crisis, que origina a la concertación social. Por lo tanto, en estos casos, no hay una correlatividad de derechos y obligaciones, como en una relación entre dos partes, en que el derecho de una, constituye la obligación de la otra y viceversa.

Por otra parte, la concertación social aparece como un acuerdo macro, que señala directrices a la negociación colectiva, es decir, a través del pacto social, se establecen bases generales, que luego se concretan en cada empresa o rama industrial, por medio de la negociación colectiva, para precisar el alcance y las modalidades de las relaciones laborales en las mismas, sin contrariar el pacto correspondiente.

En este aspecto, para precisar los alcances del pacto, una vez más recurrimos al autor, que quizá sea el que con más profundidad ha tratado, en nuestro país, el tema de la concertación social, nos referimos por supuesto a Néstor de Buen, el cual hace un análisis muy específico sobre los límites a que pueden llegar las negociaciones colectivas ante un pacto social.

El asume que el contenido del pacto es obligatorio para quienes lo han celebrado. Si el empresario se niega a acatar lo que por vía de representación le resulta obligatorio, de todas maneras le será exigible con todas sus consecuencias inherentes a su incumplimiento. De no respetarlo el sindicato, porque intente mejorar lo pactado en la concertación, estima que la huelga consiguiente no sería imputable al empleador ⁽³⁹⁶⁾.

Para él, la cuestión se complica si se piensa en la posibilidad de un acuerdo entre las partes, que por ejemplo, establezca bandas salariales superiores o inferiores a las marcadas en el pacto. Analiza que si el derecho laboral es un mínimo para los trabajadores, no habrá duda alguna de su exigibilidad, tratándose de mejoras o de su nulidad tratándose de renunciaciones. Pero en su concepto esa tesis no es aplicable ya que resulta evidente la presencia de un interés superior al que deban subordinarse los particulares como es el de abatir la inflación con medidas imperativas ⁽³⁹⁷⁾.

Afirma que el pacto viene a constituir un marco rígido dentro del cual, pero nunca fuera de sus límites, podrán moverse las partes...y dados los intereses en presencia, se podría invocar la nulidad absoluta de lo pactado en demasía o en menos, en función del interés social en juego ⁽³⁹⁸⁾.

³⁹⁶. Concertación Social Reversión y Empleo, México, Editorial Porrúa. S.A., 1988, p 186

³⁹⁷. *Ibidem*

³⁹⁸. *Ídem*, p. 185

Como colofón de lo que se ha expuesto sobre la concertación social, vemos que ésta evita la pluralización de los conflictos, a través de un acuerdo casi totalitario de las partes más representativas de la economía de un país, en un momento dado; que encauza los acuerdos particulares dentro de cada empresa, en parámetros que los hacen menos conflictivos, al establecer límites estrictos, en los que la voluntad o el deseo de las partes pueden operar; y a la vez, se abrevia su resolución.

CONCLUSIONES

1. El "trabajo" es parte de la naturaleza del hombre, esencial a su supervivencia, por ser un medio de allegarse satisfactores para la conservación y desarrollo de la vida. Por lo tanto, entendido como actividad encaminada a la consecución de un fin, es "**un valor humano**", que ha permitido o es base de la existencia del hombre sobre la tierra.

2. Dentro del grupo social la actividad "trabajo" no ha tenido el mismo reconocimiento, ni igual significado, en las distintas épocas, pero se le ha considerado como necesario para la supervivencia del hombre sobre la tierra.

3. En la actualidad la actividad trabajo que interesa al derecho laboral es la que una persona realiza para prestar servicios a otra, ya sea física o moral, a la que se subordina en dicha relación, devengando un salario.

4. La relación laboral es interpersonal, por lo que para su establecimiento debe mediar la voluntad del que presta el servicio y la del que lo recibe, aunque la misma sea expresa o tácita, verbal o escrita.

5. Para que exista una relación de trabajo, debe darse el supuesto de subordinación, que implica una persona que manda o dirige, directa o indirectamente, y otra, que obedece, en todo lo concerniente al trabajo.

