

683



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE SOCIOLOGIA JURIDICA

LA CONVENIENCIA O NO DE REFORMAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

RAUL RAMIREZ RUIZ

ASESOR: LIC. MARIA MARTHA DEL PILAR RABAGO MURCIO



MEXICO, D.F.,

MAYO DEL 2002



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE SOCIOLOGIA
GENERAL Y JURIDICA

No. L/19/02

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
PRESENTE.

El pasante de la licenciatura en Derecho **RAMIREZ RUIZ RAUL**, solicitó inscripción en este H. Seminario a mi cargo y registró el Tema intitulado:

“LA CONVENIENCIA O NO DE REFORMAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”, asignándose como asesor de la tesis a la LIC. MA. MARTHA DEL PILAR RABAGO MURCIO.

Al haber llegado a su fin dicho trabajo, después, de revisarlo su asesor; lo envié con la respectiva carta de terminación considerando que reúne los requisitos que establece el Reglamento de Exámenes Profesionales.

Ayudado en este y otro Dictamen, firmado por el Profesor Revisor LIC. GREGORIO ROBLES SANCHEZ, en mi carácter de Director del Seminario, tengo a bien autorizar su IMPRESIÓN, para ser presentado ante el Jurado que para efecto de Examen Profesional se designe por esta Facultad de Derecho.

El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes contados de día a día aquél en que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso sin haberlo hecho, caducará la autorización que ahora se le concede para someter su tesis a examen profesional, misma autorización que no podrá otorgarse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserve su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedida por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaría General de la Facultad.

Le envié un cordial Saludo.

ATENTAMENTE.
“POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPIRITU”
CD. Universitario D.F., a 20 de mayo de 2002.

MTRO. JORGE ISLAS LOPEZ
DIRECTOR DEL SEMINARIO



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE
SOCIOLOGIA GENERAL Y JURIDICA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO, D. F.

AGRADEZCO PROFUNDAMENTE
A DIOS Y A MIS PADRES.

GRACIAS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MÉXICO, INSTITUCIÓN
NOBLE Y GENEROSA, MUCHAS VECES
ATACADA PERO NUNCA VENCIDA. SIGUE
CUMPLIENDO CON SU OBJETIVO. MUCHAS
GRACIAS.

GRACIAS A LA FACULTAD DE DERECHO,
POR QUE ATRAVEZ DE SUS PROFESORES
ME HA FORMADO Y DADO ESTA OPOR-
TUNIDAD.

GRACIAS A TODOS LOS QUE HAN
CONFIADO EN MI Y ME HAN APO-
YADO SIEMPRE. A USTEDES DEDI-
CO ESTE TRABAJO.

LA CONVENIENCIA O NO DE REFORMAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

INTRODUCCION.

CAPITULO I.

Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo

1.- Antecedentes de la Legislación Laboral en México.	3
2.- Autoridades del Trabajo en México en el siglo XIX.	11
3.- Movimientos sociales de los trabajadores en México de principios del siglo XX.	13
4.- Participación de la clase trabajadora en la Revolución Mexicana.	21
5.- El Derecho del trabajo en la Constitución de 1917.	29
6.- Marco socio-político en la elaboración y promulgación de la Ley Federal del Trabajo.	32

CAPITULO II.

Innovaciones de la Ley Federal del Trabajo, comparación con otros países y ubicación dentro de la doctrina.

1.- Nuevos aspectos tutelados por la Ley Federal del Trabajo.	36
2.- Regulación de los apartados A y B del artículo 123 Constitucional.	56
3.- Libertad de asociación de los trabajadores y tipos de contratos de trabajo.	61
4.- Legislación laboral mexicana comparada	70
5.- El derecho del trabajo en la doctrina.	111
6.- Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1970.	115

CAPITULO III.

Problemática actual de la Ley Federal del Trabajo.

1.- Representación de los trabajadores.	118
2.- Autoridades en materia de trabajo.	121
3.- Procesos jurisdiccionales para resolver conflictos laborales.	129

CAPITULO IV.

El Poder Judicial y la autoridad laboral (Propuesta de Reformas).

1.- Conveniencia de la tutela de las autoridades laborales por el Poder Judicial.	136
2.- Beneficios jurídicos de quitar el control de las autoridades del trabajo al Poder Ejecutivo.	139
3.- Beneficios sociales de otorgar la tutela de las autoridades del trabajo al Poder Judicial	143
4.- Autoridad en materia de trabajo en primera instancia en el Poder Judicial	146

CONCLUSIONES	149
--------------	-----

BIBLIOGRAFIA	154
--------------	-----

INTRODUCCIÓN

En este estudio se ha tratado de dar una semblanza del origen en México y en América Latina de la Legislación Laboral, de la cual, nuestro país marco la pauta. Es claro que dicha legislación fue un ejemplo, primero en la Constitución Política de 1917 de corte social, con marcadas tendencias a la protección de las clases más débiles, y posteriormente con la Ley Federal del Trabajo de 1931, reglamentaria del artículo 123 de la Constitucional.

Este análisis menciona los logros sociales de nuestra carta magna que se debieron en gran parte a la lucha sostenida por la clase obrera y campesina, que costaron vidas, libertad y sangre, pero al final de estas luchas los trabajadores tuvieron sus garantías, lo cual, en su momento dió paz y seguridad a la sociedad mexicana, logrando también un desarrollo, lo que produjo beneficios a algunos sectores de la población.

Se obtuvo la gran conquista para entonces de que se reconociera la facultad de asociación de los trabajadores, es decir, la formación de los sindicatos, lo que había sido motivo de lucha constante y represión violenta incluso contra quienes trataron de formar sus gremios o representaciones. Este logro, en ese tiempo de gran significado, fue un apoyo para la clase trabajadora, la cual entonces ignorante y oprimida, probablemente asustada, no sabia bien cuales eran sus derechos ni como defenderlos.

Otro de los logros de gran significado fue la tutela del Estado de las garantías sociales de los trabajadores, la que ejerce inclusive directamente el Poder Ejecutivo.

En fin encontramos diversos logros y condiciones en beneficio de los trabajadores, y una Ley del Trabajo poco flexible a las diversas condiciones de empleo. Sin embargo la Ley Federal del Trabajo, como todas las instituciones, organismos, procedimientos y costumbres, por su desgaste de uso y aplicación pierde eficiencia y eficacia, sus órganos y sus estructuras, en otro tiempo oportunas y sagaces, ahora se debilitan, la sociedad, la globalización, la tecnología, los han rebasado, lo cual, aunado al contexto actual en un mundo de cambios, de aperturas, de modificaciones, obligan a actualizar nuestros ordenamientos.

Si los países cambian en sus estructuras, si las organizaciones cambian en sus procedimientos, si las sociedades cambian sus costumbres, por que no cambiar nuestra legislación, por que no hacer una reforma enfocada a nuestras necesidades y no, posteriormente, una adaptación por nuestra situación.

Si se ha tratado de profesionalizar la impartición de justicia en aquellos procesos a cargo del Poder Judicial, por que no extender este beneficio también a los procesos laborales, por que no hacer una ley laboral más clara y específica, por que no crear una ley procesal del trabajo con reglas más concretas sobre el procedimiento laboral, lo cual aminoraría el amplio contenido actual de la Ley Federal del Trabajo (1010 artículos), lo que la haría más fácil manejo.

1.1.- Antecedentes de la legislación laboral en México.

La regulación de las relaciones de trabajo no solo en México, sino en todo el mundo se llevó a cabo por el derecho civil, desde el histórico derecho romano, de conformidad con las normas que regían el arrendamiento de servicios. Al aparecer en la entonces muy amplia legislación civil el contrato de trabajo, se regulaba por sus disposiciones y las leyes penales sancionaban los actos que alteraban la paz pública, aunque el motivo fuera la reclamación de derechos de los trabajadores.

La organización económica y laboral en el México antiguo y en toda Mesoamérica era similar, una base material ampliamente suficiente, populosa y compleja, con una división social del trabajo que incluía tanto especialización en distintas actividades productivas como estratificación social; es decir, una distribución desigual del poder económico y político entre los distintos sectores sociales, que establecía una diferencia en cuanto a los derechos de los medios de producción y al control de los órganos de gobierno.

La especialización en distintas ramas de la producción estaba relativamente poco desarrollada. La familia campesina producía no únicamente sus alimentos mediante el cultivo, sino que también atendía a sus necesidades con otras actividades, como el tejido a cargo de las mujeres, y la construcción de la casa familiar. Las actividades más especializadas se concentraban en la producción de los artículos de lujo para los sectores superiores de la sociedad. La división del trabajo en gran parte era parcial y temporal: la especialización comprendía únicamente parte de las actividades del especialista y las distintas actividades se ejercían en tiempos distintos, esto quiere decir que parte de los

artesanos eran al mismo tiempo labradores que dedicaban sólo parte de su tiempo a la actividad artesanal. En lo político había una especialización temporal en las actividades militares, ceremoniales y gubernamentales. Los funcionarios menores, por ejemplo, se turnaban en el desempeño de sus funciones como mandones de los solteros del común o de los sacerdotes que cuidaban los templos; los funcionarios superiores desempeñaban además actividades militares y religiosas.

A pesar de la existencia de mercados y de bienes, como cacao y mantas, que se usaban como medios generalizados de pago, la economía del México antiguo era básicamente una economía natural, es decir, se fundaba en el sistema de dar pagos en especie o en trabajo. Se encuentra este procedimiento en el truco que se practicaba en los mercados, pero el de mayor importancia era el sistema de prestaciones en especie y trabajo como parte de la relación entre los distintos estamentos. El productor plebeyo contribuía su excedente en forma de producto y de servicios personales. Los señores del estamento dominante cumplían con sus responsabilidades dando pagos en especie y en fuentes de productos, es decir, tierra y trabajadores. Dada la existencia de una economía natural, la acumulación de excedentes requiere organizar separadamente la colección de las prestaciones de cada tipo de producto y la organización de los servicios personales para cada una de las actividades productivas en que se van a emplear. La falta de animales domésticos para el trabajo y de máquinas basadas en la rueda obligaba al uso directo de la energía humana: el sistema productivo requería el trabajo conjunto de masas de trabajadores dedicados a una misma obra como la única manera de realizar trabajos que exigían el uso de grandes cantidades de energía.

Todos estos rasgos requerían el control de grandes masas de productores, bien fuera para extraer los excedentes en especie o para organizar la cooperación para las obras públicas. El hecho de que la especialización fuera de tipo temporal requería también una organización de tiempo: las distintas actividades se tenían que realizar cada una en su momento y las variadas tandas de trabajadores necesitaban cada una su tiempo en que prestar su trabajo.

Parte del carácter limitado de la división social del trabajo es lo que puede llamarse fusión institucional, característica de sociedades primitivas arcaicas, en las que aparecen combinadas actividades que en sociedades más complejas se desdoblan en instituciones claramente separadas. Las actividades económicas, políticas, militares y ceremoniales estaban íntimamente conectadas en cuanto a las instituciones y el personal que las emprendía. La economía estaba dirigida por el estado; las relaciones económicas en la producción y distribución de bienes se basaban en las relaciones políticas de sujeción y dominio. Parte fundamental del excedente económico se destinaba a obras públicas y a los gastos ceremoniales de las instituciones políticas y religiosas. El militarismo y el ceremonial religioso estaban íntimamente relacionados con el culto guerrero. Los altos personajes del gobierno se dedicaban a actividades tanto civiles como militares y religiosas y dentro de cada uno de estos campos se combinaban los aspectos legislativos y judiciales.

El control político de los medios de producción en condiciones de economía natural se manifestaba de manera muy principal en la asignación, por el soberano, de tierras y de tributarios a instituciones o individuos. El soberano sólo en parte hacía sus pagos en especie con los bienes que obtenía como

tributo, o de sus tierras o artesanos. La norma era asignar las fuentes mismas que habían de producir esos bienes, o sea tierras y tributarios, lo cual significaba una cesión de autoridad sobre la gente y una segmentación del territorio.

Los segmentos político-territoriales que constituían un señorío estaban conectados con el sistema de estratificación social en tanto que unos grupos podían incluir las familias nobles políticamente dominantes mientras que otros se componían de modo total o preponderantemente plebeyos.

Los segmentos corporativos participaban en la división social del trabajo de diferentes maneras. Podían ser grupos dedicados a actividades diferentes, como distintas artesanías, o el culto de diferentes dioses; bien fuera actuando todos al mismo tiempo, cada uno en su tarea como en las artesanías, o bien turnándose para que cada grupo asumiera la responsabilidad de sus distintas actividades cada una en su momento, como era en parte el uso en la organización del culto a los varios dioses, cada uno de los cuales se celebraba en fechas distintas y por distintos grupos de los fieles. El principio del turno era también muy importante cuando grupos distintos se encargaban de las mismas actividades, asumiendo cada uno la responsabilidad durante una temporada distinta. En la época colonial, cuando se continuó usando el mismo procedimiento en la prestación de servicio, se usaba la expresión por su rueda y tanda, es decir, los trabajadores se agrupaban en tandas que se iban rotando de modo que un grupo dado trabajaba nada más un tiempo limitado sin que nunca dejara de haber alguno trabajando. En la sociedad prehispánica este principio se usó intensamente no sólo en la organización económica, como en las obras públicas, en la rotación de servicios domésticos y bienes de consumo

diario que los renteros daban a su señor, o en el turno de distintas provincias para abastecer cada una por separado los palacios reales o los templos, sino que también se turnaban los nobles o los mayordomos que daban sus servicios administrativos en palacio, los jóvenes de las casas de solteros que acudían a la casa de cantos, o los sacerdotes que se turnaban en el servicio de los templos. Las tandas de trabajadores formaban cuadrillas, con una organización semejante a la militar, puestas a las órdenes de sus mandones o capitanes encargados de reclutarlos o dirigirlos. Los mayordomos y otros funcionarios estaban organizados de manera semejante. El sistema de turnos supone la coordinación de distintos grupos de gentes, generalmente cada uno con su territorio, que se dedican a actividades determinadas en periodos definidos de tiempo. La organización social se ve como un conjunto de grupos estructurados según principios ordenadores que relacionan espacio, tiempo, gente y actividad. La visión mesoamericana de lo sobrenatural se basaba en estos principios y proporcionaba modelos ideológicos para la organización social. Esta visión estructuralista, como hoy se diría de la sociedad mesoamericana tiene su base bien marcada en la división social del trabajo.

Para comprender esta estratificación social es conveniente ubicarnos en el concepto estamento (grupo social), como categoría jurídica que combina todo un conjunto de funciones económicas, políticas y sociales. Todo individuo pertenece por necesidad a un estamento dado y, por lo tanto, tiene los derechos y obligaciones de ese estamento.

El estamento dominante en el centro de México era gobernado por un rey o tlatoani que era el soberano de una ciudad o señorío. Casi todas las unidades políticas estaban subdivididas en parcialidades político-territoriales. El tlatoani

era una autoridad suprema de su señorío y combinaba funciones civiles, militares, religiosas, judiciales y legislativas. Era también el centro rector de la organización económica: recibía tributos y servicios de la gente común, así como los productos de ciertas tierras, tlatocamilli o milpas del rey.

En términos generales se puede decir que la economía en el México antiguo era una economía política en el sentido literal de la palabra; el cuerpo político organizaba directamente los rasgos fundamentales de la economía. El gobierno controlaba los recursos fundamentales, la tierra y el trabajo; reglamentaba, e incluso participaba de modo inmediato en el proceso de producción, y decidía las líneas generales de la distribución de la riqueza.

Más adelante, ya en la etapa colonial, la complejidad de la primera sociedad se hace mayor cuando se intenta englobar en una unidad social a los grupos de españoles-conquistadores y a la sociedad indígena dominada. La primera relación entre ambos mundos se establece por medio de la encomienda; pero durante los primeros años de esa sociedad colonial, esta institución no se encuentra aún bien definida. En un principio la distinción legal entre encomienda y esclavitud no fue respetada. Regulada por la corona de España y supuestamente justificado existieron los esclavos, una clase social cuya función era básicamente prestar servicios a favor de otros, correspondiéndoles casi únicamente obligaciones más no derechos, siendo los indígenas los que ocupaban esas categorías.

La primera sociedad colonial acepto abiertamente la esclavitud indígena. Como actividad económica, el rescate de indios resultaba muy lucrativo. La primera explotación de metales descansó sobre esta particular mano de obra,

al grado de que el volumen de la dirección aumenta o disminuye en razón directa de la existencia de esclavos en las minas. Hubo propietarios de esclavos indios entre todos los grupos de esa primera sociedad colonial: los funcionarios reales, los nobles indígenas, encomenderos y mercaderes.

Durante la primera sociedad colonial, los esclavos indios parecieron un recurso inagotable y se uso de ellos sin ningún límite. La disminución de la población acarrea tras sí un aumento proporcional de los precios de cada esclavo. Cuando a mediados de siglo se ensayo un nuevo procedimiento para separar la plata con mercurio, la técnica pudo sustituir la exigencia de mano de obra y marca el principio del fin de la esclavitud indígena, ya que en 1948 se decreta su abolición, la cual se aceptó casi sin resistencias en una sociedad que había encontrado formas para suplirla.

Muchos de los esclavos liberados permanecieron como asalariados acasillados en las propiedades de sus antiguos amos bajo contratos en los que quedaba establecido que los indios libertos se obligaban a servir a sus antiguos dueños tal y como lo habían hecho hasta ahora, a cambio de una retribución en dinero y una ración de maíz. La esclavitud indígena entonces como institución jurídica desapareció. Modalidades nuevas como el endeudamiento de libres y la fijación de los trabajadores la sustituyeron. La esclavitud, como institución, afectaría únicamente a los negros. En el aspecto estrictamente legislativo durante la colonia se expidieron una serie de mandamientos conocidos como Leyes de Indias, de 1561 a 1769, en varios de ellos había disposiciones interesantes en lo relativo al trabajo, como lo eran: limitación en la jornada de trabajo, salario mínimo, protección de mujeres y niños, y algunos más, pero el

espíritu de estas leyes era humanitario y cristiano pero no aplicado en la llamada Nueva España.

Posteriormente, una vez consumada la independencia de México; un Congreso General Constituyente promulga la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos en 1824, documento ideológico, cuya preocupación fundamental era el funcionamiento del gobierno, así como consagrar la soberanía popular. El poder quedó sobre todo en manos del legislativo y se subrayó la autonomía de los estados, quedando en plano secundario las garantías individuales y por supuesto regulación alguna de las relaciones laborales. Las constantes guerrillas internas del país y una cierta inestabilidad política provocaría poca atención a la organización laboral en su aspecto jurídico, por lo que básicamente se siguió rigiendo por las leyes civiles y bajo algunas costumbres de la colonia.

Hasta ahora se ha hecho una referencia básicamente a la organización social y económica del México antiguo, sin que haya abarcado directamente el punto objeto de análisis, sin embargo, como se señaló desde el principio, no existía legislación laboral como en nuestros días, propia y con esa designación, sino que las relaciones laborales eran reguladas por el derecho civil; no obstante, y a efecto de que se tenga una comprensión de cómo se regulaba o como se regían los trabajadores o personas que prestaban sus servicios a favor de otras es necesario que se conozca como era la organización económica, política y social, que es el panorama que aquí se ha querido señalar.

1.2.- Autoridades del trabajo en México en el siglo XIX.

Como se menciona en el punto anterior, en México y en todas las naciones del mundo en general el derecho del trabajo era regulado no como tal, sino por el derecho civil. En la Constitución de 1824 quedan los derechos individuales y los del trabajo en segundo plano; la posterior legislación de trascendencia que es la Constitución de 1857 acoge el liberalismo europeo, y entonces la actitud abstencionista del estado deja que por sí mismos los factores de la producción busquen su propio equilibrio.

Una vez consumada la independencia de México, parte de la lucha política entre liberales y conservadores se basa también en que los primeros insisten en fomentar la producción. Influenciados seguramente por la revolución industrial promovieron la inversión extranjera en la producción, así como la importación de maquinaria para industrias como la textil, se concedieron beneficios fiscales a quienes invirtieran en maquinarias y equipo, pensando así mejorar la economía.