6. Consideramos que siempre media un acuerdo previo de voluntades, antes de que la relación laboral se de en plenitud, ya sea que se origine en un contrato expreso, o tácito al presentarse el trabajador a laborar y ser aceptado, o permitirsele la entrada o ser enrolado, para realizar labores en la empresa, ya sea que tal presentación la haga a iniciativa propia o a propuesta del sindicato.

7. Mediante la regulación legal de la jornada, del descanso semanal y del descanso obligatorio, así como del salario, se establece una protección para los trabajadores en sus relaciones individuales de trabajo, que no pueden ser menoscabadas, ni por el patrón, ni por alguna relación de tipo colectivo, dentro de la empresa.

8. El derecho colectivo del trabajo deviene en su máxima expresión, con el reconocimiento del Estado a la asociación profesional, a la negociación colectiva y al derecho de huelga.

9. La noción de sindicalismo obrero se refiere a la génesis, desenvolvimiento y consolidación de la asociación profesional, como agrupación de trabajadores, en la búsqueda y obtención del beneficio común y la defensa de sus propios intereses.

10. La negociación colectiva establece normas laborales específicas, que concretan las relaciones de trabajo, precisándose derechos y obligaciones de las partes involucradas, que facilitan el desenvolvimiento de dichas relaciones y la aplicación más efectiva del derecho del trabajo.

11. El derecho de huelga y la huelga son connotaciones con matices diferentes. El primero es la facultad otorgada por la norma a un grupo de trabajadores que guardan cierta organización, para que por concierto previo y cumpliendo los requisitos legales respectivos, puedan suspender sus labores en forma temporal en su centro de trabajo. En tanto que el segundo término se refiere a la suspensión de labores llevada al cabo por la voluntad concertada y mayoritaria de un grupo de trabajadores.

12. La legislación laboral mexicana es de aplicación rigorista, ya que en la observancia de sus preceptos hay inflexibilidad, cuando establece un mínimo de condiciones en favor de los trabajadores, en que las relaciones laborales se pueden dar.

13. La concertación social implica idea de convenio o pacto entre sectores predominantes del ámbito económico-social, que vincula dentro de esa estructura a grupos representativos del mismo, como son los organismos cupulares de patrones y de trabajadores, para establecer, por circunstancias especiales, un marco regulatorio temporal a las condiciones de trabajo.

14. La concertación social presupone un marco económico, que se refiere al entorno que delimita a la producción y distribución de la riqueza social, en un momento dado, lo cual determina carencias o abundancia de recursos; la oferta de bienes o el desabasto; en fin, el mayor o menor flujo de la actividad productiva.

15. Dentro del entorno señalado, en México se ha acudido a la concertación social, cuando el substrato económico de la sociedad falla y entra en crisis por diversas circunstancias, que conllevan carencias o escasez de satisfactores y la incapacidad para adquirirlos, lo que origina situaciones conflictivas, principalmente, en las relaciones entre el Capital y el Trabajo.

16. La concertación social tiene, asimismo, un marco ideológico-político, referido a aquellas creencias o sistemas de ideas que determinan la acción gubernamental a través de diversos medios y en su caso con el uso de la fuerza, para obtener un comportamiento específico del conglomerado social.

17. La concertación social presupone acuerdos o pactos voluntarios y no la conducta impuesta coercitivamente, por lo cual, se facilita y puede originarse en los regímenes democráticos, más no en los totalitarios, donde la acción del Estado ocupa todas las actividades mediante un poder centralizado, que no permite ni la libre iniciativa o la actuación del individuo o de los grupos sociales.

18. Como una noción de concertación social, podemos señalar: un procedimiento de negociación de los representantes de los organismos cupulares, tanto de empresarios como de trabajadores, con o sin la intervención gubernamental, para buscar el consenso de las partes, en el establecimiento temporal de un marco de condiciones económicas y laborales, que se consignarán en un documento denominado, generalmente, pacto, que teóricamente obliga a todos los representados en el mismo.

19. La concertación social se puede dar, no sólo en relaciones bilaterales de empresarios y trabajadores, sino también en una tripartita, cuando el Estado interviene como parte, además de ser el promotor de la misma. No obstante, en los pactos mexicanos debemos agregar una cuarta parte, al hacerse comparecer al sector campesino.