Sin embargo en todos estos proyectos que se llevaron a cabo, lo que no se considero fue la protección o beneficio de la clase trabajadora, sino únicamente las garantías para los inversionistas, por lo cual no se realizó ninguna legislación relevante en materia de trabajo ni tampoco la designación de autoridades específicas para regular las relaciones laborales, por lo que continuaron siendo reguladas por las autoridades en materia civil.

Posteriormente durante el porfiriato se vivió en México un semi esclavismo, denominado semi, por que legalmente no existía esa figura, pero las

condiciones de los trabajadores en el campo y en las industrias eran muy similares a las de las sociedades que si permitían la esclavitud. Cabe mencionar que si bien la economía Mexicana en aquellos años (finales del siglo XIX y principios del XX), tenía cierta estabilidad y logro un superávit, este se debió en gran medida a la explotación que los medios de producción dieron a sus trabajadores, para los cuales no había autoridad ante la cual hacer valer sus derechos, siendo sancionados aquellos que intentaran sublevarse al sistema ya existente.

Por lo anterior, denotamos nuevamente que durante el siglo XIX no existió aún en México una legislación específica laboral ni autoridades de la misma especialidad, no obstante que en algunas Constituciones si se habló sobre aspectos de trabajo, como por ejemplo jornada máxima y protección de trabajo de mujeres y menores, o bien, la Constitución de 1957 que incluía un capítulo de garantías individuales o derechos del hombre, y que señalaba entre otras cosas la libertad de trabajo en su artículo cuarto, y en el quinto, establecía que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. Esto no tuvo gran relevancia, ni tampoco fue respetado en nuestro país, que como ya lo hemos mencionado antes a poco tiempo de consumada la independencia la autoridad y el poder se centraron en el legislativo y posteriormente se cayó en el presidencialismo, figura que concentro ampliamente el poder y derivado de este la autoridad.

La falta de autoridad específica para asuntos de orden laboral, y la necesidad de ésta, fue tan notoria que incluso a principios del siglo XX para la resolución de un conflicto laboral en Cananea el que dictó un laudo para resolver dicho asunto fue el presidente Díaz.

Todo lo anterior por supuesto originó un gran descontento en la clase trabajadora y por su puesto la reacción de ésta, tomando por ello una participación por demás relevante en la revolución mexicana.

1.3.- Movimientos sociales de los trabajadores en México de principios de siglo XX.

Como es sabido durante el porfiriato (finales del siglo XIX y principios del XX), se favoreció únicamente a los capitalistas, a los hacendados e industriales. En el campo se vivía con miseria, hambre y desgracia. Hambre de pan, de tierra, de justicia y de libertad. En las ciudades de principios del siglo XX se advertía desde muy luego la desigualdad social. Los artesanos, obreros, trabajadores no calificados de toda especie vivían en la miseria. Un peón ganaba en la ciudad treinta y siete centavos diarios y un maestro albañil sesenta y cinco. La jornada de trabajo era por regla general de diez a doce horas diarias.

Durante el porfiriato si bien hubo progreso económico, no hubo desarrollo económico, ya que no es lo mismo, el progreso se vio, por ejemplo, con nuevas rutas y vías férreas, pero no hubo desarrollo en cuanto la economía y situación de miseria en que vivía la clase trabajadora, los débiles económicamente, que eran mal vistos y con desprecio por todas las autoridades administrativas desde el jefe político hasta el Presidente de la República, y al contrario los hombre de negocios disfrutaban de la amistosa consideración de todos los funcionarios.

Es sabido que no se aplicaba ninguna legislación que protegiera de algún modo al proletariado de las ciudades ni del campo. Las huelgas estaban prohibidas y se castigaba con severidad a quienes en forma alguna pedían la elevación del salario, o la reducción de la jornada de trabajo. El Código Penal del Distrito Federal castigaba con 8 días a 3 meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos a quienes pretendieran el alza de los salarios o impidieran el libre ejercicio de la industria o del trabajo por medio de la violencia física o moral. Algo semejante se ordenaba con mayor o menor severidad en los códigos penales de buena parte de los estados de la república. El gobierno de Díaz sólo permitía la organización de sociedades mutualistas entre obreros y artesanos. Sin embargo, afines del siglo XIX y principios del XX, comenzaron a organizarse algunos grupos de trabajadores en uniones que solían reclamar mejor trato de parte de los patronos o capataces, más altos salarios y menor número de horas de labor.

Los ferrocarrileros deben contarse entre los trabajadores que primero organizaron agrupaciones de resistencia. Entre ellas cabe mencionar la Sociedad de Ferrocarrileros Mexicanos, en Nueva Laredo; La Suprema Orden de Empleados del Ferrocarril Mexicano, en la ciudad de México; la Hermandad de Ferrocarrileros, en Monterrey; la Unión de Mecánicos, en Puebla, la Unión de Caldereros, en Aguascalientes; y sobre todo, la Gran Liga Mexicana de Empleados del Ferrocarril, fundada en 1907 por Felix C. Vera y suprimida en 1908 por el Gobierno, a causa de un conato de huelga en San Luis Potosí.

La Gran Liga de Empleados del Ferrocarril tenía entre sus postulados el de que los ferrocarriles fueran manejados por mexicanos. En aquellos años no

sólo los puestos de dirección propiamente dichos eran ocupados por norteamericanos, sino también los de segunda, tercera y cuarta categoría. Los superintendentes de división, los jefes de trenes, los despachadores, conductores, maquinistas y aun los jefes de telegrafistas y de estaciones importantes eran norteamericanos. Pocas veces, el trabajador mexicano tenía posibilidades de ascender a los puestos de cierta importancia y bien remunerados. Para él quedaban reservados los empleos secundarios: telegrafista, garrotero, mecánico, fogonero, jefe de estación de segunda, oficinista, mensajero, etcétera.

Poco a poco, por etapas, los ferrocarrileros se mexicanizaron, realizándose así el ideal de los fundadores de la Gran Liga Mexicana de Empleados de ferrocarril.

Como se ha mencionado, el Gobierno ni veía con buenos ojos que se organizaran los obreros de la incipiente industria nacional. Había que dar seguridades y garantías al capital; había que contener con mano de hierro el más leve intento de agitación. "Orden y progreso", ésa fue una de las normas fundamentales del porfirismo. Sólo se permitía como lo hemos mencionado ya el mutualismo, herencia de tiempos pasados.

Sin embargo, no fue posible, como jamás lo ha sido, contener las justas aspiraciones de la masa trabajadora para mejorar su existencia. Tampoco fue posible cerrar las fronteras a las noticias de lo que pasaba en otras latitudes, ni la circulación de las ideas. Y así, a pesar de todo, comenzó a perturbarse la paz porfiriana.

Desde principios del año de 1906 comenzó la agitación obrera. Lázaro Gutiérrez de Lara, que sostenía relaciones epistolares con Ricardo Flores Magón, enemigo del régimen porfirista y que entonces publicaba en los Estados Unidos el periódico Regeneración, organizó el Club Liberal de Cananea en la población del mismo nombre. Los miembros del club no sólo sostenían ideas políticas opuestas al gobierno, sino también principios de transformación nacional, de honda transformación tendiente a mejorar las condiciones económicas del pueblo mexicano.

En Cananea había descontento entre los trabajadores de la empresa norteamericana que explotaba las minas de cobre: The Cananea Consolidated Copper Company, tanto por los bajos salarios como por los malos tratos que recibían del personal norteamericano y en particular de algunos capataces. La situación era cada vez más difícil y la tirantez de relaciones aumentaba cada vez entre obreros y patrones. Al fin, la huelga comenzó el primero de junio de aquel año. Los dos principales dirigentes del movimiento fueron los trabajadores Manuel M. Diéguez y Esteban B. Calderón.

Al día siguiente de iniciada la huelga los obreros presentaron a la empresa un pliego de peticiones que el abogado de la misma calificó de absurdas. Documento histórico que conforme al planteamiento de este trabajo bien vale la pena reproducir:

MEMORANDUM

1. Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
2. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

- I. La destitución del empleo del mayordomo Luis (Nivel 19).
- II. El mínimo sueldo del obrero será cinco pesos con ocho horas de trabajo.
- III. En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Copper Co., se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
- IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.
- V. Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes.

Aquí es preciso señalar que fueron los mineros de Cananea los primeros que en México lucharon por conquistar la jornada de ocho horas y un salario mínimo suficiente para satisfacer, dentro de marcos humanos, las necesidades del trabajador y de su familia; fueron precursores de la revolución social que había de transformar la fisonomía de la nación.

El primero de junio por la tarde se organizó una ordenada manifestación de tres mil trabajadores de la empresa minera. Desfilaron por las calles de la población hasta la maderería de la Cananea Copper, para invitar a los obreros que aún seguían trabajando a unirse al movimiento. Estos lo hicieron desde luego, provocando la ira de los jefes norteamericanos. Los hermanos Metcalf, desde un balcón aventaron agua sobre los manifestantes.

La respuesta fue una lluvia de piedras y la contrarespuesta un tiro que mató instantáneamente a un obrero. La lucha comenzó. Los dos hermanos Metcalf y

diez trabajadores mexicanos murieron en el primer encuentro. La lucha se reanudo en más de una ocasión durante ese día y el siguiente. De un lado el gobernador del Estado de Sonora, Rafael Izábal, que había llegado a Cananea con alrededor de cien hombre, las autoridades locales, los empleados extranjeros de la compañía, y doscientos setenta y cinco soldados norteamericanos al mando del coronel Rining, que había cruzado la frontera a petición del mandatario sonorense. Del otro lado los cinco mil trescientos trabajadores de las minas de cobre.

Perdieron los obreros. Las amenazas del jefe de armas, general Luis E. Torres, de enviar a los huelguistas a pelear contra la tribu yaqui, por una parte, y por la otra el hambre, los obligaron a regresar al trabajo. Manuel M. Diéguez, Esteban B. Calderón y José María Ibarra fueron aprehendidos y sentenciados a sufrir quince años de prisión en el castillo de San Juan de Ullúa, la espantosa y subhumana cárcel a donde el porfirismo arrojaba a sus víctimas. Así, a sangre y fuego, con mano de hierro, se creyó que podían contenerse las legítimas aspiraciones de la masa trabajadora.

Siete meses después de los sucesos de Cananea había de registrarse en el Estado de Veracruz otro suceso sangriento y de más serias consecuencias.

A mediados de 1906 se organizó en Río Blanco el Gran Círculo de los Obreros Libres. Bien pronto se fundaron círculos afines en Puebla, Querétaro, Oaxaca, Jalisco y Distrito Federal, los cuales reconocían al de Río Blanco como centro director. El órgano periodístico Revolución Social sostenía ideas inspiradas en los principios del programa del Partido Liberal de los Flores Magón, principios radicales y de abierta y decidida oposición al régimen del

general Díaz. Las opiniones revolucionarias del periódico alarmaron con sobrada razón a los capitalistas. El Centro Industrial de Puebla (asociación patronal) expidió un reglamento prohibiendo que los trabajadores se organizaran, so pena de expulsión. Las protestas no se hicieron esperar y el descontento cundió entre los obreros. Hubo paros y huelgas en varias partes. Se ponían en peligro la tranquilidad del país, la paz que había perdurado durante tantos años. Intervino el Gobierno del Centro y obreros y patronos ofrecieron someterse al laudo que habría de pronunciar el Presidente de la República.

El laudo se dio a conocer el 5 de enero de 1907 en un teatro de la ciudad de Orizaba a los trabajadores de las fabricas vecinas. El laudo era contrario a los intereses de los trabajadores. Don Porfirio, lógicamente, afirmaba una vez su posición al lado del capital. Estalló ruidosa la inconformidad y se resolvió no obedecer las órdenes presidenciales. El artículo primero del laudo decía: "El lunes 7 de enero de 1907 se abrirán todas las fabricas que actualmente están cerradas en los Estados de Puebla, Veracruz, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y en el Distrito Federal, y todos los obreros entrarán a trabajar en ellas, sujetos al reglamento vigente al momento de clausurarse o que sus propietarios hayan dictado posteriormente y a las costumbres establecidas". De manera que los hilanderos y tejedores quedaban así en manos de los patronos y quedaba en vigor el reglamento que prohibía toda organización obrera y que, precisamente, había provocado la agitación.

El día 7 de enero en Río Blanco, los obreros no entraron a la fábrica. Se presentaron frente a las puertas para impedir que alguno entrara. Los dependientes de la tienda de raya se hicieron de palabras con un grupo de

obreros, menudearon las injurias y sonó un tiro. Un obrero cayó muerto, alguno de los dependientes había disparado su pistola. La muchedumbre se arrojó sobre la tienda y, después de saquearla, la incendió.

La muchedumbre indignada formada por hombres, mujeres y niños, resolvió marchar rumbo a Orizaba. Muchos de ellos jamás volverían a sus jacales. Una fracción del doceavo regimiento se había apostado en la Curva de Nogales y al aparecer la multitud, dispararon sus armas, sin aviso previo de intimidación. El saldo: doscientas víctimas entre muertos y heridos. No fue eso todo, durante el resto de ese día y parte de la noche, los soldados se encargaron de cazar a los pequeños grupos de obreros dispersos que huían para tratar de salvarse.

A la mañana siguiente, frente a los escombros de la tienda de raya de Río Blanco, fueron fusilados Rafael Moreno y Manuel Juárez, presidente y secretario del Gran Círculo de Obreros Libres. A otros dirigentes menores se les deportó al lejano e insalubre territorio de Quintana Roo, condenados a trabajos forzados.

Como ya lo hemos mencionado, los ideales de los obreros eran basados en las manifestaciones de los hermanos Flores Magón del Partido Liberal, cuyo manifiesto señalaba reformas económicas y sociales; entre otras cosas: restitución de ejidos y tierras ociosas entre los campesinos, los extranjeros no podrán adquirir bienes raíces, jornada máxima de trabajo de ocho horas y prohibir el trabajo de menores, salario mínimo para las ciudades y para los campos. descanso dominical, abolición de las tiendas de raya, pensiones de

retiro e indemnizaciones por accidentes de trabajo, expedición de ley que garantice los derechos de los trabajadores y protección de la raza indígena.

Todas estas ideas formaron grandes inquietudes entre los obreros, por lo cual no obstante haber sido reprimidos brutalmente en sus movimientos en Cananea y Río Blanco, persistirían en la lucha por sus derechos.

I.4.- Participación de la clase trabajadora en la Revolución Mexicana.

En 1910, la población de México estaba levemente por encima de los quince millones. De esos, nueve millones y medio estaban clasificados como peones o trabajadores agrícolas sin tierras. Obviamente, sólo había una clase obrera urbana muy pequeña. Aunque la población obrera urbana era pequeña, se organizó poderosamente durante el transcurso de la revolución.

Los esfuerzos combinados de los trabajadores mexicanos, un puñado de exiliados de la unión anarco-sindicalista española y la Confederación Nacional del Trabajo (CNT), lograron construir la Casa del Obrero Mundial la primera central sindical antes de fin de 1912, de hecho la Casa era el único grupo obrero, en este tiempo en pedir representación nacional, y dominó el movimiento obrero en México de 1912 a 1918. Esta organización se vio influenciada por el anarquismo, directamente por el Grupo Anarquista Luz, el cual dentro de diferentes reclamos señalaba: ilustrar a la gente, igualdad de los hombres por que todos estaban regidos por las mismas leyes naturales y no arbitrarias, libertad para el trabajador esclavizado y algunos más.

Por primera vez, el proletariado mexicano actuó de una manera definitiva en esta etapa de la historia, y los trabajadores urbanos estaban movilizados en su mayor parte por los anarquistas.

Aunque ciertamente se utilizaron las huelgas, y fueron a menudo eficaces, los anarco-sindicalistas también utilizaron la educación como arma contra el sistema que desdeñaban. De hecho, la educación basada en el apoyo mutuo, no era solamente un ideal, sino que fue utilizado con mucho éxito para reclutar trabajadores en el movimiento anarco-sindicalista. Crearon escuelas, como la Escuela Racionalista, en las que enseñaban a los trabajadores analfabetos a leer. Eran muy populares y eficaces para llegar a la clase obrera, que entonces quedó expuesta a estas nuevas ideas.

Aunque el gobierno de Madero obviamente era antagónico a la idea de una unión anarco-sindicalista independiente, realmente nunca tuvo bastantes oportunidades de destruirla debido a sus propios problemas para mantener el poder. Temeroso de su influencia en los círculos del trabajo, Madero cerró la Casa, suprimió su periódico, arrestó a sus líderes mexicanos, y exilió a sus portavoces extranjeros. Paralelamente, los oficiales del gobierno animaron la formación de un rival, la menos militante Gran Liga Obrera. Pero Madero no tuvo ningún tiempo para enfrentarse con los anarquistas sobre una base continua, y hasta febrero de 1913, cuando Madero finalmente fue derrocado por Huerta, él había estado más preocupado del derrumbamiento de su gobierno.

Pero Huerta era diferente. El régimen de Huerta era sabidamente aún más antagónico al obrerismo que Madero. Pero más importante, había dos razones

principales responsables de la severidad de la represión de Huerta a la Casa. Primero, él tenía más margen de maniobra que Madero y su coalición, desprovisto de cualquier pretensión de idealismo y se oponía casi enteramente a las necesidades de la clase trabajadora. En segundo lugar, la Casa se había hecho muy poderosa. El primero de mayo de 1913, la Casa organizó una marcha de veinte mil personas en el centro de la ciudad de México para el día de fiesta de trabajo.

Huerta reaccionó encarcelando a muchos líderes prominentes de la Casa y prohibió la organización obrera. Más adelante, muchos solicitaron al congreso la liberación de la dirección de la Casa. Cuando el Congreso anunció su intención de permanecer en sesión hasta que investigaran la situación, Huerta acababa de disolver el Congreso. Para mantenerlo bajo control, Huerta designó reformadores capaces, como Andrés Molina Enriquez y Rafael Sierra, para dirigir el Departamento del Trabajo. Luego Huerta, al igual que Madero intentó oponerse a los anarco-sindicalistas creando instituciones obreras rivales. Esta se iba a convertir en la respuesta estándar de los gobiernos posteriores también.

Para julio de 1914, Huerta fue expulsado del poder y los anarco-sindicalistas vieron otra vez cómo varios grupos competían por el asiento del gobierno. Como Pancho Villa al norte, Zapata al sur y a las fuerzas de Carranza en el centro, la Casa se encontraba en un dilema: ¿a quién utilizar?

Zapata había atacado las tímidas reformas de la administración de Carranza, indicando que Carranza ofrecía la libertad de la prensa para los que no pueden leer; elecciones libres para los que no conocen a los candidatos; procesos

jurídicos justos para los que nunca han tenido nada que ver con un procurador. Ciertamente esto reflejaba los sentimientos de la Casa, pero los Zapatistas eran muy religiosos, en gran parte católicos, lo que los anarco-sindicalistas encontraban repulsivo.

El 7 de noviembre de 1915, Zapata publicó una proposición de ley del trabajo. Pero simplemente expuso la carencia de Zapata en comprender a sus contrapuntos urbanos. Incluía una jornada laboral de ocho horas, la prohibición de trabajo para niños menores de catorce años, cooperativas de trabajadores para gestionar las fabricas abandonadas por sus propietarios, y un salario mínimo fijo. Pero fracasó en responder a algunas de las demandas más importantes del movimiento obrero mexicano, que incluían más control de la propiedad extranjera, igualdad en el pago y el trato para los trabajadores extranjeros y mexicanos, y el derecho claro y extenso de huelga, y un estatus de garantía de los sindicatos. Lo que es más importante es que llego demasiado tarde, la mayoría de la Casa ya había forjado una alianza con los Constitucionalistas de Carranza el febrero anterior.

Desde el punto de vista de la Casa, ninguna de las fracciones de lucha ofrecía muchas esperanzas. Aún en el último momento, el pintor Gerardo Murillo, mejor conocido como Dr. Alt, un bastión de la Casa y seguidor de Alvaro Obregón, prevaleció sobre sus colegas para no publicar una declaración de neutralidad, Alt y sus cohortes, sin embargo, quizás hablando por el ala de los revolucionarios de Obregón, se ganaron en última instancia a los patrones de la Casa a la causa Constitucionalista. La petición de Alt, apoyada por los anarco-sindicalistas de la Casa del Obrero Mundial, ponía a los obreros contra de los campesinos.

Los anarco-sindicalistas no llegaron a esto en un bloque sólido. Cuando las fuerzas de Villa y Zapata forzaron a Carranza y a los Constitucionalistas a huir de la ciudad de México, los miembros de la Casa se dividieron en tres fracciones. La mayoría de los miembros se fueron con los Constitucionalistas, y en menor grado muchos se unieron a los Villistas. Solamente un puñado se fueron con los Zapatistas, tales como Antonio Díaz Soto y Gama y Luis Méndez.

El pacto fue una concesión por ambas partes. A cambio de las promesas de ayuda contra las fracciones de oposición (Villa y Zapata), incluyendo ayuda militar, Carranza prometió la independencia de los anarco-sindicalistas y manos libres para organizar el trabajo como considerarán apropiado. Este fue un impulso para la creación de los famosos batallones rojos, llenos de miembros de la Casa, que participaron en batallas contra los Zapatistas en las cercanías de la ciudad de México.

El programa ideológico de los Constitucionalistas era liberal, estatista, nacionalista y populista. Era liberal al promover una visión empresarial y capitalista del futuro de México, insistiendo en la propiedad privada, el individualismo social y un papel limitado de la iglesia tradicional. Era estatista al exigir un estado nacional fuerte como el medio necesario para promover las metas económicas liberales. Era nacionalista, no intentando aislar a México de la influencia internacional, sino exigiendo un control más mexicano sobre la política mexicana y la implicación mexicana en la economía internacional. Y era populista al insistir que el estado y las élites económicas darían bienestar a las masas.

Es obvio que las ideologías de los constitucionalistas y los anarco-sindicalistas chocaban seriamente. La Casa no era liberal, estatista, ni nacionalista inclusive su forma de nacionalismo era enteramente diferente. Este pacto extraño entre la Casa y Carranza no iba a durar mucho. Casi desde el comienzo, hubo problemas. El Dr. Alt, que ayudo a forjar el pacto, advirtió a trabajadores contra la cooperación con el Departamento del Trabajo de Carranza..

Por el otro lado, Carranza también fue muy cuidadoso con el pacto, pero más especialmente de los batallones rojos. Carranza interpretaba correctamente los batallones rojos de la Casa como un paso hacia la construcción de una base obrera fuerte e independiente desde la que desafía su autoridad.

De hecho, los miembros de la Casa, organizados en seis batallones rojos en total, gozaron de sorprendente éxito. Según en un memorándum el Departamento del Trabajo, para julio de 1916, la Casa controlaba cada club social y sindicato obrero de la sociedad en México y muchas provincias.

El propio Departamento del Trabajo de Carranza recomendaba consolidar los lazos con la Casa en una tentativa de combatirla con éxito, principalmente minimizando su independencia. Carranza discrepó y eligió llevar a cabo un plan de acción más beligerante atacando a la Casa en vez de comprarlos, lo que el pacto no había podido hacer. A principios de 1916 Carranza disolvió a todos los batallones rojos. Irónicamente, esto se volvió contra Carranza, por que una parte importante del ejercito de Obregón después de marzo de 1915 provenía del proletariado urbano organizado en batallones rojos, no del campo absoluto. Pero los apuros de Carranza con Obregón todavía estaban en el lejano horizonte. A corto plazo, la Casa debía ser eliminada.

En la última parte de 1915 y principios de 1916, las huelgas barrieron gran parte del país. Los trabajadores de los muelles en Veracruz y Tampico, electricistas y tranviarios en Guadalajara, mineros en el Oro y panaderos y tranviarios en la capital, fueron a la huelga. Carranza fue afectado probablemente por estos sucesos, pero mientras que se dirigieran a los intereses privados, y no a él mismo, él siguió indiferente. Eso cambió cuando las razones y los objetivos consiguientes de las huelgas cambiaron.

A mediados de 1916, la devaluación del billete publicada por el gobierno de Carranza se convirtió en un problema importante para la clase obrera. Sus salarios podían haber permanecido constante, pero su poder adquisitivo se vio comprometido seriamente. Las huelgas de reacción, tales como la huelga de portuarios en Veracruz, comenzaron a manifestarse contra esta situación. Correspondientemente, apuntaron al problema verdadero de los recortes salariales: el gobierno. En vez de los billetes los trabajadores exigían oro como remuneración.

La edición llegó finalmente a su conclusión en julio de 1916. Carranza no había intentado un asalto frontal a los anarco-sindicalistas hasta sentirse lo bastante poderoso hasta que su consolidación del poder fuera completa. Cuando los anarco-sindicalistas planearon una huelga general para julio de 1916, Carranza sentía que el momento había llegado. La huelga implicó a unos treinta mil trabajadores de la Casa. Carranza atacó inmediatamente prohibiendo la Casa. Envió tropas para ocupar las oficinas de la Casa y arrestó a su dirección.

Pero Carranza fue demasiado lejos, cuando restituyó el estatuto de 1862 que convertía en traición, castigable con la muerte, el hacer huelga contra el interés del gobierno. Carranza procuró procesar a los líderes de la huelga general, pero las cortes militares asombrosamente los absolvieron. Aunque al final no se ejecuto a ningún líder de la Casa, la organización recibió un golpe fatal.

Carranza no perdió un momento, utilizó inmediatamente tropas para la desintegración de los sindicatos de la Casa por todo el país, encarcelando a cada líder. Incluso ordenó a los gobernadores de los estados y a los líderes militares confiscar toda literatura radical, y si era posible, arrestar a sus autores.

El trabajo fue derrotado sin embargo temporalmente. El anarco-sindicalismo disminuía ciertamente en este tiempo en México y muchas partes del mundo. Pero en 1921 después de que Carranza fue expulsado, elementos radicales que incluían comunistas, miembros de la vieja Casa formaron la Confederación General de Trabajadores (CGT). Esta organización independiente, como la Casa, no tuvo el beneplácito del gobierno así que al movimiento se le prohibió incluso utilizar el correo para distribuir su periódico, Vía Libre.

La influencia del CGT y de cualquier otra unión independiente tuvo competencia después de 1920, cuando el gobierno reconoció a la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), que decía tener trescientos cincuenta mil afiliados. La CROM esencialmente ganó este reconocimiento del gobierno por que estaba atada a los deseos del gobierno. Carranza, al contrario de Porfirio Diaz y Madero, entendía la inevitabilidad de

los sindicatos e intentó controlarlos, antes que trabajar para destruirlos. No debe sorprender entonces, a pesar de una plataforma que incorporaba la retórica del obrerismo radical, la CROM se creó una reputación de buscar un equilibrio entre el trabajo y el capital. Oportunista y práctica, llegó rápidamente a términos con el capitalismo, el gobierno y los patrones. Con la hegemonía de la CROM, los anarco-sindicalistas nunca iban a recuperar el poder que tuvieron durante el período 1912-1916.

I.5.- El Derecho del Trabajo en la Constitución de 1917.

El catorce de septiembre de 1916, Carranza expidió un decreto en Veracruz, donde señala la necesidad de convocar a elecciones para un Congreso Constituyente. Este decreto realiza reformas al Plan de Guadalupe e indica que al triunfo de la revolución, reinstalada la suprema jefatura en la ciudad de México y hechas las elecciones de ayuntamiento en la mayor parte de los estados de la república, el primer jefe del ejército constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo, convocara a elecciones. Para ello se modifican los artículos 4º, 5º y 6º del decreto de doce de diciembre de 1914; así mismo, se señalan los requisitos para ser electo diputado a dicho congreso, remitiéndose a los exigidos por la Constitución de 1857. Dice que no podrán ser electos los que tuvieren los impedimentos establecidos por la expresada Constitución, así como los que hubieren ayudado con las armas o sirviendo en empleos públicos, a los gobiernos o acciones hostiles a la causa constitucionalista.

El 19 de septiembre del mismo año, el primer jefe convocó a elecciones para el Congreso Constituyente, señalando que serían considerados vecinos del estado en su artículo 8º requisito necesario para hacer el voto pasivo los ciudadanos de él, los que residan en su territorio cuando menos desde seis meses antes de la fecha de las elecciones (artículo 82, fracción III) y los que hayan tenido la calidad de ciudadanos o vecinos del estado respectivo, en los días del cuartelazo de la Ciudadela, siempre que hayan demostrado después, con hechos positivos, su adhesión a la causa constitucionalista Artículo 82, fracción IV).

El treinta de noviembre de 1916, después de haberse llevado a cabo varias sesiones preliminares a la instalación del Congreso, se hizo la elección de la mesa directiva del Congreso Constituyente, siendo presidida por Luis Manuel Rojas; Candido Aguilar, como primer vicepresidente, Salvador González Torres, segundo vicepresidente y secretarios Fernando Lizardi (primero), Ernesto Meade Fierro (segundo) y José María Truechelo (tercero), entre otros. La noche del treinta de noviembre Luis Manuel Rojas rindió la protesta de ley y acto continuo tomó la protesta a los diputados que en ese momento entraban en ejercicio. Poco después hizo la declaratoria de inauguración. La sesión inaugural de los trabajos del Congreso Constituyente se celebró por la tarde del primero de diciembre de 1916. El primer jefe pronunció un discurso y entregó al Congreso su proyecto de Constitución.

El proyecto presentado carecía de los capítulos que con posterioridad le dieron prestigio a la carta de Querétaro. Sus autores eran personas formadas en la mentalidad individualista y burguesa del siglo XIX. El proyecto de Carranza muy poco aportaba a la clase trabajadora, salvo una adición al artículo 5º,

referente al contrato de trabajo por un período no mayor a un año. En diciembre de 1916, las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al citado artículo, en las que propusieron algunas normas concretas a favor de los trabajadores. La comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto, incluyó en él el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno de las mujeres y de los niños y consignó el descanso semanal.

La incorporación de los derechos sociales en el texto de la Constitución Mexicana de 1917, señala un mérito indiscutible de la Asamblea Constituyente de Querétaro, quienes dieron muestra de su proyecto social. Nuestra Constitución fue precursora, de la concepción nueva del hombre por el derecho.

La aportación de la Asamblea Constituyente fue un paso tan vigoroso en el camino de la justicia social, en el que la Revolución Social Mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo. Esta contribución del Constituyente fue la más original y de mayor trascendencia. Con ella se impuso al Estado un hacer, una conducta positiva que cuide la condición justa y libre de los hombres frente a la economía y el capital.

Los derechos sociales en México nacen de los reclamos y exigencias del pueblo, después de un movimiento armado, con un saldo trágico para los mexicanos, traducido en varios millones de muertos. No fueron una dación graciosa por parte del Estado, sino una conquista de la clase trabajadora, frente al capital y al Estado liberal burgués, esto no debe ser olvidado.

Sin duda al hablar de la Constitución de México de 1917, hablamos del acontecimiento más importante de la época, en su artículo 123 incluía un vasto catálogo de garantías sociales entre las que figuraban como ya mencionamos la jornada de ocho horas, protección de menores y mujeres, descanso semanal, descanso por maternidad, salario mínimo, igualdad de remuneración, protección del salario, derechos sindicales y protección contra el despido injustificado.

El impacto de la Constitución Mexicana es incalculable, quizás no tanto por su contenido, sino por su mensaje político. Como hemos visto, ya antes se habían promulgado algunas leyes que consagraban algunos de los principios formulados en el artículo 123. Sin embargo, desde el momento en que los principios de la legislación social se incorporaban en una Constitución esto quería decir algo más: significaba que la formulación de una legislación para proteger al trabajador formaba parte de los deberes del Estado, y que el cumplimiento de ese deber estaba íntimamente vinculado al tipo de Estado que la Constitución había concebido.

I.6.- Marco socio-político en la elaboración y promulgación de la Ley Federal del Trabajo.

Al iniciarse 1928, la naturaleza del movimiento obrero organizado en México estaba determinada por la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM); sin embargo, al finalizar el año esto empezaría a cambiar. Este movimiento se encontraba enmarcado por miles de sindicatos, que se agrupaban alrededor de medio centenar de federaciones y una centena de

confederaciones, la más importante la CROM. En 1930, y pese a la crisis por la que atravesaba esta central en sus relaciones con el gobierno, decían contar con 600,000 afiliados, pero distaba mucho de ser la central única por que una de las características entonces del movimiento obrero era su dispersión y sus constantes luchas internas. Al lado y combatiendo a la CROM, había otras centrales entre las que destacaban la Confederación General de Trabajadores (CGT), que en su momento de mayor esplendor decía contar con noventa y seis organizaciones que agrupaban a 80,000 obreros. El Partido Comunista formaría en 1929 su propia central para disputar a las dos anteriores el liderazgo sobre los obreros organizados, surgiendo así la Confederación Sindical Unitaria de México (CSUM); el ambiente político no se mostró propicio al proselitismo de una organización tal radical y lejana al régimen, por eso su fuerza fue relativamente poca y nunca llegó a rivalizar con las dos centrales anteriores. Peor suerte corrieron las organizaciones obreras afiliadas a la recién desaparecida Confederación Nacional Católica del Trabajo. Al finalizar la guerra cristera sólo quedaban los restos de lo que alguna vez había pretendido ser una rama pujante del sindicalismo mexicano; estos remanentes tardaron poco en desaparecer también. La Iglesia no volvería a disputar a nadie el control del movimiento obrero.

Si algunas manifestaciones de ese movimiento se debilitaron o desaparecieron en esos años, surgieron otras producto de la aparatosa crisis de hegemonía en que se sumieron las organizaciones obreras a partir de la gran crisis política nacional por la que atravesó el país tras el asesinato del general Obregón.

Las confederaciones y los grandes sindicatos independientes fueron los grandes actores del drama obrero que se desarrolló entre 1928 y 1934. Los

motivos principales de su acción se circunscribieron a problemas como los siguientes: en primer lugar, la lucha desesperada de la CROM por mantener el lugar preeminente que había alcanzado durante la administración de Calles y había ido perdiendo a raíz de la crisis política general del grupo dirigente en la segunda mitad de 1928. Sus rivales se habían lanzado con entusiasmo y ferocidad a ocupar el lugar que iba dejando vacante la poderosa central y el fin de esta lucha (perdida por la CROM), no llegaría hasta después de que el general Cárdenas ocupara la presidencia de la República y restableciera la alianza entre el gobierno y los obreros. Otro tema que dominó la actividad obrera en ese tiempo fue la lucha sindical por lograr que la Gran Depresión (por una crisis económica que se vivió), afectara lo menos posible a los trabajadores organizados; las reducciones de salario y de horas de trabajo fueron aceptadas no sin lucha y como un mal menor frente a los despidos y cierre de plantas. Otro aspecto, estrechamente vinculado a los anteriores, lo constituyó la relación de los obreros y sus organizaciones con el estado. La Ley Federal del Trabajo, promulgada en 1931 y sin mucha participación obrera, instituyó la tutela del Poder Ejecutivo sobre las relaciones obrero patronales de manera tal que la efectividad de la acción sindical quedaba muy determinada por el carácter de la relación entre los sindicatos y el poder presidencial, relación que en ese momento se estaba redefiniendo.

La debilidad de la CROM y del movimiento obrero en su conjunto se vio multiplicada por los efectos de la Gran Depresión sobre algunos de los sectores industriales; el problema del trabajador en ese momento ya no era tanto el lograr nuevas conquistas, como conservar las que ya había ganado, evitar el desempleo y la baja de salario. Por lo mismo, fue en 1931 cuando Pascual Ortiz Rubio presentó al Congreso un proyecto de Ley Federal del

Trabajo que se había elaborado bajo Portes Gil. Los representantes cromistas objetaron por principio la aprobación de un código laboral en el que ellos no habían tenido injerencia alguna y que daba al estado la última palabra en la aceptación o rechazo de las demandas obreras.

II.1.- Nuevos aspectos tutelados por la Ley Federal del Trabajo.

Hacia 1931 la mayoría de los países en América Latina habían elaborado sus códigos o leyes del trabajo. El código o ley del trabajo típico de la época ofrecía importantes ventajas al trabajador: la garantía de un salario mínimo, vacaciones pagadas, seguridad social, ayudas familiares, estabilidad en el empleo y una protección especial para los menores y las mujeres.

En México, en concreto, se promulga la Ley Federal del Trabajo entre otras cosas ante una necesidad de homologar la aplicación e interpretación del artículo 123 de la Constitución, ya que, en varios Estados de la República se estaban utilizando leyes laborales locales, es decir, ya se estaban haciendo interpretaciones variadas del precepto Constitucional, lo cual orilló al Gobierno a dictar una Ley reglamentaria de dicho artículo.

En sí, la Ley Federal del Trabajo no realizó innovaciones marcadas sobre la Constitución, ya que en ésta, fué donde se plasmaron las conquistas y las mejoras de la clase trabajadora, entonces, en la Ley únicamente se reguló la forma.

Así pues en el artículo 123 de la Constitución en sus fracciones I, II y III por ejemplo establece los lineamientos de la jornada de trabajo, al indicar que la duración máxima de la jornada será de ocho horas, si es nocturno, será de siete horas y los mayores de catorce y menores de dieciséis años de edad no podrán tener jornada mayor de seis horas, así mismo se prohíbe el trabajo de menores de catorce años. Al respecto debemos mencionar que la mayoría de edad en materia laboral es la de dieciséis años.

En la Ley Federal del Trabajo al regular sobre lo dicho dedica el capítulo II de ésta y en varios artículos más se hace referencia a la jornada de trabajo, indicando por ejemplo: la posibilidad de que sea menor por acuerdo entre patrón y trabajador, define las horas en las cuales se puede considerar jornada diurna y aquellas en que se considerará nocturna, establece una nueva categoría que es la jornada mixta, se contempla un descanso de media hora por lo menos durante la jornada de trabajo. Señala también la posibilidad de trabajar tiempo extra con un límite, indicando también que ese tiempo debe ser remunerado con pagos extraordinarios.

Igualmente el artículo 123 en su fracción IV señala que por cada seis días de trabajo corresponde por lo menos uno de descanso y la Ley dedica también el capítulo III a la regulación de esta prestación, e indica que ese día será pagado con salario íntegro, que dicho día de descanso será preferentemente el domingo, si por la naturaleza del trabajo hubieren los trabajadores de laborar el domingo, éste le deberá ser pagado con una prima adicional de por lo menos el veinticinco por ciento de lo que le corresponde, otorgándose otro día para el descanso, así mismo, se establece que si por caso extraordinario se requiriera al trabajador para laborar en su día de descanso semanal, el patrón deberá pagar adicionalmente a lo normal un salario doble por ese día. Por otro lado se establecen los días festivos anuales y de descanso obligatorio.

Así mismo se dedica el capítulo quinto bis de la Ley Federal del Trabajo al trabajo de menores, creando para ello una figura que inspeccionará el trabajo de estos, que es la Inspección del Trabajo, se sujetan además a la constancia médica de aptitud para laborar. Por otro lado el artículo 175 establece las actividades que en definitiva quedan prohibidas para los trabajadores menores

de dieciséis años. El artículo 177 ratifica al párrafo segundo de la fracción III del artículo 123 de la Constitución, al establecer que la jornada de trabajo para los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas con una de descanso.

Cabe hacer mención en especial del artículo 178 en el cual se prohíbe el trabajo extraordinario para menores, sin embargo señala que si llegaran a desempeñarlo se les pagará en cantidad superior que a otro trabajador, es decir, a un trabajador mayor de edad el tiempo extraordinario de acuerdo con el artículo 67 se retribuirá al trabajador con un ciento por ciento más del salario que le corresponde, y para los menores este pago debe ser con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Como se ha mencionado desde el capítulo anterior, la Constitución de 1917 tuvo a bien proteger el trabajo de mujeres y menores, en la Ley Federal del Trabajo en el título quinto bis, artículos 173 a 180, se dan una serie de lineamientos que han de regular el trabajo de menores tanto para la celebración del contrato, como para el cumplimiento del mismo. Se requiere, ante todo, que el menor haya terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que, a su juicio, haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo. Además, el contrato debe ser celebrado con la autorización del padre o tutor del menor. En su defecto, debe intervenir el sindicato correspondiente y si no lo hubiere la Junta de Conciliación y Arbitraje. Por último, si tampoco existe en el lugar esa autoridad, requiere la autorización del Inspector del Trabajo o de la autoridad política.