20. En México, según voces autorizadas, los pactos sociales para combatir la inflación y el desempleo, no han dado los resultados esperados, ya que los precios, por lo general, tienen incrementos; y asimismo, el aumento de la desocupación es notoria.

21. Es factible señalar, que la Organización Internacional del Trabajo, a través de los Convenios y Recomendaciones correspondientes, constituye un foro de concertación social a nivel internacional, porque en la misma no sólo los representantes de los Estados miembros toman decisiones, sino también los de los trabajadores y empleadores de los distintos países, porque intervienen con voto libre en el seno de la Conferencia General, que es el órgano más importante, que aprueba los convenios.

22. La figura de la concertación social en México no tiene, todavía, una normatividad especial que determine las obligaciones y derechos de las partes. Sin embargo, a virtud de la rectoría económica que le corresponde al Estado, conforme al artículo 25 Constitucional, la acción gubernamental puede promoverla y encauzarla, cuando así lo requieran las vicisitudes económicas del país.

23. La concertación social ha surgido como una necesidad imperiosa del conglomerado social, a fin de establecer una normatividad entre las partes

concertantes, por una situación de crisis, que ha rebasado las leyes que, en un momento dado, tiene emitidas el Estado.

24. Se estima que la concertación social rebasa las relaciones laborales, al enfocar problemas en el ámbito general de la economía de un país. En consecuencia, es pertinente de que su regulación jurídica se haga en un ordenamiento específico, dentro del derecho económico, que abarque todas las modalidades que comprende; establezca la obligatoriedad de los pactos y señale las acciones a seguir, en caso de incumplimiento, normando, además, los procedimientos respectivos.

25. Es evidente, según lo pregonan diversos autores, que en la parte final del siglo XX, el derecho del trabajo se encuentra en una enervada, ya que puede hacerse obsoleto en cuanto a los cambios sociales que ameriten su transformación, de lo que surge la necesidad de renovarse, para que siga siendo un instrumento eficaz de regulación de las relaciones entre el Capital y el Trabajo.

26. Las innovaciones tecnológicas, los cambios actuales tanto en lo social como en lo económico y en el comportamiento de los mercados; así como la globalización de las economías, hace pensar de que el derecho del trabajo debe transformarse e innovarse para que además de la protección a los trabajadores, se estimule la creación de empresas, se procure la conservación de la planta productiva y que se permita su desarrollo en condiciones de competitividad. Sin prescindir, por supuesto, de los principios adoptados por nuestra ley, en el sentido de que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos; de que el trabajo no es artículo de comercio y que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia.

27. En tales condiciones, además de los valores que ya tutela, el derecho del trabajo, asimismo, debe ser tuitivo de nuevos valores, como la empresa, el capital y la producción, formando un todo armónico, para que sin menoscabo de los derechos inherentes a la persona del trabajador, se le de estabilidad a los medios de producción. Lo que implica no claudicar en los viejos principios, sino hacerlos acordes y actualizarlos, a las circunstancias, flexibilizándolos cuando corresponda, para establecer los nuevos puntos de equilibrio entre patronos y trabajadores, que permitan el desenvolvimiento de las relaciones laborales, dentro de la mutua conveniencia de las partes.

28. La concertación social en cierta medida llega a substituir a la negociación colectiva, y otras veces, le señala parámetros en los cuales es factible negociar.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCÍA, Manuel, Libro en homenaje al maestro Mario de la Cueva, México, UNAM, 1981.

ALONSO OLEA, Manuel, " Los contratos de trabajo atípicos y la adaptación del derecho del trabajo a la crisis económica y al cambio tecnológico", Cuestiones Laborales, libro en homenaje al maestro Mozart Victor Russomano, México, UNAM, 1988 .

ALBURQUERQUE, Rafael F., "La huelga: condiciones de fondo y de forma", El Derecho Laboral en Iberoamérica, México, Editorial Trillas, 1981.

ARAIZA, Luis, Historia del Movimiento Obrero Mexicano, México, Ediciones Casa del Obrero Mundial, 1975.