Para concluir el comentario sobre el trabajo de menores, se debe mencionar que para éstos queda prohibido el trabajo nocturno industrial, labores insalubres o peligrosas en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, trabajos subterráneos o submarinos, etcétera, de acuerdo a lo establecido en el artículo 175 de la Ley.

El título quinto de la Ley Federal del Trabajo regula lo establecido en la fracción V del artículo 123, relativo al trabajo de mujeres en estado de gravidez, señalando que no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.

Para empezar el comentario relativo al párrafo anterior, se debe citar el artículo 165 de la Ley Federal del Trabajo, que señala: Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad. Posteriormente el artículo 166 establece las mismas prohibiciones de trabajo que el artículo 175, pero en éste para las mujeres en estado de gravidez o que se encuentren en periodo de lactancia, cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o la del producto.

Posteriormente el artículo 170 establece: Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I. Durante el periodo de embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico o nervioso;
- II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;
- III. Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o el parto;
- IV. En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa,
- V. Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días;
- VI. Al regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y
- VII. A que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales.

Es importante señalar que los periodos de descanso pre y postnatales se consideran como días trabajados para los efectos del reparto de utilidades, conforme al artículo 127 fracción IV de la Ley objeto del presente estudio.

En un principio se había considerado en la Ley también la prohibición del trabajo extraordinario de las mujeres al igual que para los menores,

estableciendo que si éste se daba debía retribuirse el tiempo trabajado con el doscientos por ciento más de lo que corresponde a la jornada ordinaria, sin embargo, esta disposición contravenía a aquellas que establecen la igualdad de condiciones entre el varón y la mujer en el trabajo, en cuanto a que dispone la Ley que las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

Como se ha tratado en el capítulo anterior en la historia de la Legislación Laboral, se encuentra, como fué precisamente el trabajo de mujeres y menores lo que empezó a llamar poderosamente la atención, e hizo que inclusive en la Constitución de 1857 se hablara de la protección de los mismos, aunque en aquel tiempo en la práctica no haya sido muy respetado.

En la actual legislación laboral se suprimieron muchas de las restricciones contenidas en la anterior y se explicó, en la exposición de motivos, que el propósito ahora debe ser la protección de la *maternidad*, lo cual significa que la limitación al trabajo de las mujeres no se refieran a la mujer como ser humano, sino a la mujer en cuanto cumple la función de la maternidad.

Así pues, es de hacer notar que en 1974 se reformaron tanto la Constitución Política como la Ley Federal del Trabajo, suprimiéndose la prohibición para que las mujeres trabajen en labores insalubres o peligrosas, para el trabajo nocturno industrial y para cualquier trabajo después de las diez de la noche. Sin embargo, el artículo 166 de la Ley Federal del Trabajo mantiene tales prohibiciones para la mujer en estado de *gravidéz* o cuando este *amamantando* a su hijo, en las condiciones que ya en el párrafo anterior se señaló, agregando que es el artículo 167 de la misma Ley el que define cuales serán, las

actividades insalubres y peligrosas, de acuerdo a las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se preste el trabajo o por la composición de la materia prima que se utilice.

La fracción VI del artículo 123 de la Constitución Federal hace la referencia al salario mínimo, otra de las innovaciones que se dieron en la redacción de dicho ordenamiento, destacando la existencia de dos tipos de salario, el general y el profesional. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un Jefe de familia, en el orden material, social y cultural así como para proveer la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo dedica el capítulo V al salario en general, empezando por definirlo en el artículo 82 como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Y el capítulo VI de la misma Ley es dedicado exclusivamente al salario mínimo, estableciendo en el

artículo 90 que salario mínimo es la cantidad menor que debe de recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Agrega en el tercer párrafo que se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Se considera conveniente hacer una mención sobre la protección que incluso en otros ordenamientos se dá al salario, ya que el Código Penal en su artículo 387 fracción XVII considera Fraude Laboral: "Al que valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio, le pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden por las labores que ejecuta o le haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega."

Así mismo el artículo 365 del ordenamiento legal citado en el párrafo que antecede, establece los siguientes tipos de delito: "I) Al que obligue a otro a prestarle trabajos o servicios personales sin la retribución debida, ya sea empleando violencia física o moral o valiéndose del engaño, de la intimidación o de cualquier otro medio y, II) Al que celebre con otro un contrato que prive a éste de la libertad o le imponga condiciones que lo constituyan en una especie de servidumbre o que se apodere de alguna persona y la entregue a otra con el objeto de que ésta celebre dicho contrato."

Por otra parte, el artículo 1003 de la Ley Federal del Trabajo impone a los Presidentes de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje

y a los de las Locales de Conciliación y Arbitraje, así como a los Inspectores del Trabajo, la obligación de denunciar al Ministerio Público a los patrones que paguen un salario inferior al mínimo general y el artículo 1004 impone pena de prisión y multa a los patrones que violen el salario mínimo general, o den comprobantes de pago a sus trabajadores que amparen cantidades superiores a las efectivamente entregadas.

Más adelante, en el capítulo VII la Ley Federal del Trabajo emite las normas protectoras y privilegios del salario; estableciendo en primera instancia la libertad de los trabajadores de disponer de él, así mismo califica de irrenunciable el derecho a percibir el salario y señala que sólo el que presta el servicio puede recibir el pago, excepción hecha de los casos en que por imposibilidad para hacerlo otorgue carta poder a otro para cobrarlo. Además indica el artículo 101 que el salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda; y el artículo 102 nos dá la posibilidad de que existan prestaciones en especie adicionales al pago en efectivo.

Además de enumerarse en otros artículos subsecuentes diversas modalidades para la protección del salario, el artículo 110 señala que "Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

- I. Pago de deudas contraídas con el patrón por el anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser

mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo:

- II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario;
- III. Pago de abonos para cubrir prestamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación ampliación o mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por esos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el uno por ciento del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinara a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador;
- IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;
- V. Pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente.
- VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos; y

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.”

Es de destacar la protección que se dá al salario de los trabajadores incluso para los casos de quiebra y suspensión de pagos, ya que el artículo 114 señala que los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

El legislador ha puesto en la redacción de los artículos anteriores un cuidado muy marcado en su redacción , ya que entiende a éste como la fuente principal de subsistencia para el trabajador y su familia, por lo que se le enmarca con gran protección, al grado de obligar al patrón al lugar, tiempo y forma de pago.

En cuanto a la fijación del salario refiere el Licenciado Euquerio Guerrero, “fué objeto de discusión acalorada entre los partidarios del liberalismo y los del intervencionismo, pues en tanto que los primeros sostenían que el salario debe ser fijado libremente por las partes, así se trate del mínimo, los segundos invocando esenciales derechos humanos, demandaron la intervención del Estado para garantizar un mínimo vital.”⁽¹⁾

De lo anterior, se puede notar ampliamente la atención específica que dieron

¹ Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, undécima edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1980, p. 167

los Constituyentes de Querétaro al salario, pues desde ahí surgió la determinación de que el Estado participará directamente en su fijación, por lo que la Ley reglamentaria del artículo 123, sólo marca ya la forma en que ha de participar el Estado en la fijación del salario mínimo. No obstante que ha sido reformada la Constitución y la Ley en diversas ocasiones, éste es uno de los aspectos cuya esencia y sentido jamás ha tenido variación.

Otro de los aspectos de gran relevancia establecidos en la Ley Federal del Trabajo es la regulación de la fracción XIV del artículo 123, relativo a los riesgos de trabajo, a lo que dice la Constitución: “Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente según que haya traído como consecuencia la muerte o simple incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.”

De lo anterior la Ley Federal del Trabajo en su título noveno, denominado Riesgos de Trabajo, hace especificaciones al definir por ejemplo en el artículo 474 al accidente de trabajo como toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Agrega también, que quedan incluidos en la definición los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del

trabajo o de éste a aquél.

Y el artículo 475 de la Ley define a la enfermedad de trabajo, como todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Aunque ésta aportación jurídica se considera desde la Constitución de 1917, regulada por la Ley Laboral de 1931, la teoría del riesgo profesional se inició en el siglo pasado y tuvo por objeto poner a cargo del empresario la responsabilidad por los accidentes y enfermedades que sufrieran los trabajadores con motivo de la profesión que desempeñaran. De aquella época a nuestros días se han transformado radicalmente las ideas: la doctrina y la jurisprudencia pasaron de la idea de riesgo profesional a la de riesgo de autoridad, para concluir en lo que se llama actualmente riesgo de la empresa. De acuerdo con esta doctrina la empresa debe cubrir a los trabajadores sus salarios, salvo los casos expresamente previstos en las leyes, y además, está obligada a reparar los daños que el trabajo, cualesquiera que sea su naturaleza y las circunstancias en que se realiza, produzca en el trabajador. De esta manera, se ha apartado definitivamente la vieja idea del riesgo profesional: la responsabilidad de la empresa por los accidentes y enfermedades que ocurran a los trabajadores es de naturaleza puramente objetiva, pues deriva del hecho mismo de su funcionamiento.

Al respecto, el maestro Mario de la Cueva resume el significado de la Ley al decir: "La Ley de 1970 encierra un pensamiento innovador, una concepción nueva del problema de los riesgos, que no solamente dejó de lado las viejas

tesis del subjetivismo individualista del derecho civil, sino que elevó sobre la construcción magnífica para su tiempo de la jurisprudencia y doctrina de los jueces y maestros de Francia y lanzó su mirada hacia la seguridad social del futuro para aplicar la tesis, que ya conocemos, de la responsabilidad de la economía y de la empresa que la representa en el sistema capitalista de producción, en beneficio del trabajo.”⁽²⁾

La legislación laboral mexicana sobre riesgos de trabajo está fundada en la teoría del riesgo objetivo, o sea la responsabilidad sin culpa para el patrón, a diferencia de la responsabilidad en el Derecho Civil basada en la culpa. En tal virtud, el patrón asume la responsabilidad económica de indemnizar al trabajador o a sus familiares, como resultado de un accidente de trabajo o riesgo de trabajo, recayendo el gravámen inherente a esos riesgos en la empresa (como riesgo de empresa); ya que es inherente a su actividad la generación del riesgo de trabajo y por ello debe de afrontar la obligación de reparar el infortunio.

En la actualidad gran parte de las responsabilidades de los patrones sobre los riesgos profesionales son cubiertas por vía o a través del Seguro Social, al cual los patrones deben cubrir las cuotas correspondientes de incorporación a esta prestación de sus trabajadores, esto sin que por ello se invaliden las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de riesgos, pues si bien la responsabilidad por los mismos, traducida en las indemnizaciones, que señala la Ley del Trabajo, se ha sustituido con otros medios compensatorios propios de un nuevo concepto de la seguridad social, no por ello ha desaparecido el régimen sobre el riesgo profesional establecido por la Ley.

² De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, Primera edición, México 1979, p.134

Por otro lado existen actualmente diversas medidas obligatorias para el patrón a efecto de que con el uso y práctica de las mismas se prevenga la realización de riesgos de trabajo, como son las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

La fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal establece el derecho de los obreros y empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera. Al respecto la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 354 al 356, reconoce la libertad de coalición, señalándola como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes, y define al sindicato como la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

De esta manera encontramos en la Ley la libertad de asociación de los trabajadores y patrones, básicamente la de los primeros, que a principios de siglo y durante la revolución mexicana fué tan perseguida y castigada, tratando los gobernantes de no reconocerles, o bien, cuando ya fueron reconocidas como el caso de la Casa del Obrero Mundial, se trataba de restarles fuerza, como lo hemos manifestado en el capítulo anterior. Es ésta pues, una más de las innovaciones más significativas de la Ley Federal del Trabajo.

En la Ley se establece la libertad de asociación de los trabajadores de constituirse en sindicatos, federaciones o confederaciones, sin que pueda

obligárseles a formar parte o no de una agrupación de éstas. El artículo 360 dice: Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I.- Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II.- De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

III.- Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

IV.- Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y

V.- De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Posteriormente se designan todas las condiciones y libertades que tienen los trabajadores para afiliarse o unirse a los sindicatos, caso al cual no habremos de profundizar en virtud de que lo trataremos más adelante en éste capítulo y en el próximo, relativo a la problemática actual de la Ley Federal del Trabajo.

En la fracción XVII del artículo 123 de la Constitución Política se establece el derecho de los obreros y de los patronos a las huelgas y a los paros, correspondiendo el de huelga a los trabajadores. Este derecho de los trabajadores es regulado por la Ley Federal del Trabajo en su título octavo. Aquí debemos hacer notar que este derecho social jurídicamente de los trabajadores fué protegido por primera vez en el mundo, en la Constitución

Política de los Estados Unidos Mexicanos, en 1917, regulada posteriormente en la Ley, en el apartado referido.

El artículo 440 de la Ley establece que la titularidad del derecho de huelga corresponde a los trabajadores constituidos en coalición. Para tal efecto, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes, según lo expresa el artículo 441. De acuerdo con lo expuesto por Mario de la Cueva, la coalición se institucionaliza en el sindicato para el ejercicio del derecho de huelga, quedando superadas las coaliciones como núcleos embrionarios del movimiento obrero. Teóricamente están todavía unidas la coalición y la huelga, pero los sindicatos han borrado a aquélla como un acuerdo temporal y como antecedente inmediato y necesario de la huelga, por que las asociaciones sindicales son coaliciones permanentes y ya no necesitan de un acuerdo temporal para actuar en cada ocasión. Por lo anterior concluye “ los sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga, no como un derecho sindical, sino como la voluntad de las mayorías obreras”.⁽³⁾

El artículo 450 de la Ley nos indica los objetivos que debe seguir una huelga para que sea legalmente existente, señalando:

Art. 450.- La huelga deberá tener por objeto:

- 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 patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del Título Séptimo;

³ De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Primera edición, México 1979, p.612

- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su 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 establecimiento 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; y
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Dos importantes cuestiones se plantean en torno a la interpretación de los objetos de huelga: uno consiste en determinar si el señalado en la fracción I mencionada en el párrafo que antecede, opera como objetivo genérico que tiene que estar ligado a algunos de los objetos específicos indicados en las demás fracciones del mismo artículo, o bien, si se trata de un objeto autónomo que opera independientemente de los demás. La otra cuestión reside en si los objetos señalados tienen carácter enunciativo o limitativo.

La fracción I del artículo 450 de la Ley es una reproducción de la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución, en su primera parte, ya que la Carta Magna en esa misma fracción establece que queda al arbitrio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la decisión en cada caso que se les presenta para determinar si existe o no desequilibrio entre los factores de la producción, en tanto que las fracciones subsecuentes del 450 serían objetos indiscutibles de

huelga, estando fuera del arbitrio de las Juntas el determinar si existe esa situación, por lo que en esas últimas hipótesis los trabajadores no tendrían que preocuparse por la legitimidad del derecho de huelga sino únicamente por el cumplimiento de las formalidades legales para su ejercicio.

Para el maestro Mario de la Cueva la enumeración de los objetos de huelga, señalados en el artículo 450, es enunciativa y no limitativa, "pues, por una parte, el Poder Legislativo podría en cualquier momento, aumentar la lista, lo que ya ha ocurrido... y, la Junta de Conciliación y Arbitraje podría asimismo incluir en la fracción I las cuestiones no previstas y las que surgieran en el futuro".(4)

Como ya se manifestó al principio de este capítulo, la creación de la Ley Federal del Trabajo en 1931 tuvo por objeto reglamentar el artículo 123 de la Constitución Política y unificar los criterios de interpretación del mismo, ya que los diferentes Estados de la República estaban elaborando sus propias leyes o reglamentos al respecto, y en materia de huelga, es decir, de la fracción XVIII del 123, es un ejemplo muy claro de la interpretación de dicho precepto. Así vemos, por ejemplo, que la Ley expedida en Aguascalientes, en 1928, señalaba como causa de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato o su modificación, o bien la solidaridad con otra huelga. Se implantaba el arbitraje para resolver el conflicto y se reglamentaron los paros. En 1927 se expidió una Ley en Chiapas, por la cual se señalaban como finalidades de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato colectivo o su modificación, modificar los sistemas de organización, protestar contra los atropellos cometidos por el patrón y la solidaridad. Se reglamentaba la

4 De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, Primera Edición, México 1979, p. 819

calificación previa por la Junta. También los paros fueron reglamentados. La Ley expedida en Coahuila en 1920, señalaba como objetivo de la huelga exigir el cumplimiento del contrato, modificar el propio contrato, obligar al cumplimiento de los laudos dictados por la Junta y la solidaridad. Los paros se reglamentaban, pero relacionándolos con el exceso de producción, la falta de materias primas o los casos de fuerza mayor. En Yucatán se expidieron dos leyes: una en 1918 y otra en 1926. Ambas señalaban como objetivo de la huelga el mismo que se había indicado en la Constitución General, o sea, el de conseguir el equilibrio de los diferentes factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En la primera Ley, se indicaba que los obreros formularían su petición ante el patrón, y si éste respondía negativamente, podían señalar el día y la hora para que estallara la huelga. En el segundo ordenamiento se indicaba que, antes de declarar la huelga, los obreros debían someter sus diferencias con el capital a la decisión de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y en su caso, a la de la bolsa de trabajo. Cuando no estuvieran conformes con el fallo de cualquiera de estas Instituciones y el patrón persistiera en sus propósitos, podían fijar día y hora para que estallara la huelga, pero siempre sujetándose a lo establecido en la fracción XVIII del artículo 123 constitucional.

Todos estos antecedentes, así como otras muchas leyes que se expidieron en los diversos Estados de la República, fueron muchos de tantos intentos por aplicar las ideas del Constituyente de 1917, pero realmente cuando se vinieron a establecer las bases que unificaron el criterio en todo el país, fue en 1931, al expedirse la Ley Federal del Trabajo.

II.2.- Regulación de los Apartados A) y B) del artículo 123 Constitucional.

El artículo 123 de nuestra Constitución, como ya lo hemos dicho es la norma fundamental de donde deriva su reglamentaria Ley Federal del Trabajo, pero además derivan de él algunos otros ordenamientos jurídicos, de los cuales haremos referencia a algunos de ellos más adelante.

El apartado A) del artículo 123 se refiere a los derechos y obligaciones del capital y el trabajo; el B) de tal precepto regula el trabajo de los empleados al servicio del Estado. En el punto que antecede de este capítulo, analizamos varios de los preceptos que regula el apartado A), a continuación haremos lo propio con el apartado B).

En los antecedentes, de los cuales la Ley Federal del Trabajo de 1931, dentro del artículo 2º., establecía expresamente que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirían por las leyes del servicio civil. El primer reglamento al respecto fué expedido por el Presidente de la República, Abelardo L. Rodríguez, el doce de abril de 1934, con disposiciones favorables a los empleados públicos; pero no fué sino hasta que se expidió el Estatuto de los Trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión del veintisiete de septiembre de 1938, durante el régimen del Presidente Lázaro Cárdenas, cuando se estableció por primera vez un nuevo derecho de carácter laboral a favor de los empleados públicos, creándose además un régimen procesal con reglas especiales y un tribunal de arbitraje encargado de dirimir los conflictos entre el Estado y sus servidores. Desde entonces nacieron las relaciones laborales entre los Poderes Federales y sus empleados, y posteriormente sus principios sustantivos y procesales se incorporaron al artículo 123 de la

Constitución de la República, formando el apartado B) del propio artículo, bajo el antiguo rubro de Del Trabajo y de la Previsión Social.

Precisamente las disposiciones constitucionales de carácter procesal social, base y esencia del derecho procesal burocrático, consignadas en el apartado B) del artículo 123, señalan textualmente:

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley. En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de Ley.

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la Ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Cabe mencionar que lo establecido en el último párrafo, se debió a reformas efectuadas en 1960, ya que antes se había respetado a los trabajadores de Poder Judicial sin excluirlos del Tribunal de Arbitraje, para la resolución de sus conflictos con los titulares del Poder Judicial Federal.

Las normas procesales burocráticas, por formar parte integrante del artículo 123 de la Constitución, tienen un carácter eminentemente social, tanto proteccionista como reivindicatorio de los derechos de los empleados públicos que, como los obreros en general, también han sido objeto de explotación.

Por la importancia que reviste se analizarán algunos preceptos relativos al apartado B) del artículo 123 y su concordancia con el apartado A).

En cuanto a la jornada de trabajo, al igual que el apartado A) es de siete y ocho horas, según sea, diurna o nocturna; el tiempo extraordinario está limitado y establece igual un pago de cien por ciento adicional.

Se establece también el día de descanso semanal, y por vacaciones encontramos un mínimo de veinte días por cada año de servicio. Contempla la igualdad del varón y la mujer en condiciones y privilegios o prestaciones e incapacidad para madres trabajadoras de tres meses, uno antes y dos después de la fecha estimada del nacimiento.

En cuanto al salario, lo sujeta a los presupuestos autorizados, con la limitante de que en ningún caso podrán ser inferiores al salario mínimo.

Hay regulación también expresa para los accidentes profesionales o riesgos de trabajo, para casos de muerte, jubilación, etcétera, así como asistencia médica y servicios de seguridad social en general para los trabajadores y sus dependientes económicos.

Punto importante que merece especial atención, es la fracción diez del apartado en análisis, ya que establece la libertad de asociarse de los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes. Concediendo también el hacer uso del derecho de huelga, sujetándolo a las condiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión que a continuación señalaremos:

Artículo 92. Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta ley establece.

Artículo 93. Declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una dependencia de suspender las labores de acuerdo con los requisitos que establece esta ley, si el titular de la misma no accede a sus demandas.

Artículo 94. Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B), del artículo 123 constitucional.

Artículo 95. La huelga sólo suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores por el tiempo que dure, pero sin terminar o extinguir los efectos del propio nombramiento.

Artículo 96. La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

Artículo 97. Los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas cometidos por los huelguistas, tendrán como consecuencia, respecto de los responsables, la pérdida de su calidad de trabajador; si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño.

Artículo 98. En caso de huelga, los trabajadores con funciones en el extranjero, deberán limitarse a hacer valer sus derechos por medio de los organismos nacionales que correspondan; en la inteligencia de que les está vedado llevar a cabo cualquier movimiento de carácter huelguístico fuera del territorio nacional.

Artículo 99. Para declarar una huelga se requiere:

- I. Que se ajuste a los términos del artículo 94 de esta ley, y
- II. Que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada.

En cuanto a las demás normas de procedimiento para efectuar una huelga, éste no varía mucho de aquel que rige a los trabajadores designados en el apartado A) del artículo 123, a los cuales ya hemos hecho referencia en el punto que antecede de este mismo capítulo.

El objetivo de investigación de este trabajo va enfocado básicamente a las reglas que rigen a los trabajadores y patrones regulados por el apartado A) del artículo 123 constitucional, por lo cual no se hará mayor comentario sobre el apartado B), sino únicamente las generalidades señaladas.

11.3.-Libertad de asociación de los trabajadores y tipos de contratos de trabajo.

La fracción XVI del artículo 123 constitucional establece la libertad tanto de los trabajadores como de los patrones para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, asimismo, indicamos ya que el título séptimo capítulos I de la Ley Federal del Trabajo y II regulan lo relativo a los sindicatos, federaciones y confederaciones.

El artículo 356 señala: Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

De este precepto, se entiende la asociación como la define el Código Civil en el artículo 2670: "Cuando varios individuos convinieren 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."

En la legislación laboral se le conceden y reconocen muchos derechos y atribuciones a los sindicatos de trabajadores, como por ejemplo se le considera titular del contrato colectivo, se designa como coalición permanente para los efectos de emplazamiento a huelga, es decir, cuenta con personalidad jurídica y capacidad legal suficiente para ejercitar las acciones que nazcan del contrato colectivo o de la ley, para demandar o ser demandado. Asimismo se les otorga a los sindicatos en el artículo 359, la facultad plena para redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

La Ley reconoce cinco formas de sindicación: Los sindicatos gremiales, de empresa, los industriales, nacionales de industria y los de oficios varios.

Sindicato gremial es el que se integra por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad. Sus miembros se agrupan por la similitud de actividades y la semejanza de problemas, aún cuando la variedad de centros de trabajo produzca la natural diversidad de características. Esta forma de sindicatos, aunque parece la más natural, ha sido combatida, por que se le acusa de crear división entre los trabajadores. Cada especialidad de obreros se preocupa por sus problemas particulares, sin importarles los del resto. Trata de lograr las mejores condiciones para los compañeros de la misma labor.

Sindicato de empresa es el formado por los trabajadores que laboran al servicio de una misma empresa, sin importar que sean distintas las profesiones, oficios o especialidades de sus miembros.

El sindicato industrial, en lugar de agrupar a los individuos de una sola empresa, reúne a todos los de diversas empresas; pero dentro de la misma rama industrial. Por ejemplo: Si se trata de un sindicato de todos los trabajadores intelectuales y manuales de empresas textiles, se fundaría el sindicato de la rama industrial textil. Podrían agruparse trabajadores de dos o más empresas, pero todas dentro de la misma actividad. Es así una combinación de los dos anteriores, pues si por un lado no señala los distingos individuales de profesión u oficio, sí toma la característica general de la rama industrial.

Los sindicatos nacionales de industria están formados por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios a una misma empresa o a diversas empresas de la misma rama industrial establecidas, en uno u otro caso, en dos o más entidades federativas.

En el sindicato de oficios varios se autoriza el establecimiento de esa asociación profesional en localidades reducidas, aunque los trabajadores no sean del mismo gremio ni laboren en la misma empresa.

En cuanto a los contratos de trabajo, la Ley reconoce tres tipos, que son: Contrato individual, contrato colectivo y contrato ley.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, en su segundo párrafo, define al contrato individual como aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

De la anterior definición, lo primero que se desprende es que, entre el trabajador y su patrón hay un acuerdo de voluntades para que uno preste un servicio y el otro lo dirija y le pague una retribución. Este acuerdo constituye lo que tradicionalmente se ha designado como un convenio, celebrado entre un patrón y su trabajador, para la prestación de los servicios de éste. El acuerdo o convenio celebrado por el patrón y trabajador, debe siempre ser respetuoso de las disposiciones legales generales, como son la jornada de trabajo, el salario mínimo, el trabajo de mujeres y menores, etcétera, pues de no respetar estos ordenamientos, dicho convenio se vería afectado de nulidad.

Antes de que existiera una legislación laboral específica las relaciones de trabajo se regularon por las normas del derecho civil, esto debido a que lo que ahora se define como contrato de trabajo, lo aplicaban como arrendamiento de servicios.

Este tipo de contrato tiene diversas modalidades, ya que puede ser por ejemplo, indeterminado, por tiempo fijo o por obra determinada.

El tipo de contrato que puede celebrarse por escrito, que sería la forma de perfeccionarlo o simplemente por el acuerdo de voluntades, que se considera legal desde el momento en que se inicie la prestación del servicio por parte del trabajador.

Al contrato colectivo de trabajo, lo define el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o 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 o más empresas o establecimientos.

La característica esencial del contrato colectivo reside en la facultad otorgada a los grupos sociales, esto es, a los representantes de los factores de la producción, para dictar las normas que regulan sus relaciones de trabajo, con la sola limitación de no afectar las garantías o derechos mínimos a favor de los trabajadores, contenidas en el artículo 123 constitucional y en su ley reglamentaria.

Antes de iniciar el tema de los tipos de contrato de trabajo, en este mismo capítulo, se hizo referencia a la libertad de trabajadores y patrones para constituirse en coaliciones, con el objeto de proveer por sus propios intereses. En el contrato colectivo de trabajo queda claro uno de los objetos básicos de esas coaliciones, que es, la celebración de normas generales de trabajo para todos los miembros de los sindicatos que participan en el contrato celebrado.

Entre otras de las características de este tipo de contrato, encontramos la obligación del patrón de celebrar el contrato colectivo, cuando así se lo demanda el sindicato que represente a la mayoría de sus trabajadores. Puede ocurrir, sin embargo, que en una empresa laboren trabajadores adheridos a diferentes sindicatos, por ser diversas sus profesiones o especialidades. En este caso el contrato colectivo se celebra con el conjunto de los sindicatos, si éstos se ponen de acuerdo, en caso contrario con cada uno de los sindicatos representativos de las diferentes profesiones de los trabajadores respectivos.

Además de esta característica, resalta otra que es la que dá lugar a que al contrato colectivo en México se le llame contrato de empresa. Es lo preceptuado en el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, según el cual las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado.

Existe también una característica denominada de inmediatez, que consiste en que al celebrarse o reformarse un contrato colectivo, inmediatamente, en forma automática, se modifican las cláusulas de los contratos individuales existentes.

El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo señala: "Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer 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 de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional."

Para la mejor comprensión del significado y formas del contrato-ley, es importante transcribir algunos de los artículos de la Ley Federal del Trabajo relativos al mismo, lo cual haremos a continuación:

Artículo 405.- Los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local.

Artículo 406.- Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional.

Artículo 407.- La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Jefe del Gobierno del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.

Artículo 408.- Los solicitantes justificarán que satisfacen el requisito de mayoría mencionado en el artículo 406.

Artículo 409.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Gobierno del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que pudieran resultar afectados.

Artículo 410.- La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días.

Artículo 411.- La convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el Gobernador del Estado o por el Jefe del Gobierno del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designen.

La convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente.

Artículo 412.- El contrato-ley contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;

- II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;
- III. Su duración, que no podrá exceder de dos años;
- IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX;
- V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y
- VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 413.- En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa.

Artículo 414.- El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.

Artículo 415.- Si el contrato colectivo ha sido declarado 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, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

- I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el Gobernador del Estado o el Jefe del Gobierno del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 407;
- II. Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406;
- III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado;
- IV. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y se señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones;
- V. Si no se formulara oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; y
- VI. Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:
 - a) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.

- b) El Presidente de la República, o el Gobernador del Estado, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.

Artículo 416.- El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta.

Artículo 417.- El contrato-ley se aplicará, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en estas estipulaciones sean más favorables al trabajador.

Sobre este tipo de contrato de trabajo la ley es muy clara al definirlo y al señalar sus requisitos para declararlo, así como sus alcances. Lo refiere como una elevación del contrato colectivo, e incluso anteriormente se le denominaba contrato colectivo de carácter obligatorio. Aunque debemos precisar que una de las diferencias estos dos tipos de contratos de trabajo es que a diferencia del contrato colectivo, en el contrato- ley hay intervención del Estado.

II.4.- Legislación laboral mexicana comparada.

Hasta el punto anterior de este trabajo se ha tratado de dar un panorama de la historia y formación de la legislación laboral en México, ahora, se analizara en forma muy general la de otros países, enfocándonos básicamente a los vecinos del sur del continente.

El proceso de formación de la legislación laboral se inició prácticamente con el siglo XX, en respuesta a los reclamos obreros que se expresaban con frecuencia, como lo hemos mencionado en el capítulo anterior. En el segundo decenio ya adquirió contornos más precisos y una orientación definida, que se marca por la Constitución Mexicana de 1917, que tuvo influencia en América Latina. A partir de los años veinte se profundizaron sus bases más predominantes, en gran medida bajo la influencia de los cambios modernizadores del entorno político y de la acentuación de la intervención del Estado en lo económico. Esta tendencia persistió por lo menos durante cuatro decenios y dió origen al garantismo laboral, que dá una imagen muy gráfica de su filosofía. Quizás su punto culminante se alcanzó con el Código de Trabajo de Panamá, de 1971.

Esta tendencia fué muy criticada por considerarla de efectos económicos adversos, ya que una legislación con alto grado de protección al trabajador también aumenta los costos laborales de las empresas, afectando su competitividad. Sin embargo, durante mucho tiempo estas críticas fueron poco tomadas en cuenta. Es cierto que las economías latinoamericanas vivían en ese entonces en un régimen de relativo aislamiento, y en su mayor parte al abrigo de la competencia externa gracias a las barreras arancelarias y no arancelarias que les ofrecía el Estado. De ahí que el argumento de la pérdida de la competitividad tropezaba ante una realidad que mostraba que todas las empresas debían competir en un mismo mercado, con el mismo tipo de costos laborales. Al mismo tiempo debe mencionarse que esta evolución de la legislación laboral tenía lugar en un contexto internacional de enfrentamientos entre bloques y entre ideologías, los que necesariamente repercutían al nivel de cada Estado. De ahí que en gran medida las garantías sociales también

representaban concesiones que se otorgaban en contrapartida por adhesiones políticas o ideológicas.

Sin embargo, ya a partir de los años setenta un número creciente de Estados dejó de lado el proteccionismo para adoptar políticas neoliberales y a veces inclusive ultraliberales. En este nuevo contexto se sostuvo que la legislación laboral constituía un elemento crítico de la competitividad; razón por la cual se acentuó su crítica, la que se centraba en aspectos de la legislación laboral que se consideraban rígidos. De ahí que se tomó prestada una terminología que ya se había difundido en Europa Occidental unos años antes y fué así que se comenzó a hablar de flexibilidad laboral.

En la actualidad el ataque frontal contra los niveles de protección que tradicionalmente había considerado la legislación laboral es un tema muy compartido por una mayoría de los procesos de apertura económica. De hecho, casi no existe país en América Latina en donde la legislación laboral no haya sido revisada recientemente, o en donde el gobierno no haya anunciado su intención de hacerlo. Al margen de ello, observamos que la rigidez laboral, supuesta o real, es elegida con mucha frecuencia en calidad de chivo expiatorio para explicar los fracasos de algunas políticas económicas, olvidándose a menudo otras rigideces, por ejemplo las monetarias, que quizás inciden en mucho mayor grado en la competitividad internacional.

Actualmente el debate no apunta hacia la cuestión de si hay que revisar a la baja o no las garantías laborales, pues una mayoría de países ya lo han hecho, sino más bien hasta donde se debe ir en esta vía, ya que apenas hecha una revisión a la baja surgen nuevas voces que consideran que no es suficiente;

por lo que proponen que se continúe flexibilizando la legislación laboral. En Argentina, donde ya se hicieron dos grandes reformas flexibilizadoras, respectivamente en 1991 y 1995 y aún se insiste hoy de que las mismas no fueron suficientes para bajar el costo de la mano de obra es quizás un paradigma de esta tendencia, pero no el único ejemplo. Las mismas instituciones financieras internacionales se suman a este concierto, sosteniendo que la flexibilización de la legislación laboral es la asignatura pendiente de los programas de ajuste de América Latina.

La fase actual, de cuestionamientos y vaivenes se inició hace algo más de veinte años, con la adopción de la Ley 95, en Panamá, aunque también se podría remontar aún más allá, con la creación en Brasil, en 1966 del Fondo de Garantía del Tiempo de Servicios, que conllevó un importante retroceso de la protección de la estabilidad del trabajador en su empleo.

Esta fase de cambios se dió dentro de un entorno político, económico y social que conviene mencionar. En lo político corresponde señalar el ciclo de retorno de muchos países a una vida institucional normal, luego de un largo periodo de dictaduras militares (recordemos que en esta parte nos estamos refiriendo a América Latina). Este ciclo se inició en el Ecuador, en 1979; continuó en 1980 en el Perú, 1982 en Bolivia y Honduras, 1983 en Argentina, 1985 en Brasil y Uruguay, 1986 en Guatemala, 1989 en Paraguay, 1990 en Chile. En este nuevo entorno se revisaron las Constituciones Políticas de varios países confiriéndose nuevos espacios a la libertad sindical y a la autonomía colectiva. Además, con respecto al trabajador individual las Constituciones asumieron un sesgo claramente garantista. Sin embargo, al poco tiempo el entorno económico también conoció grandes cambios, primero con motivo de la crisis

de la deuda externa y luego con el inicio de la fase de apertura de comercio internacional, que conllevó un proceso de ajuste y de cuestionamientos neoliberales de la legislación laboral, acusada de rigidez y de ser uno de los factores susceptibles de afectar la competitividad internacional de las economías latinoamericanas. De ahí que mientras las constituciones reforzaban los derechos laborales, las legislaciones comenzaban a ser revisadas a la baja.

Entre los países que adoptaron reformas constitucionales en las que se reafirmaba el garantismo laboral figuran Brasil, Colombia, Honduras, Paraguay, El Salvador, Guatemala y Perú. Aunque tuvieron especial impacto en las relaciones colectivas de trabajo, estas reformas también incursionaron en las relaciones individuales. Su fuerte sesgo garantista se refleja por ejemplo en los veintinueve incisos del artículo 102 de la Constitución de Guatemala o en una lista de treinta y cuatro garantías sociales en la de Brasil, o aún en las muy detalladas normas sobre trabajo a domicilio, trabajo doméstico o protección contra el despido injustificado de las de Honduras o El Salvador.

A primera vista, esta reafirmación del garantismo debería llamar la atención si se piensa que coincidió en el tiempo con los embates neoliberales contra la legislación laboral. Sin embargo, quizás se explica por el hecho de que las reformas constitucionales buscaban conferir una nueva legitimidad al Estado, apenas salido del ciclo de regímenes autoritarios o militares y por ello aún traumatizado por la dislocación del consenso político. De ahí que el sesgo garantista puede haber reflejado la existencia de un pacto tácito o expreso, a través del cual la sociedad civil por así decirlo exorcizaba al demonio del autoritarismo mediante un acuerdo político que incluía simultáneamente

compromisos de defender la democracia y una reafirmación de las garantías sociales. Conforta ésta hipótesis el hecho de que una ulterior Constitución del Perú, adoptada en 1994 en condiciones bien diferentes de las anteriores, muestra una victoria del neoliberalismo en la medida en que de ella desaparecieron garantías sociales que figuraban en la Constitución de 1979. Es posible que la Constitución de 1994 no tuvo necesidad de ir en búsqueda del mismo tipo de consenso político de la de 1979 y que por ese motivo no pagó el mismo precio social.

A continuación se analizará una breve reseña de las reformas legislativas que han intervenido en América Latina.

En Argentina el punto culminante del garantismo fué la Ley del Contrato de Trabajo de 1974, promulgada por el régimen peronista que ocupó nuevamente el poder entre 1973 y 1976. En 1976 el régimen militar la sustituyó por una nueva ley, en la que se recortaban algunas de las protecciones otorgadas en la anterior, sin que la nueva ley perdiera su sesgo general garantista. El nuevo régimen laboral se mantuvo con relativamente pocos cambios hasta 1991, pero a partir de entonces conoció bastantes modificaciones y a la hora actual se está discutiendo la adopción de nuevas flexibilizaciones laborales. En materia de relaciones colectivas de trabajo si ha habido varias modificaciones, que alcanzaron al régimen sindical y a la negociación colectiva, además de una ley de contratación colectiva en la administración pública.

Brasil ofrece un ejemplo, único en América Latina, de una legislación laboral de inspiración corporativa que data de los años treinta y se ha mantenido desde entonces a pesar de todos los cambios acontecidos en el mundo y el

propio Brasil. La espina dorsal de la legislación laboral brasileña es la Consolidación de Leyes del Trabajo (CLT) de 1943 y que en gran medida es una codificación de leyes del decenio anterior, bajo el Estado Novo de Gétulio Vargas, muy inspirado en corporativismo italiano. La metodología seguida desde entonces ha consistido en la revisión puntual de artículos y secciones de la CLT, para seguir la evolución de la legislación laboral en el mundo sin que su espíritu general fuese afectado. Sin embargo, todo muestra que la CLT no ha podido resistir al test de la realidad, sobre todo en materia de relaciones colectivas de trabajo en donde las instituciones e interacciones de los actores tienden a seguir causas muy distintos de los establecidos en 1943. Paradójicamente, la Constitución Federal de 1988, a pesar de estar imbuida en un espíritu totalmente opuesto al del Estado Novo mantuvo bastantes ambigüedades en materia sindical, pues por un lado abrió amplios espacios a la autonomía interna de los sindicatos, potenció a la negociación colectiva y confirió gran amplitud al derecho de huelga, mientras que por el otro revalidaba la vieja estructura sindical corporativa, que en los hechos ya tiene muy poca vigencia.