ARMENTA CALDERÓN, Gonzalo, "Conceptos de Jurisdicción y Competencia", Revista de la Facultad de Derecho, edición conmemorativa, medio siglo, México, UNAM, 1991.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Derecho del Trabajo, México, UNAM, 1990.

"La Flexibilidad: Nuevo Elemento en la Relación de Trabajo", Revista de Derecho Comparado Núm. 70, México,

BARBAGELATTA, Héctor Hugo, " Las nuevas dimensiones del derecho a la estabilidad en el trabajo: El derecho a la promoción y capacitación, Libro en homenaje al maestro Mario de la Cueva, México, UNAM, 1981.

BARROSO FIGUEROA, José, Derecho Internacional del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1987.

BARRERA GRAF, JORGE, Instituciones de Derecho Mercantil, México, Editorial Porrúa, S.A., 1991.

BOBBIO M., Norberto, Diccionario Político, México, Siglo XXI Editores, 1988.

BUEN LOZANO, Néstor de, La Decadencia del Contrato, México, Editorial Porrúa, S.A., 2da. edición, 1986.

Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1974

"Crisis y Perspectivas (no muy halagüeñas) del derecho del trabajo", Presente y Perspectivas del Derecho del Trabajo, México, UNAM, 1991.

Razón de Estado y Justicia Social, México, Editorial Porrúa, S.A., 1991.

Concertación Social, Reconversión y Empleo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1988.

Derecho Procesal del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1988.

CABANELLAS, Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Argentina, Editorial Heliasta, D. de R. L., 1981.

Diccionario Jurídico de Términos Usuales, Buenos Aires, 1943.

Compendio de Derecho Laboral, Buenos Aires, Omeba, T. II,

Derecho Sindical y Corporativo, Buenos Aires, Talleres Gráficos, 1946

CABRERA BAZÁN, José, "Perspectivas de futuro sobre el derecho del trabajo", Presente y Perspectivas del Derecho del Trabajo, México, UNAM, 1991.

CALDERA, Rafael, "El Derecho del Trabajo del Siglo XXI", El Derecho del Trabajo ante el Siglo XXI, México, UNAM, 1989.

CASO DE MESQUITA, Barres, "Socialismo, Economía y Democracia", Libro en homenaje al maestro Mozart Víctor Russomano, México, UNAM, 1988.

CASTORENA, Jesús, Manual de Derecho Obrero, México, 5a. edición, 1971.

CHARIS GÓMEZ, Roberto, Derecho Internacional del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1987

CLIMENT BELTRÁN, Juan B., Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, México, Editorial Esfinge, S.A. de C.V., 1995.

CUEVA, Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1964.

_____, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1989.

_____, Nuevo derecho Mexicano del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1993.

DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, México, Editorial Porrúa, S.A., 1992.

_____, "Tendencias del Sindicalismo en México", México, Revista de la Facultad de Derecho, Edición Conmemorativa, Medio Siglo, UNAM, 1991.

_____, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1991.

_____, "Perspectivas del Sindicalismo en México", Presente y Perspectivas del Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, UNAM, 1992.

_____, "La Concertación Social en el Derecho del Trabajo", Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas, No. 6, septiembre-diciembre, México, UNAM, 1987.

_____, "Estadísticas y Realidades, Empleo Urbano", Diario Excelsior, agosto 4, México, 1992.

DÁVILA FLORES, Alejandro, "La inflación en México: un enfoque heterodoxo", Colección Testimonios de la Crisis, Núm. 3, Austeridad y Reconversión, México, Siglo XXI Editores, 1988.

DEAVELL, Mario L. Lineamientos del Derecho del Trabajo, Argentina,
Tipográfica Editora Argentina, 1958.

" La Nueva Fase del Derecho Laboral", El Derecho Laboral en
Iberoamérica, México, Trillas, 1981.

Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Argentina, Editorial Astrea, 1936

FLORESCANO, Enrique. La Clase Obrera de México, de la Colonia al
Imperio, México, Editorial Siglo XXI, 1986.

GALLART FOLCH, Alejandro, Derecho Español del Trabajo, Barcelona,
España, 1936.