En materia de relaciones individuales de trabajo, los cambios introducidos en la CLT, fueron numerosos. Uno de los más importantes fué la promulgación, en 1966 de la ley que instituyó el Fondo de Garantía de Tiempo de Servicios, o FGTS, en virtud de la cual se confería a todo trabajador la opción entre permanecer en régimen de empleo protegido por la estabilidad, al tenor de la CLT, o acogerse al FGTS, en cuyo caso la estabilidad desaparecía, pudiendo el empleador despedir en cualquier momento y por cualquier causa, o sin causa, sin preaviso ni indemnización. En contrapartida el trabajador adquiría un derecho cierto al pago, garantizado por el FGTS, de una prestación con

motivo de la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa, incluyendo su propia renuncia intempestiva o el despido por su propia culpa. Con el correr de los años el régimen teóricamente optativo del FGTS se transformó en el predominante y la Constitución de 1988 consagró el derecho a la estabilidad y al fondo de garantía. En virtud de una disposición constitucional transitoria se determinó que hasta en tanto no se reglamente aquel principio, en caso de despido injustificado todo trabajador tendrá derecho, además de la prestación del FGTS a un preaviso de treinta días y a una indemnización equivalente al cuarenta por ciento de sus fondos acumulados en el FGTS, en ambos casos a cargo del empleador.

En Colombia la reforma fué precedida de largos años de debate en torno a las relaciones entre la legislación laboral y el empleo, el que se había iniciado ya en 1970, con motivo de una misión del Programa Mundial del Empleo de la Organización Internacional del Trabajo. El debate se reanudó en 1985, después de la publicación de un informe sobre el empleo, preparado por un grupo de especialistas, en donde se sostenía que la legislación laboral vigente tenía efectos perjudiciales sobre el empleo. En 1990 el gobierno designó un grupo de reflexión, con el mandato de hacer recomendaciones sobre los cambios que deberían introducirse en la legislación laboral; a la luz de ellas se preparó un proyecto de ley, que el Parlamento, luego de abrirlo a una sesión de audiencias públicas, aprobó en diciembre de 1990, como Ley No. 50.

A diferencia de una mayoría de reformas, que hicieron hincapié casi exclusivamente en las modalidades del contrato de trabajo y su régimen de terminación, la Ley 50 también incursionó en otros terrenos, como el salario, organización del tiempo de trabajo, licencia por maternidad, intermediación

laboral, y organización de la empresa. También procuró resolver algunas cuestiones pendientes con la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, relativas a la aplicación del convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87); a juzgar por observaciones ulteriores de la Comisión de Expertos mencionada, este objetivo se cumplió sólo a medias.

Una de las novedades de la Ley 50 afectó al régimen de la llamada cesantía, que es una prestación por fin de contrato bastante común en América Latina. En Colombia la cesantía es un derecho de todo trabajador a recibir un pago por terminación de fin de contrato, cualquiera que sea la causa, igual a un mes de salarios por cada año de servicios, calculado sobre la base del último salario. El derecho a la cesantía es independientemente de la indemnización por despido, la que se calcula según criterios análogos pero se origina sólo en caso de despido injustificado. La cesantía había sido identificada como un coste laboral difícil de administrar, pues su monto exacto sólo se podía calcular al extinguirse una relación de trabajo que podía haber durado bastante tiempo. Uno de los efectos secundarios era que el pasivo de las empresas aumentaba con la antigüedad de su personal y por consiguiente aquellas que tenían personal antiguo se veían penalizadas con respecto a aquellas que despedían más rápidamente a sus trabajadores. Además, al margen de un privilegio de hipotética eficacia no existía ningún dispositivo susceptible de proteger la cesantía en caso de quiebra del empleador, por lo que en muchos casos era un beneficio ilusorio. La solución de la Ley 50 (un tanto comparable con el Fondo de Garantía por el Tiempo de Servicios brasileño), consistió en crear un sistema de depósitos anuales, que el empleador debe

efectuar en cuentas de capitalización individuales abiertas en instituciones especialmente creadas para administrar fondos de cesantía. Al tiempo que el empleador se libera de su obligación de pagar la cesantía, que deposita a medida que transcurre la relación de trabajo, el trabajador tiene casi la seguridad de que el dinero de su cesantía queda al abrigo del riesgo de insolvencia de la empresa. En contrapartida, las sumas depositadas en el fondo de cesantías no se benefician del reajuste automático consecutivo a los reajustes de salario durante la relación de trabajo, pero sí de la capitalización de la cuenta.

Otra novedad de la Ley 50 fué la supresión del reintegro forzoso en el empleo, que beneficiaba al trabajador despedido injustificadamente cuando contaba con diez años de servicios en su empresa. Se ha sostenido que esto no conllevará consecuencias dramáticas, pues en la práctica la protección operaba a menudo como un aliciente para el despido a partir del noveno año, para evitar que el trabajador adquiriese la antigüedad requerida. En contrapartida, la Ley 50 aumentó las indemnizaciones debidas en caso de despido injustificado. Asimismo introdujo un procedimiento para controlar las suspensiones y despidos colectivos por motivos económico.

La Ley 50 también introdujo nuevas reglas en materia de contratación de duración determinada, que hasta entonces debía tener una duración mínima de un año; este plazo mínimo desapareció, a reserva de algunas salvaguardas para impedir la renovación indefinida del contrato de duración determinada. También se autorizó la apertura de agencias privadas de colocación, pero se reglamentó de manera bastante estricta el préstamo de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal.

Diversas flexibilizaciones se introdujeron en materia de duración de trabajo y de salarios. Así, se mantuvo el límite de las ocho horas diarias y las cuarenta y ocho semanales, pero se permitió distribuir la duración semanal sobre cinco días y por consiguiente extender la jornada diaria hasta diez horas sin bonificación por las dos horas suplementarias. En las nuevas empresas se permitió establecer, previo acuerdo con los trabajadores, el horario por turnos sobre la base de seis horas diarias y treinta y seis semanales, sin bonificación por horas nocturnas o en domingo y feriados. En materia de remuneración, la principal novedad fue el llamado salario integral, que permite acumular en una sola remuneración las prestaciones salariales debidas a distinto título, tales como salario base, bonificaciones por trabajo nocturno, horas suplementarias, indemnización de fin de servicios y por despido, a la sola excepción de las vacaciones pagadas. Sin embargo, ésta forma de remuneración sólo se puede convenir con aquellos trabajadores que ganan más de diez veces el salario mínimo legal y debe incluir una bonificación de por lo menos treinta por ciento del salario tomado como referencia. En la práctica solamente debería aplicarse a los altos empleados.

La Ley 50 también limitó posibilidades en virtud de las cuales se puede declarar la unidad de empresa, que era una manera de equiparar salarios y prestaciones y de establecer responsabilidades solidarias entre las empresas principales y sus subsidiarias. En adelante se reconoce una moratoria de hasta diez años antes de declarar la unidad de empresa, cuando la empresa principal crea filiales o subsidiarias en función de fines tales como la descentralización social, las exportaciones, el interés social o la rehabilitación de una región deprimida. Por último, mejoró las disposiciones existentes en materia de protección de la maternidad, extendiendo algunos de sus beneficios al caso de

la adopción; en virtud de una disposición hasta entonces inédita en América latina se permite que una semana del descanso remunerado en caso de parto sea cedida por la trabajadora a su esposo o compañero permanente, para que este pueda acompañarla durante el parto o en los días posteriores al mismo.

En Costa Rica el Código del Trabajo , que data de 1943 fué objeto de varios intentos de reforma integral, hasta ahora todos frustrados. Sin embargo, merecen destacarse dos leyes sancionadas en 1993 y en 1995, que tratan respectivamente de la libertad sindical y de la protección contra el acoso sexual.

La primera de ellas tuvo como objeto adicionar un nuevo capítulo al Código del Trabajo, que trata de la protección de los derechos sindicales. En virtud de la misma se prohibieron ciertas prácticas antisindicales, sancionándolas con la nulidad absoluta y se introdujo el fuero sindical a favor de los fundadores de un sindicato y de los dirigentes sindicales, quienes hasta entonces carecían de protección contra el despido injustificado. Asimismo se redujo el número de trabajadores necesarios para constituir un sindicato y se prohibió que el empresario pacte convenios colectivos con grupos de trabajadores no sindicalizados en aquellos casos en que hubiese un sindicato en la misma empresa.

En virtud de la segunda de estas leyes se prohibió el acoso u hostigamiento sexual. Dicha ley estableció una definición del acoso sexual y enumeró las conductas que pueden considerarse como sus manifestaciones. Estableció en consecuencia una política de prevención del acoso sexual, la responsabilidad

del patrono que las cometiere o consintiese que sus subordinados lo hiciesen y un procedimiento de sanciones.

En febrero de 1998 el Ministro del Trabajo, mediante un instructivo o directiva acaba de introducir muy importantes elementos de flexibilidad laboral. Aún cuando inmediatamente surgieron cuestionamientos sobre su legalidad, pues mediante un acto administrativo se introducían importantes modificaciones al Código del Trabajo y ello al parecer sin consulta previa a los interlocutores sociales, es imposible ignorar que esta directiva ministerial ha tenido como efecto relanzar en el país el tema de la flexibilidad laboral y con ello la eventual discusión sobre la necesidad de la reforma del Código del Trabajo.

Dentro del concierto de los países latinoamericanos Cuba se presenta como un caso aparte, debido a la naturaleza de su régimen político y económico. Si con anterioridad al triunfo de la Revolución, en 1959, la legislación laboral cubana ofrecía características bastante análogas al resto de los países de la región (excepto por el hecho de no estar codificada) a partir de aquella época empezó a adquirir contornos que la aproximaban más a los códigos del trabajo que por entonces prevalecían en los países del bloque soviético. En 1984 el país se dotó de su primer Código de Trabajo, el que parte del supuesto de que existe identidad de intereses entre el Estado, único empleador, el trabajador y los sindicatos. De ahí que el contenido del Código, cuyo sesgo proteccionista del trabajador no se puede desconocer, lo aproxima más a lo que pudiera ser un Estatuto del Personal de una administración pública (inclusive por la manera detallada como se regulan el legajo o expediente personal del trabajador, las faltas disciplinarias y sus sanciones) que a las legislaciones laborales de países

con economía de mercado. De la misma manera el código enuncia los derechos de los sindicatos, dentro de los que aparecen algunos que pueden considerarse como actividades de administración del trabajo, tales como participar en la elaboración y ejecución de los planes estatales de desarrollo de la economía nacional u organizar la elección de los consejos de trabajo, velar por su funcionamiento y realizar la capacitación de sus integrantes. Pero limita sus funciones en la negociación colectiva a la suscripción de convenios en los que se precisan los derechos y las obligaciones que para la administración de la administración laboral y para sus trabajadores genera el plan técnico económico, a fin de garantizar su cumplimiento, la calificación cultural y técnica profesional de los trabajadores y los demás aspectos previstos en la legislación laboral y de seguridad social. Los salarios fijados centralmente por el Estado, no forman parte de la negociación colectiva. El Código tampoco contiene disposiciones sobre el derecho de huelga, ni sobre la libertad sindical.

En Chile la revisión de la legislación laboral tuvo dos etapas diferentes, respectivamente durante el régimen del general Pinochet y bajo el gobierno democrático del presidente Aylwin. Las principales reformas de la primera etapa se adoptaron en 1978 y su objeto principal fué minimizar el papel de las relaciones colectivas y adecuar la reglamentación de las individuales al programa económico neoliberal. Tres reformas mayores tuvieron así lugar; dos de ellas reformulaban de una manera muy profunda las relaciones colectivas de trabajo, al punto que la pregunta era si no estaban más bien en presencia de un régimen de relaciones pluri-individuales más que de relaciones colectivas. La tercera reforma, que se presenta a continuación, modificó sustancialmente la regulación del contrato individual de trabajo.

La reforma del contrato de trabajo se centró en cuatro grandes temas: la contratación misma, el despido, la organización del trabajo y la remuneración. En primer lugar, derogó la Ley de 1966 en virtud de la cual el despido sólo podía tener lugar cuando mediase una causa justificada, en ausencia de la cual el tribunal ante quien recurría el trabajador podía ordenar el reintegro en el puesto de trabajo y el pago de los salarios caídos. En sustitución se permitió el llamado desahucio de la relación de trabajo, es decir el despido sin causa mediante la sola obligación de comunicar un preaviso y pagar una indemnización igual a un mes de sueldo por cada año de servicios del trabajador, con un máximo de seis meses. Además, se permitió recurrir al contrato de trabajo de duración determinada, hasta por un máximo de dos años ininterrumpidos y sin necesidad de justificarlo en una causa objetiva. En verdad el contrato de duración determinada se podía prolongar indefinidamente, mediante la interrupción de la continuidad entre dos contratos de trabajo, aunque ésta fuese de breve duración.

En materia de organización del tiempo de trabajo, se permitió la individualización de los horarios mediante la fijación de un tope semanal de cuarenta y ocho horas, dentro del cual existía gran flexibilidad para que el empleador organizase las jornadas diarias según sus necesidades. Gracias al juego de diferentes disposiciones, la jornada diaria podía ser de doce horas y a veces hasta de catorce, sin que las que excediesen de ocho fuesen pagadas como horas extraordinarias. Paralelamente se derogaban los horarios de trabajo más favorables que beneficiaban a ciertos sectores particulares. En fin, en materia de remuneración se excluyó a los trabajadores menores de veintiún años y a los mayores de sesenta y cinco del beneficio del salario mínimo.

Con la instauración de un gobierno democrático, en 1990, se podía esperar y así ocurrió que las nuevas autoridades se mostraran sensibles a los reclamos de los sectores obreros, muy duramente golpeados durante el régimen anterior. Si el nuevo gobierno continuó la política económica de su predecesor también anunció que había llegado el momento de promover mayor equidad social; una de sus primeras medidas fué aumentar los salarios mínimos y la siguiente fué la elaboración de varios proyectos de ley tendientes a reequilibrar las reformas de 1978. Entre diciembre de 1990 y agosto de 1991, no obstante una fuerte campaña de oposición que vaticinaba poco menos que cataclismos económicos si se adoptaba la reforma laboral, se sancionaron tres leyes, respectivamente en materia de contrato individual, centrales sindicales y de derecho de negociación colectiva y huelga. Junto con una reforma ulterior de 1993, estas leyes fueron fusionadas con otros textos vigentes y consolidadas en un código nuevo que se publicó en enero de 1994.

La nueva reforma limitó los abusos del recurso al contrato de duración determinada, cuya duración máxima fué reducida a doce meses, además, cuando el trabajador hubiese prestado servicios discontinuos durante doce meses en un periodo de quince el contrato de duración determinada puede ser recalificado en contrato de duración indeterminada. Al mismo tiempo se puso fin a la facultad de terminar el contrato por desahucio, pues el despido debe tener ahora una causa justificada; si bien es cierto que en la ausencia de causa, o si ésta no se prueba, el despido sigue siendo válido, la indemnización que ahora debe pagar el empleador fué considerablemente aumentada.

Otras innovaciones incluyeron la extensión al comercio de la prohibición del trabajo nocturno a los menores, la extensión a la hotelería y restauración a la

semana de trabajo de cuarenta y ocho horas y la extensión de la cobertura del salario mínimo a los trabajadores mayores de sesenta y cinco años. También se mejoró la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador y se estableció la responsabilidad subsidiaria del empleador principal por las obligaciones de sus contratistas con relación a los trabajadores de estos últimos.

Ecuador quizás inspirado por la reforma colombiana, revisó parcialmente su Código del Trabajo en 1991, mediante la adopción de la Ley número 133. Esta reforma cubrió bastantes temas, pero se centró esencialmente en el contrato de trabajo, la indemnización por despido intempestivo (sin previo aviso) y las relaciones colectivas.

Con respecto al contrato de trabajo, estableció para el de duración determinada un tiempo mínimo de un año, lo cual parece una disposición rígida. Sin embargo, permitió los contratos llamados eventuales, ocasionales o de temporada, que pueden tener una duración menor, ajustada a la causa que les de origen. En materia de despido intempestivo aumentó las indemnizaciones debidas al trabajador, pues la indemnización mínima es igual a tres meses de salario, pero las debidas en caso de despido con preaviso (desahucio) siguen siendo moderadas (aproximadamente una semana de salarios por cada año de servicios, además de la cesantía o compensación por tiempo de servicios). Otras disposiciones contemplaron la posibilidad de celebrar contratos de aprendizaje en la industria para la enseñanza de oficios y derogaron la prohibición del trabajo nocturno de la mujer, lo mismo que la relativa a su contratación para trabajar fuera del país. En materia de relaciones colectivas se incluyeron nuevas disposiciones sobre negociación de contratos colectivos, el

trámite de conflictos colectivos y el ejercicio de la huelga.

Casi al mismo tiempo, por una ley aparte se regulaba en el Ecuador el contrato de trabajo de maquila, para adaptarlo a las necesidades específicas de la actividad maquiladora, que como se sabe es muy dependiente de una demanda externa a menudo imprevisible y que exige cumplimientos dentro de los plazos frecuentemente angustiosos.

En El Salvador la reforma del Código de Trabajo que data de 1972, fué adoptada en 1994 sobre la base de un proyecto que la Organización Internacional del trabajo había sometido a un Foro Tripartito de Concertación Económica y Social en octubre del año anterior. Esta reforma permitió la ratificación por El Salvador de nada menos que catorce convenios de la OIT, la reforma hizo especial hincapié en las relaciones colectivas de trabajo, introduciendo numerosas disposiciones que ampliaron considerablemente el espacio para las relaciones colectivas autónomas. En particular derogó las disposiciones del Código que impedían la sindicación rural, facilitó la constitución de sindicatos y limitó la injerencia de las autoridades públicas en la vida interna de los mismos. Además amplió las facultades de las federaciones y confederaciones de trabajadores, a quienes en numerosos países se niega aún el derecho de negociación colectiva; así el nuevo código especifica que las mismas tendrán los derechos que les confieren sus estatutos. En materia de derecho de huelga, redujo las mayorías exigidas para su declaración y dispuso de manera explícita que se presume que es legal mientras su ilegalidad no haya sido expresamente declarada, lo que debe ser materia de decisión judicial a pedido de la parte interesada. Aunque las reformas que aportó en materia de relaciones individuales de trabajo son

menos espectaculares que en materia de relaciones colectivas, se debe destacar, dentro de ellas, la mejora de la protección de la maternidad, la eliminación de restricciones anacrónicas al trabajo de la mujer, el incremento de las indemnizaciones por despido injustificado y la incorporación de los aprendices al ámbito de aplicación del Código.

Nicaragua adoptó en 1996 el más reciente Código del Trabajo de América Latina, luego de un largo trámite parlamentario y un veto parcial por el Poder Ejecutivo. Este Código es relativamente conciso, pues sólo cuenta con 407 artículos, incluye disposiciones de orden sustantivo como procesal. Está dividido en dos libros que tratan respectivamente del derecho sustantivo y del derecho procesal. El libro primero se divide a su vez en trece títulos, además de un título preliminar que establece los principios fundamentales del Código. Los trece títulos del libro primero tratan respectivamente de las disposiciones generales (artículos 1 a 18), derecho individual del trabajo (artículos 19 a 48), jornadas de trabajo, descansos, permisos y vacaciones (artículos 49 a 80), salario (artículos 81 a 99), higiene y seguridad ocupacionales y riesgos profesionales (artículos 100 a 129), trabajo de los niños, niñas y adolescentes (artículos 130 a 137), trabajo de las mujeres (artículos 138 a 144), regímenes especiales (artículos 145 a 202), relaciones colectivas de trabajo (artículos 203 a 252), derecho de gestión de los trabajadores, con un sólo artículo, disciplina laboral (artículos 254 y 255), y prescripción (artículos 256 a 262). El libro segundo, de derecho procesal, trata en sus primeros cinco títulos de la judicatura del trabajo y los procedimientos laborales. El título sexto regula minuciosamente los procedimientos en caso de conflictos colectivos, confiriendo bastante latitud para el arbitraje obligatorio.

Se trata pues de un código de corte clásico, en el que predominan las disposiciones dirigidas a proteger al trabajador. Sin embargo, también contiene bastantes disposiciones que tienen en cuenta las necesidades de la empresa, como la posibilidad de suspender las labores por motivos económicos o técnicos, o por falta de materia prima, o la facultad de contratar trabajadores mediante un contrato a plazo determinado, sin mínimos ni máximos, excepto por la limitación de que sólo puede ser prorrogado dos veces. A su vez la indemnización por despido injustificado está limitada a un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo y a veinte días por los siguientes, con un tope máximo de cinco meses de salario, que por lo tanto es uno de los más bajos en América Latina. Tampoco tiene el empleador la obligación de dar previo aviso en caso de terminación de contrato, pero sí lo debe dar el trabajador, siendo su plazo de quince días. El reintegro del trabajador despedido injustificadamente es excepcional, limitado a los despidos en violación de las disposiciones prohibitivas del código, o cuando constituya un acto que restrinja el derecho del trabajador o tenga carácter de represalia por haber ejercitado o intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales. Aún así el empleador podrá liberarse de la obligación de reintegrar al trabajador, pagándole una indemnización igual a la que debe por antigüedad. Señalemos por último que, en contraste con las reformas de Colombia, la movilidad del trabajador está bastante limitada en el nuevo código.

En Panamá el Código de 1971, producto de un régimen militar en busca de apoyo popular, fué un paradigma de la legislación laboral garantista de América Latina. Acusado de imponer costos excesivos y rigideces importantes a la gestión de la mano de obra, su entrada en vigor precedió sólo en algunos

meses a la recesión internacional consecutiva a la crisis petrolera de octubre de 1973, a la que un país como Panamá no podía sino ser muy sensible. El Código sufrió una fuerte ofensiva del sector privado, y a menudo también fué terreno de enfrentamiento político. Desde entonces hasta la fecha, sufrió por lo menos seis revisiones, las que al compás de los vaivenes políticos mermaban a veces sus niveles de protección, al tiempo que otras los reestablecían. Los rasgos principales de estas revisiones los mencionaremos a continuación:

La primera en virtud de la Ley número 95 de diciembre de 1976 suspendió por dos años la negociación colectiva y ofreció a las nuevas empresas un período de gracia de dos años antes de que estuviesen obligadas a negociar un convenio colectivo. También puso en manos del empleador la elección entre reintegrar o no a un trabajador cuyo despido hubiese sido declarado injustificado por una junta de conciliación y decisión (decisión que antes incumbía al trabajador). La siguiente revisión, de 1981, derogó la ley de 1976 pero no retornó completamente al régimen del Código. Si bien restableció el derecho del trabajador a la reintegración en el empleo, la reforma aceptó un número relativamente importante de excepciones, en particular a favor de las pequeñas empresas y de las empresas en zonas industriales para la exportación; además, facultó a las juntas de conciliación y decisión para disponer una indemnización en vez de la reintegración, si juzgaba que ésta no era una solución practicable, en particular cuando se trataba de trabajadores de confianza o de empleados cuyas funciones les obligaban a estar en contacto permanente y directo con el empleador.

A diferencia de las leyes de 1976 y de 1981, que trataban casi exclusivamente de la negociación colectiva y el despido, la revisión de 1986 abordó diversos

temas. Esta reforma introdujo disposiciones particulares a favor de las pequeñas empresas, las empresas agrícolas y las empresas industriales de zonas francas, sobre todo en materia de trabajo en horas extraordinarias. Asimismo, extendió a tres meses el periodo de prueba (antes de dos semanas) y excluyó a los trabajadores a domicilio del campo de aplicación del Código del Trabajo, declarando que los mismos no son trabajadores. En contrapartida, estableció una prima de antigüedad análoga a la ya mencionada cesantía, pero calculada sobre la base de una semana de salario por cada semana de servicios, y sólo en beneficio de los trabajadores que contasen con diez años de servicios o más.

Una ulterior flexibilización tuvo lugar en 1992, con la adopción de una ley de zonas francas, que autorizó el recurso al contrato de trabajo de duración determinada hasta por tres años, incluyendo sus renovaciones. Introdujo asimismo diversas reglas para facilitar la movilidad funcional y especificó que las primas de producción y otras bonificaciones que el trabajador recibe por su trabajo no forman parte del salario, y no deben ser tomadas en cuenta para el pago de cotizaciones a la seguridad social, décimo tercer mes y otras prestaciones diversas.

La quinta revisión de enero de 1993, restableció las negociaciones colectivas, suspendidas durante algún tiempo debido a la crisis suscitada por las sanciones impuestas por el Gobierno de los Estados Unidos a la dictadura del general Noriega; además autorizó el *agency shop* a favor de los sindicatos titulares de una convención colectiva y permitió la apertura de agencias privadas de colocación.

En fin, la reforma de mayor alcance tuvo lugar en 1995, en virtud de la Ley número 44 del 12 de agosto, que en una medida importante fué negociada por el Estado con los interlocutores sociales. Desde su primer artículo esta ley muestra el cambio de óptica de la legislación laboral panameña: mientras que el Código de 1971 declaraba que su propósito era fijar una especial protección estatal a favor de los trabajadores, la ley de 1995 añadió que busca procurar al capital una compensación equitativa por su inversión. Consecuentemente, las flexibilizaciones que introdujo a favor del empleador alternan con reglas a favor de los trabajadores, algunas de las cuales también persiguieron el propósito de responder a observaciones de la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo, debido a su incompatibilidad con algunos convenios de la misma ratificados por Panamá. La reforma introdujo nuevas reglas sobre contratación de duración determinada, despido, movilidad funcional, vacaciones, licencia por maternidad y derechos sindicales. Una de sus principales medidas fué la extensión de la prima de antigüedad a todo trabajador, cualquiera que sea su tiempo de servicios. Esta prima se debe depositar en una cuenta especial, que también garantiza eventualmente las indemnizaciones por despido injustificado. En contrapartida, se simplificó la escala de indemnizaciones debidas en caso de despido injustificado y se limitaron las indemnizaciones a que el trabajador puede tener derecho a título de salarios caídos cuando su despido hubiese sido declarado improcedente por el tribunal competente. También se introdujeron reglas para facilitar los contratos de trabajo de duración determinada (hasta por dos años), durante el primer año de existencia de la empresa o cuando una empresa existente se lanzase a nuevas actividades; en contrapartida se limitó la utilización excesiva del periodo de prueba. En materia de movilidad funcional, muy restringida por el Código de 1971, se introdujeron numerosas flexibilizaciones, a reserva de

que ello no conlleve disminución de la remuneración o perjuicios materiales o morales en contra del trabajador. En diversos casos, se exige además el acuerdo del sindicato. En fin, a tono con la época, la reforma de 1995 introdujo la prohibición de los actos de acoso sexual.

En Paraguay existe un nuevo Código del Trabajo que fué resultado de un proceso que conoció diversas vicisitudes, incluyendo una fuerte campaña de oposición a un litigio entre el Gobierno y el Parlamento, que se resolvió con la primacía de este último. Aunque es de una estructura muy similar al Código anterior, de 1961, el nuevo Código se caracteriza por una notable apertura en materia sindical (si se le compara con el anterior) que es el terreno en el que aportó las principales innovaciones. En materia individual los cambios fueron quizás de menor alcance, pero entre ellos figuran la extensión de su campo de aplicación a los trabajadores de empresas del Estado y a otros grupos hasta entonces excluidos, como los maestros de instituciones privadas y deportistas profesionales. Otros cambios incluyen un incremento de las vacaciones pagadas y un mejoramiento de las indemnizaciones debidas en caso de despido injustificado, cuyo tope de cualquier manera sigue siendo inferior a lo que es corriente en una mayoría de países en América Latina. En 1995 fué objeto de una revisión parcial, en la que se introdujeron diversas precisiones terminológicas y se modificaron algunas de sus disposiciones relativas a libertad sindical, estabilidad sindical, inscripción de los sindicatos y huelga.

En Perú la revisión de la legislación laboral se insertó dentro del marco del programa de ajuste puesto en marcha por la administración Fujimori a partir de 1991. Hasta entonces la reglamentación del trabajo consistía en un mosaico de regulaciones de diversa data, origen y jerarquía, a menudo contradictorias.

A parte de su sesgo fuertemente protector del trabajador individual, e intervencionista en las relaciones colectivas, la reglamentación reservaba un trato discriminatorio a los obreros con respecto a los empleados. Este panorama cambio drásticamente en poco menos de dos años, pues la legislación conoció un proceso notable de concentración en dos textos principales, uno de los cuales se refiere a las relaciones colectivas y el otro a las individuales, aunque también subsisten disposiciones importantes en otras leyes más o menos dispersas y se está aún lejos de una codificación. El cambio de orientación ideológica fué no menos radical, pues se pasó de un sistema fuertemente regulado y protector del trabajador a otro en el que prima la libertad de contratar y proliferar las modalidades de empleo atípicas. También se tendió a unificar los regímenes para obreros y para empleados.

La pieza central del nuevo dispositivo fué la Ley del Fomento del Empleo, cuya primera versión, de noviembre de 1991, fué luego revisada en varias ocasiones. La Ley fué desdoblada en 1997 en las leyes de productividad y competitividad laboral y de formación y promoción laboral, pero sin cambios de contenido, por lo que en adelante hablaremos de la Ley de Fomento del Empleo como si fuese una sola norma. Dicha ley va más allá de lo que promete su título, pues contiene una regulación completa de la contratación laboral. No obstante, el mercado de trabajo peruano ofrecía tasas de informalidad y de clandestinidad tan elevadas que, para una mayoría de trabajadores el modelo clásico de contrato de trabajo pertenecía más al reino de la fantasía que al de la realidad. De ahí que se podría argumentar que la Ley de Fomento del Empleo representó un esfuerzo para adaptar la ley y no lo contrario.

La Ley de Fomento del Empleo permite tres formas de exteriorización del empleo mediante sub-contratación a terceros. Una de ellas es el suministro de mano de obra a través de empresas de servicios temporales, limitado a los casos en que el empleador puede ofrecer contratos de duración determinada. La segunda consiste en el suministro de servicios complementarios, a través de empresas especializadas, por ejemplo en tareas de mantenimiento, limpieza, vigilancia, seguridad y otras de carácter especializado. A estas dos modalidades, bien conocidas en la práctica comparada, la Ley de Fomento del Empleo añade una tercera que lo es menos, y que consiste en la sub-contratación de mano de obra a través de sociedades cooperativas, cuyos miembros no adquieren la calidad de empleados de la empresa usuaria, ni tampoco de la cooperativa de la que son socios, aún cuando según la Ley de Fomento del Empleo, esta última les debe reconocer ingresos y condiciones de trabajo no inferiores que los que corresponden a trabajadores de la empresa usuaria que realizan labores análogas. En cierto sentido estas cooperativas de trabajadores funcionan de manera análoga a las entidades empleadoras cubanas.

La Ley de Fomento del Empleo también fomenta la conclusión de convenios, llamados de formación laboral juvenil, y de prácticas profesionales, que no tienen carácter de contrato de trabajo. La formación laboral juvenil, de una duración máxima de treinta y seis meses, está reservada a jóvenes de dieciséis a veinticinco años que no han completado sus estudios o que habiéndolos hecho no siguen sus estudios técnicos o superiores, y el número de jóvenes en formación laboral no puede exceder del treinta por ciento del total del personal de la empresa. Se impone al joven en formación las obligaciones de cumplir con diligencia las funciones convenidas y de observar las normas y

reglamentos que fija la empresa. En contrapartida, la empresa está obligada a impartir una formación, cuyo contenido no se precisa en la Ley de Fomento del Empleo, y a pagar una subvención económica mensual que no debe ser menor del salario mínimo vital. Esta subvención está exenta de aportes al sistema de seguridad social. Con la excepción de la cobertura en caso de enfermedad o accidente, los jóvenes en formación no gozan de otros derechos laborales, como vacaciones pagadas o licencia por maternidad. Por su parte, el convenio de prácticas profesionales tiene como objeto brindar orientación y capacitación técnica a estudiantes y egresados de cualquier edad, de universidades y otras instituciones de nivel académico. En este caso los derechos y obligaciones de las partes se asemejan bastante a las emergentes de convenio de formación laboral. Al margen de estas modalidades la Ley de Fomento del Empleo mantiene el ya más tradicional contrato de aprendizaje. En suma, gracias al juego de todas estas disposiciones, una empresa bien asesorada puede organizarse de modo tal que buena parte, o quizás una mayoría de su mano de obra estaría prestando sus servicios subordinados sin tener la calidad jurídica de empleado de ella.

La Ley de Fomento del Empleo permite asimismo el recurso de contrato de trabajo de duración determinada, o por obra o servicios determinados, respecto de los cuales reconoce nada menos que nueve modalidades diferentes, distribuidas en tres categorías. Los casos de recurso al contrato de duración determinada han sido minuciosamente reglamentados, pero ésta reglamentación parece bastante permisiva. Por ejemplo, el contrato por necesidades de mercado sólo puede tener por objeto atender incrementos coyunturales de producción originados por variaciones sustanciales de la

demanda en el mercado; pero a juzgar por el texto de la coyuntura en cuestión puede durar hasta cinco años.

En materia de despido la Ley de Fomento del Empleo derogó las disposiciones que existían desde los años setenta, que permitían el reintegro con el pago de los salarios caídos en caso de despido injustificado. Si bien diversas reformas ulteriores habían limitado el alcance del reintegro, éste no había completamente desaparecido, pues se beneficiaba de una regla de la Constitución de 1979, que desapareció en la de 1994. La Ley de Fomento del Empleo exige siempre que el despido de un trabajador contratado en virtud de un contrato de duración indeterminada debe obedecer a una causa justificada; sin embargo, a la falta de causa el único remedio que pueden ordenar los tribunales es el pago de una indemnización igual a un mes de salario por cada año de servicios del trabajador, con un tope de doce meses. Sólo cabe el reintegro cuando el despido es nulo, por ejemplo por motivos antisindicales o discriminatorios por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, o por embarazo si se produce dentro de los noventa días anteriores o posteriores al parto. En ningún caso la protección contra el despido injustificado alcanza a los trabajadores a tiempo parcial; que cumplen una jornada inferior a las cuatro horas diarias. En fin, la Ley de Fomento del Empleo fija un plazo de caducidad de treinta días, a partir del hecho que motiva, para que el trabajador recurra judicialmente contra su despido. Este plazo es el más corto de América Latina.

Paralelamente a estas reformas en el régimen de contratación laboral, se introdujeron modificaciones en la reglamentación de la duración del trabajo, con objeto de autorizar al empleador para introducir cambios, modificar

turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, a la sola condición que esto se hiciese dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo. Por último, a imagen y semejanza de la reforma colombiana, se permitió el llamado pacto de remuneración integral con los empleados de dirección y se estableció un sistema de depósito de la llamada Contribución por Tiempo de Servicios sobre bases muy similares a la de cesantía colombiana.

En República Dominicana el nuevo Código del Trabajo ofrece la notable particularidad de haber sido objeto de negociación tripartita, que condujo a un consenso sobre un texto que el Congreso adoptó por unanimidad. Uno de sus principales rasgos fué la extensión de su campo de aplicación a grupos hasta entonces desprotegidos, como los empleados no manuales de los organismos oficiales autónomos y los trabajadores de las pequeñas explotaciones rurales. En materia de contrato individual el nuevo Código aumentó la duración del periodo de preaviso y los topes de indemnización por despido, lo mismo que la tasa de bonificación por horas extraordinarias y el salario vacacional; también derogó las reglas que impedían el trabajo nocturno y el trabajo subterráneo de las mujeres. Otras disposiciones mejoraron la protección de la libertad sindical, actualizaron las multas por violación de las leyes laborales, y procuraron dotar de mayor eficacia el procedimiento sancionatorio por faltas laborales.

En Venezuela la Ley Orgánica del Trabajo fué promulgada a finales de 1990 luego de un trámite que se había iniciado cinco años antes, con un anteproyecto que el entonces Senador vitalicio (y posteriormente Presidente

de la República) Rafael Caldera sometió al Parlamento de dicho país. Uno de sus mayores méritos consistió en que sistematizó y dió tratamiento coherente a la reglamentación hasta entonces vigente, la que además de la Ley de 1936 y su reglamento de 1973 estaba dispersa en numerosas leyes especiales, y había sido enriquecida por muchas aportaciones de la doctrina, jurisprudencia y negociación colectiva que no habían encontrado expresión legislativa. Se clasificaron las legislaciones sustantivas de la Ley Orgánica del Trabajo en cuatro grupos a saber el de las disposiciones rígidas de la legislación anterior que se mantenían en la nueva, en número de dieciocho, el de las nuevas manifestaciones de rigidez, en número de diecinueve, el de las manifestaciones tradicionales de flexibilidad, que se mantienen en la Ley Orgánica del Trabajo, y el de las nuevas manifestaciones de flexibilidad, en número de diecisiete. Dentro de éstas últimas destacaron la eliminación de la llamada estabilidad numérica de la legislación anterior, en virtud de la cual todo empleador que procedía a un despido injustificado estaba obligado a contratar a un nuevo trabajador en el puesto de aquel que había sido despedido y a pagarle el mismo salario; pero quizás la flexibilización más importante es la que permite que por acuerdo entre el empleador y los trabajadores se modifique la jornada de trabajo, siempre que el total de las horas de trabajo no exceda en promedio de cuarenta y cuatro por semana dentro de un periodo de ocho semanas. Aparte de estas flexibilizaciones, como ya se dijo la Ley Orgánica del Trabajo mantuvo y profundizó el sesgo protector de la legislación hasta entonces vigente.

En 1997 la Ley Orgánica del Trabajo fué revisada, tras una ardua negociación tripartita, que culminó en el llamado Acuerdo Tripartito sobre seguridad social integral y política salarial. Esta reforma estuvo centrada en cuestiones

salariales y en el régimen de prestaciones e indemnizaciones con motivo de terminación del contrato de trabajo por despido injustificado, las que se abarataron mediante la introducción de un tope. Conviene mencionar que en Venezuela el trabajador tiene derecho, con motivo de la terminación de su contrato, a una prestación por antigüedad como derecho adquirido, y a una indemnización por despido si el contrato termina por su despido injustificado o por despido indirecto. Hasta la reforma la prestación por antigüedad consistía en un crédito que permanecía en la empresa y sólo se podía reclamar al término del contrato de trabajo, con el inconveniente de que aumentaba automáticamente cada vez que los salarios eran aumentados, pues se calculaba sobre la base del último salario. Esto acrecentaba los pasivos de las empresas cuando mayor era la antigüedad del trabajador. Además la prestación corría el riesgo de perderse en caso de quiebra de la empresa si sus activos no alcanzaban para pagarla. Con la nueva ley la prestación por antigüedad se modificó, pasando a ser de cuarenta y cinco días de salario por el primer año trabajado y de sesenta por los posteriores; además se introdujo una prestación adicional de dos días de salario por cada año de servicios a partir de la entrada en vigor de la ley, hasta un tope de treinta días. En contrapartida ya no se toma como base el último salario, sino el que se ha devengado en el mes respectivo. Por otra parte, la prestación ya no se acredita necesariamente en la contabilidad de la empresa, sino en un fideicomiso individual, a nombre del trabajador, o en un fondo de pensiones por antigüedad, devengando intereses que son capitalizados mensualmente. Si bien, en principio, el trabajador sólo dispone de su prestación al término de su relación de trabajo, puede recibir anticipos a cuenta de la misma, hasta un setenta y cinco por ciento para atender obligaciones en materia de vivienda, salud o educación. Con respecto a la indemnización por despido injustificado, se establece un tope de ciento

cincuenta días de salarios, mas los salarios caídos hasta el momento del pago efectivo de la indemnización. Esta indemnización no se paga (pero si los salarios caídos) cuando el trabajador aceptase reingresar al trabajo del que fué despedido injustificadamente. Por último la ley estableció un régimen transitorio para los trabajadores en servicio en el momento de su entrada en vigencia y fijó un nuevo salario mínimo, el que debe ser reajustado anualmente a propuesta de una comisión tripartita.

A continuación hará un breve análisis del derecho laboral comparado entre México, Estados Unidos y Canadá, ámbito territorial de validez del famoso Tratado de Libre Comercio, en donde coexisten tres diferentes modalidades de normatividad jurídica en materia de relaciones laborales y seguridad social, aplicables a los respectivos sectores privados de cada una de las naciones norteamericanas; en EUA es un régimen de concurrencia legislativa federal y estatal; en Canadá es primordialmente de competencia provincial; y en México es de legislación exclusivamente federal.