GARCÍA ABELLÁN, Juan, Introducción al Derecho Sindical, España,
Ediciones Aguilar, 1961.

GIUGNI, Gino, "Concertación Social y Sistema Político en Italia", Cuadernos
del Instituto de Investigaciones Jurídicas, Núm. 6, septiembre -diciembre,
México, UNAM, 1987.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, México, Editorial
Porrua, S.A., Undécima Edición, 1980.

GUTIÉRREZ GARZA, Estela. " De la relación salarial monopolista a la
flexibilidad del trabajo, México, 1960-1986", Testimonios de la Crisis 2,
La Crisis del Estado del Bienestar, México, Siglo XXI, 1988.

HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo. "Novedades y Tendencias actuales del derecho
del trabajo", Cuestiones Laborales, Libro en homenaje al maestro Mozart
Victor Russomano, México, UNAM, 1988.

" Impacto de las nuevas tecnologías en las condiciones de trabajo y
empleo", El Derecho del Trabajo ante el Siglo XXI, México, UNAM,
1989.

HUITRÓN, Jacinto, Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México, México, Editores Mexicanos Unidos, 1980.

IGLESIAS, Severo, Sindicalismo y Socialismo en México, México, Editorial Grijalbo, 1970.

JARAMILLO DÁVILA, Fabián, " La Capitalización del Trabajo Obrero", El Derecho Laboral en Iberoamérica, México, Editorial Trillas, 1991.

LASTRA LASTRA, José Manuel, El Derecho Sindical, México, Editorial Porrúa, S.A., 1991.

_____ "La Concertación Social", ¿Alternativa o destino?, Revista Laboral, México, Ediciones Contables y Administrativas, S.A. de C.V., septiembre 1993.

LISO, Francesco, " Tendencias del Derecho del Trabajo en cuanto a la garantía de empleo", Cuestiones Laborales. Libro en homenaje al maestro Mozart Víctor Russomano, México, UNAM, 1988.

LÓPEZ ZÚÑIGA, Norberto, "Economía a la deriva en 1995", Diario Excelsior, México, Diciembre 27 de 1995.

MARTIN SAINT- León, E., Historia de las Corporaciones de Oficio, Argentina. Editorial Paternón, 1947.

MARTÍNEZ ASSAD, Carlos, " Perspectivas de la Concertación Social en México", Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas, Núm. 6, septiembre-diciembre. México, UNAM, 1987.

MENDEIETA Y NUÑEZ, Lucio, El Derecho Social, México, Ediciones Porrúa S.A., 1967.

MONTENEGRO BACA, José, " La Estabilidad en el Empleo", El Derecho Laboral en Iberoamérica, México, Editorial Trillas, 1987.

MORALES, Hugo Italo, La Estabilidad en el Empleo, México, Editorial Trillas, 1987.

MUÑOZ, Ramón Roberto, Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1976.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "La Libertad Sindical", Manual de Educación Obrera, Suiza, 2da. Edición, 1988.

OFICIALIA MAYOR DE LA GRAN COMISIÓN, México, Información Básica 1988, edición de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión.

PLA RODRÍGUEZ, Américo, "Relaciones entre la Democracia y el Derecho del Trabajo", Presente y Perspectivas del Derecho del Trabajo, México, UNAM, 1991.

RADHAKRISHMAN y P. T. RAJ, El Concepto del Hombre, México, Fondo de Cultura Económica, 1977.

RECASENS SICHES, Luis, Filosofía del Derecho, México, Editorial Porrúa, S.A., 1991.

REYNOLDS, Lloyd G., Economía Laboral y Relaciones de Trabajo, Traducción de Eduardo L. Suárez, México, Fondo de Cultura Económica, 1984.

REYMOD, Ruyerd, La Filosofía del Valor, México, Fondo de Cultura Económica, 1974.

ROLL, Eric, Historia de las Doctrinas Económicas, México, Fondo de Cultura Económica, 1987.

RUSSOMANO, Mozart Víctor, "La Concertación Social en América Latina", Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, UNAM, Núm. 6, septiembre-diciembre, 1987.

Derecho del Trabajo (El Empleador y el Empleado), México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1981.

"Aspectos Generales de la Huelga", El Derecho Laboral Iberoamericano, México, Editorial Trillas, 1981.

- SAMUELSON, Paul A., Curso de Economía Moderna, Traducción de José Luis Sampedro, España, Aguilar, 1960.
- SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1993.
- SECOFI, Resumen del Tratado del Libre Comercio entre México, Canadá y Estados Unidos.
- SOTELO VALENCIA, Adrián, " Política y Reconversión Industrial en México", Colección Testimonios de la Crisis, Austeridad y Reconversión, Núm. 3, México, Siglo XXI Editores, 1988.
- SUÁREZ GONZÁLEZ, Fernando, " La Experiencia de la Concertación Social en España". Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, UNAM, Núm. 6. septiembre-diciembre, 1987.
- TENA RAMÍREZ, Felipe, Leyes Fundamentales de México 1808-1979, México, Editorial Porrúa, S.A , 1980.
- TENA SUCK, Rafael y MORALES, Hugo Italo, Derecho de la Seguridad Social, México. Editorial Pac, 2da. Edic., 1987.
- TRUEBA URBINA, Alberto, Comentarios a la Nueva Ley Federal del Trabajo reformada, México, Editorial Porrúa, S.A., 1977.
- Nuevo Derecho del Trabajo. México, Editorial Porrúa, S.A., 1980.
- VÁZQUEZ VIALARD, Antonio, " La Flexibilidad en el Derecho del Trabajo: eslogan para disminuir los derechos de los empleados o adecuación a la realidad", Cuestiones Laborales, libro en homenaje al maestro Mozart Víctor Russomano. México, UNAM, 1988.
- WATANABE, Susumu, Revista Internacional del Trabajo, OIT, Vol. II, 1991.
- WITKER, Jorge, Curso de Derecho Económico, México, UNAM, 1991.

DICCIONARIOS

DICCIONARIO PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO, Argentina,

Editorial Larousse, 1967.

DICCIONARIO TRILLAS DE LA LENGUA ESPAÑOLA, México, Editorial

Trillas, 1990.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Argentina, 1977.

SELECCIONES DEL READERS DIGEST, Gran Diccionario Enciclopédico

Ilustrado, México, 1986.

PUBLICACIONES PERIODÍSTICAS

Diario Excélsior México, Octubre 20 de 1992, PACTO PARA LA
ESTABILIDAD, LA COMPETITIVIDAD Y EL EMPLEO.

Diario Excélsior, México, agosto 13 1992, TRATADO DEL LIBRE
COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE, Información Periodística.

Diario Excélsior, 27 de octubre de 1992, México, ACUERDO NACIONAL
PARA LA ELEVACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA
CALIDAD, .

DIARIO Excélsior, Octubre 30 de 1995, ALIANZA PARA LA
RECUPERACIÓN ECONÓMICA-

ORDENAMIENTOS LEGALES

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS,
Comentada, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 1985.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS,
México, Edición de la Secretaría de Gobernación, 1995.

LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL Y
REGLAMENTO DE LA LEY FEDERAL DE ENTIDADES
PARAESTATALES, México, 26a. edición, Editorial Porrúa, S.A., 1991

LEY FEDERAL DEL TRABAJO de 1970, comentada por Alberto Trueba Urbina y por Jorge Trueba Barrera, México, Editorial Porrúa, S.A., 1981 y 1993

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, comentada por Juan B. Climent Beltrán, México, Editorial Esfinge S.A. de C.V., 1995.

CÓDIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, México, Colección Porrúa, 62a. edición, Editorial Porrúa, S.A., 1993.

LEY DEL SEGURO SOCIAL, México, Editorial Sista, S.A. de C.V., Febrero de 1996

LEY DE CÁMARAS DE COMERCIO Y DE LAS DE INDUSTRIAS, México, Leyes y Códigos de México, Colección Porrúa, 62a. edición, Editorial Porrúa, S.A., 1995.

CÓDIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES, Colección Porrúa, 40a. edición, Editorial Porrúa, S.A., 1991.