EUA: La legislación laboral norteamericana vigente en cuanto a relaciones colectivas de trabajo, está basada en cuatro textos básicos de leyes federales:

1. **Norris – La Guardia Act(1932):** Esta ley retiró de las cortes federales la facultad de impedir la actividad sindical, salvo en caso de fraude o violencia.
2. **National Labor Relations Act(1935) Wagner Act:** Esta legislación tradujo la política nacional de propiciar la negociación colectiva dentro de las relaciones laborales. La National Labor Relations Act se refiere primordialmente a la etapa organizativa de los sindicatos y trata casi

exclusivamente de limitar las prácticas laborales desleales de parte de los patrones.

3. **Labor Management Relations Act of 1947 (Taft-Hartley Act):** Esta ley pretende equilibrar las obligaciones entre los patrones y los sindicatos mediante la restricción de las prácticas laborales desleales tanto de los sindicatos como de los patrones, y por medio de las alternativas de la negociación colectiva (arbitrajes, medidas de emergencia, etcétera) cuando la salud y la seguridad pública se vean seriamente afectadas.
4. **Labor Management Reporting and Disclosure Act of 1959 (Landrum Griffin Act):** Ley promulgada como reacción a la corrupción sindical descubierta en los años 50, mediante la cual impone cierta regulación a los asuntos internos de los sindicatos y el establecimiento de una carta de derechos para los miembros de las organizaciones sindicales.

Adicionalmente a los citados cuatro textos básicos se regulan las relaciones colectivas de trabajo, cabe destacar, también dentro de la legislación federal norteamericana, las siguientes leyes aplicables a las relaciones individuales de trabajo:

1. **Fair Labor Standards Act of 1938:** Esta ley establece salarios mínimos, pago de tiempo extra, igualdad de pagos, así como otros estándares para proteger el trabajo infantil.
2. **Equal Pay Act of 1963 and the Civil Rights Act of 1964:** Estas leyes establecen la prohibición de discriminación al emplear o al despedir a los trabajadores o al remunerarlos y fijar sus condiciones de empleo.
3. **Age Discrimination in Employment Act of 1967:** Protege contra la discriminación a los trabajadores de cuarenta años o más.

4. Occupational Safety and Health Act of 1970: Exige a los empleadores proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables.
5. Trade Act 1974: Proporciona asistencia a los empleadores, compañías y comunidades lesionadas por la competencia extranjera.
6. Full Employment and Balanced Growth Act of 1978 (Humphrey-Hawkins Act): Establece metas nacionales económicas para el empleo y desempleo, estabilidad de precios y presupuesto federal balanceado.

En EUA, la legislación de seguridad social es también biconcurrente, siendo, en el ámbito federal, las normas de mayor importancia la Social Security Act y la Federal Unemployment Tax Act.

Tanto en materia de relaciones laborales como de seguridad social, muchas de las entidades federativas de EUA tienen sus propias legislaciones que casi siempre superan la normatividad federal.

Canadá: La legislación laboral y de seguridad social es primariamente una responsabilidad provincial. Sin embargo, el Gobierno Federal administra asuntos laborales con respecto a ciertas industrias (aquellas de naturaleza interprovincial o internacionales tales como: ferrocarriles, operaciones camioneras, tracto-camiones, ductos, transbordadores, sistemas de teléfono y cable; así como también transportación interprovincial, marítima y aérea; emisiones de radio y televisión, bancos, proceso y minado de uranio, y ciertas Federal Crown Corporations).

México.- La legislación laboral la constituye fundamentalmente la Ley Federal del Trabajo de 1970 (basada en la Ley de 1931) con sus 211 conjuntos

de reformas, así como setenta y seis convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por nuestro país, de los cuales se encuentran sesenta y seis en vigor. Cabe mencionar que Canadá ha ratificado veintiocho convenios y los EUA sólo once.

Además, dentro del derecho mexicano, se encuentran las disposiciones que regulan el Seguro Social, Infonavit, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, el reglamento general de seguridad e higiene en el trabajo y el reglamento de trabajo de las Instituciones de Crédito, entre las más importantes.

Diferencias y semejanzas de las legislaciones de los tres países:

A. RELACIONES LABORALES

1. Contratación individual libre:

La legislación mexicana en su artículo 395 dispone que "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante"; en cambio la legislación americana prohíbe expresamente en la Taft Hartley Act la cláusula de exclusión que requiere ser miembro del sindicato contratante antes de que el patrón contrate al trabajador. Este tipo de convenio se conoce en EUA como negociación cerrada (closed shop) y se considera ilegal.

En Canadá, la legislación no prohíbe los acuerdos llamados "closed shop", e incluso en una jurisdicción, en la provincia de Saskatchewan, es obligatorio por ley, incluir algún tipo de cláusula de admisión en los Contratos Colectivos de Trabajo.

Todas las legislaciones de los tres países permiten convenios en los que la afiliación al sindicato mayoritario sea obligatoria, después de que el patrón haya seleccionado y contratado al trabajador.

B. ORGANIZACIÓN Y FACULTADES DE LOS SINDICATOS

En EUA, conforme a la Wagner Act, la solicitud de registro o certificación de un sindicato necesita estar apoyada al menos por el treinta por ciento de los trabajadores. En la campaña para obtener dicho apoyo puede participar el empleador para disuadirlos.

Mientras que, en Canadá, cada provincia tiene su Junta de Relaciones Laborales, la cual tiene la autoridad para certificar a un sindicato si le demuestra contar con la mayoría de los miembros del establecimiento.

Tanto en EUA como en Canadá, la certificación de un sindicato obliga al empleador de sus miembros a celebrar Contrato Colectivo de Trabajo.

En México, los sindicatos requieren de registro (artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo) ante la autoridad federal o local según sea la competencia, y los patrones están obligados a celebrar Contrato Colectivo si emplean trabajadores miembros del sindicato respectivo (artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo).

Las disposiciones jurídicas americanas combaten la corrupción sindical mediante la citada Landrum-Griffin Act; la legislación mexicana no contempla medidas semejantes con igual detalle ni variedad.

C. PROCEDIMIENTOS DE HUELGA

La huelga dentro del derecho americano consiste únicamente en la ausencia del trabajo de quienes quieren holgar, pudiendo el patrón contratar suplentes para reemplazar a los huelguistas, a quienes les está prohibido poner banderas y otros obstáculos que impidan el libre acceso a la fuente de trabajo.

En México, lamentablemente, la huelga estallada implica la suspensión temporal de las actividades, forzando al efecto a los trabajadores que no desean holgar; situación que se vé agravada por el nefasto principio del "post-factum".

En todas las provincias de Canadá, con la excepción de Québec, la huelga está regulada como en EUA, es decir, solamente huelgan los que quieren holgar y el patrón los puede reemplazar por trabajadores temporales.

D. SEGURIDAD SOCIAL

Antes de iniciar este análisis, cabe señalar que como en EUA y Canadá hay legislación estatal y provincial respectivamente sobre estas materias, los comentarios son necesariamente generalizados que pretenden reflejar la práctica prevaleciente.

1. Riesgos de Trabajo

En Canadá, los patrones absorben entre el 75 y el 90 por ciento de los costos de las prestaciones en especie y en dinero.

En EUA, los patrones pagan este seguro en la mayoría de los estados, siendo su importe del 2 por ciento del salario. El trabajador recibe subsidio equivalente al 67 por ciento del salario, con tiempo de espera entre dos y siete días.

En México, los patrones absorben todo el costo de este seguro, que, en promedio, equivale al 2.5 por ciento del salario base de cotización.

2. ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

En Canadá, el costo de este seguro, en su mayoría, lo paga el gobierno provincial con cierta ayuda del Gobierno Federal. Los trabajadores pagan cuotas por ley, en algunas provincias; los patrones no contribuyen, por ley, a este seguro, salvo en Québec donde pagan el 3.45 por ciento sobre el salario base de cotización.

En EUA el seguro de hospitalización del asegurado, se paga con una cuota del 1.45 por ciento del propio asegurado y otra de igual cuantía, del patrón.

Para prestaciones en dinero, la cuota es variable, según los subsidios que fluctúan entre 50 y 70 por ciento, con tiempo de espera de siete días.

En México éste seguro no sólo cubre al trabajador, sino a su cónyuge o concubina y a otros dependientes familiares, por lo que su cuota es mucho mayor: 12.5 por ciento sobre el salario, de la cual el patrón paga la mayor parte, un 8.75 por ciento, el trabajador 3.125 por ciento y el Gobierno el 0.625 por ciento.

3. SEGUROS DE INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE

En Canadá, el seguro de invalidez, vejez y muerte se cubre con una cuota de 4.6 por ciento de los salarios que paga el trabajador, y el patrón por partes iguales (2.3 por ciento cada uno). El Gobierno absorbe el costo de la pensión universal básica que es de trescientos cincuenta y cuatro dólares canadienses mensuales.

En EUA, el seguro de invalidez, vejez y muerte (Social Security Act) es pagado con una cuota del 12.4 por ciento, cubierta por partes iguales (6.2 por ciento) por trabajadores y patrones; el monto de la pensión mensual vá de ciento veintidós a mil veintidós dólares americanos.

En México, el seguro por invalidez, vejez, cesantía y muerte se cubre con la cuota de 8.5 por ciento sobre el salario base de cotización, de la cual el patrón paga la mayor parte, 5.95 por ciento, el trabajador 2.125 por ciento, y el Estado el 0.425 por ciento. La pensión en el 90 por ciento de los casos es igual al salario mínimo, y se discrimina a los viudos, puesto que no reciben la pensión de vejez, (salvo que estén totalmente incapacitados y hayan dependido económicamente de la asegurada) a diferencia de EUA y Canadá donde no hay discriminación.

Respecto a la protección contra el desempleo, la legislación mexicana establece tres seguros o compensaciones para el caso de desempleo, dos de ellos regulados por la Ley del Seguro Social y el tercero por la Ley Federal del Trabajo.

De los dos primeros, es estatuido por la rama de aseguramiento denominado seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte protege solamente a los trabajadores, después de los sesenta años, que queden desempleados (artículos 143 a 148 de la Ley del Seguro Social), mientras que la otra rama de aseguramiento, llamada Seguro de Retiro (Sistema de Ahorro para el Retiro), comprende, durante su vigencia, cierta protección contra el desempleo (artículo 183 Q, fracción II, de la Ley del Seguro Social), que se hará cada vez más importante conforme se acumule, en dicho sistema, un saldo económico más cuantioso con el paso de los años.

Respecto al tercer sistema de protección contra el desempleo, no es otro, sino la indemnización constitucional (artículo 123 fracciones XXI y XXII de la Constitución Federal), de tres meses del último salario que haya estado percibiendo el trabajador interesado, el día en que nazca el derecho a ser indemnizado (artículos 48 y 89 de la Ley Federal del Trabajo).

Esta indemnización no hay obligación de pagarla más que en caso de despido injustificado del trabajador, mismo requisito que exige la ley americana para tener derecho al beneficio por desempleo (Federal Unemployment Tax Act).

De acuerdo con lo anterior, el trabajador americano, despedido sin causa justificada, percibirá un beneficio semanal equivalente al 50 por ciento de su salario base de cotización hasta por un período usualmente de veintiséis semanas en promedio, lo cual equivale a nuestros citados tres meses de indemnización constitucional, con la ventaja financiera para el trabajador mexicano aquí se la pagan en una sola exhibición y no le exigen el requisito de la ley americana de haber trabajado previamente al menos durante un año y

que se hayan efectuado las cotizaciones respectivas (aportadas generalmente por el patrón y equivalentes a un 3 por ciento sobre el salario base de cotización).

Como en EUA la materia laboral es de doble concurrencia legislativa (federal y estatal), la citada Ley Federal del Impuesto para el Desempleo, libera de ésta carga a todos los patrones que contribuyan a un fondo semejante o mejor previsto en su respectiva ley estatal. (En algunos estados de la Unión Americana se prevén también aportaciones a los trabajadores para este seguro, mientras que en México queda este sistema siempre a cargo sólo del patrón).

De lo anteriormente expuesto se desprende que sería innecesario crear un cuarto seguro de desempleo en México, cuando ya tenemos tres, siendo uno de ellos mejor para los trabajadores, que el seguro americano contra el desempleo, según lo acabamos de mencionar.

Por otra parte, para evitar la confusión que podría darse, entre nuestro pago de tres meses para quien resulta desempleado, sin causa que le sea imputable, y el pago por separación (severance pay) que se establece en algunos estados de la Unión Americana y una de las provincias de Canadá, conviene precisar que este último tiene, más bien, su equivalente en la prima de antigüedad por separación prevista en el artículo 162 fracción III in fine, de nuestra Ley Federal del Trabajo.

II.5.- El Derecho del Trabajo en la Doctrina.

El Derecho del Trabajo se define como el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual.

Para Néstor de Buen es "el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de justicia social".

Precisa señalar no obstante, que para una visión integral del derecho del trabajo, deberá ser entendido como ordenamiento positivo y como ciencia. Es decir, como un cuerpo normativo que regula la experiencia del trabajo, con miras a la actuación de la justicia social en las relaciones laborales; como ciencia, articulada en un sistema de conocimiento, orgánico y comprensivo, que estudia y explica el fenómeno jurídico de la vida laboral.

La aparición de grupos sociales homogéneos y la concientización de clase como consecuencia del industrialismo liberal, operan un movimiento socializador que transforma de esencia, la concepción de la vida social y del derecho. En efecto, el interés prioritario de estos grupos se antepone al transpersonalismo material y a la defensa del derecho individual, determinando por una parte, la intervención del Estado en las economías particulares y por la otra, la creación de un estatuto tutelar y promotor de la condición de los trabajadores: el derecho del trabajo.

Se dice de su contenido, que en su estructura general, el derecho del trabajo abarca las siguientes disciplinas:

- a) El derecho individual del trabajo que comprende, a su vez, la autonomía privada en las relaciones laborales; las condiciones generales de trabajo y los regímenes especiales de trabajo.
- b) La previsión social, dentro de la que se incluye el trabajo de mujeres, el estatuto laboral de los menores, el derecho habitacional, el régimen sobre higiene y seguridad, la capacitación profesional y los riesgos de trabajo.
- c) El derecho sindical que incluye la organización profesional, el pacto sindical o contrato colectivo de trabajo y el derecho de huelga.
- d) La administración laboral que comprende la naturaleza, organización y funciones de las autoridades del trabajo, y
- e) El derecho procesal del trabajo.

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

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

Dentro de las corrientes doctrinales que explican los fines del derecho del trabajo, un buen sector resalta su carácter tuitivo y nivelador destinado a concordar la acción opuesta de los trabajadores y de los patrones, mediante una mutua comprensión de intereses. Por tal razón se ha afirmado que si su origen fue clasista, el derecho del trabajo fué evolucionando hacia un nuevo ordenamiento de superestructura, dirigido a superar la tensión entre las clases, socialmente calculador y de equilibrio, para armonizar las relaciones entre los factores de la producción.

En sentido inverso, otra corriente de autores estima que la lucha de clases por su carácter irreconciliable, atribuye al derecho del trabajo no tan sólo la función de tutelar, nivelar y dignificar a los trabajadores, sino también de promover su reivindicación total mediante la instauración del Estado socialista.

Una tercera corriente doctrinaria, atendiendo al carácter clasista, esencialmente proletario del derecho del trabajo, le atribuye dos fines esenciales:

Un fin económico, inmediato, destinado a nivelar la condición de los trabajadores, garantizándoles una vida humanitaria y decorosa. Otro fin, político y mediato, orientado a la reivindicación social de los trabajadores mediante la instauración de un régimen más justo y más perfecto.

Tradicionalmente se habían clasificado las normas jurídicas en normas de derecho privado y normas de derecho público. En el primer grupo se encuentran las leyes que partiendo de la noción de igualdad, regulan las

relaciones de las personas en su carácter de particulares, esto es, no investidas de poder público respecto a dichas relaciones. En el segundo grupo, las normas que reglamentan la organización y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público, y las relaciones en que interviene con tal carácter.

La desarticulación del derecho del trabajo del derecho civil, y las conquistas obreras que se elevaron a rango legal, produjeron un ordenamiento jurídico incompatible con las nociones de derecho privado y de derecho público y que quedaba en consecuencia, fuera de la clasificación tradicional. Con la autonomía de los derechos del trabajo y agrario, con la regulación de la seguridad y asistencia sociales, y con el surgimiento del derecho económico, se constituyó un conjunto de ordenamientos jurídicos con características distintas a las del derecho público y a las del privado, pero comunes entre sí: 1 no se refieren a individuos en general, sino en cuanto a integrantes de grupos sociales bien definidos; 2 tienen un marcado carácter protector hacia los sectores económicamente débiles; 3 son de índole económica; 4 procuran establecer un sistema de instituciones y controles para transformar la contradicción de intereses de las clases sociales en una colaboración pacífica y en una convivencia justa, y 5 tienden a limitar las libertades individuales, en pro del beneficio social.

Por ello, afirma el maestro Mendieta y Núñez "aún cuando el contenido de estos ordenamientos sea heterogéneo, su objeto establece entre varios aspectos de ese contenido unidad esencial" y se agrupan dichos ordenamientos, en una categoría que implica esa unidad esencial y se caracteriza por los rasgos comunes a ellos: el derecho social.

II.6.- Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1970.

En el año de 1960 el entonces Presidente de México Adolfo López Mateos ordenó la integración de una Comisión que habría de estudiar la reforma sustancial de la Ley Federal del Trabajo. El proyecto, que sirvió de base a las importantes reformas constitucionales y legales de 1962 no fué, sin embargo, presentado a las Cámaras.

En 1967 el Presidente Gustavo Díaz Ordaz renovó los trabajos incorporando a la Comisión a Alfonso López Aparicio, uno de los discípulos más distinguidos del maestro Mario de la Cueva. El anteproyecto fué sometido a la consideración de representantes destacados de los sectores obrero y patronal y en las Cámaras, una vez formulada la Iniciativa, se produjeron polémicas que influyeron sobre el texto definitivo. La promulgación de la nueva ley la hizo el Presidente Díaz Ordaz el dos de diciembre de 1969. Entró en vigor, despertando todo tipo de inquietudes, el primero de mayo de 1970.

Tanto en relación a las autoridades de trabajo como a las reglas procesales se introdujeron algunas reformas significativas. Las primeras para recoger las innovaciones que a lo largo de la vigencia de la ley anterior se habían producido. Con las segundas se intentó superar ciertos vicios que la práctica de la ley había generado y aligerar los procedimientos, salvando lagunas evidentes y creando nuevas vías procesales que la experiencia demostraba eran necesarias.

En el aspecto orgánico se atribuyó a las Juntas de Conciliación la facultad necesaria para arbitrar conflictos de menor cuantía, esto es, con valores en

juego cuyo monto no excediera de tres meses de salario. Además quedó establecida la posibilidad de juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; se integraran Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en los diversos Estados de la República. Con el mismo espíritu, los gobernadores de los Estados y el Jefe del Departamento del Distrito Federal podrían hacer otro tanto, fijando el lugar de residencia y la competencia territorial de las nuevas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para evitar las constantes desintegraciones de las juntas por ausencia de dos de los representantes, lo que solía ser el resultado de maniobras interesadas, se determinó que durante el periodo de instrucción no sería indispensable la presencia de la mayoría de los representantes aunque sí para la resolución de los conflictos. Al respecto se hizo la aclaración y el distingo entre la integración tripartita y el funcionamiento, distinción que tiene el propósito de evitar que los representantes de los trabajadores y de los patronos desintegren las juntas e impidan su funcionamiento.

Las normas procesales generales ratificaron la oralidad predominante no exclusiva de los juicios laborales. Hicieron más fáciles las notificaciones, aligeraron los trámites de los incidentes, aumentaron el plazo de caducidad de tres a seis meses para evitar perjuicios a los trabajadores. Se suprimió el trámite de las incompetencias por inhibitoria, que propiciaba dilaciones excesivas y se mejoraron las reglas relacionadas con las recusaciones y excusas.

El procedimiento ordinario intentó cumplir con el principio procesal de la concentración al establecer una audiencia única de conciliación y de demanda

y excepciones. Se introdujeron mejoras en orden a propiciar el impulso procesal en base al otorgamiento de facultades a los representantes para llegar al conocimiento real de los hechos a través de las diligencias para mejor proveer.

En el capítulo de pruebas se incluyó la de inspección, omitida en la ley anterior y se facilitó el desahogo de las periciales.

Una novedad interesante derivó de la inclusión de un procedimiento especial para ventilar asuntos urgentes, cuya característica fundamental es la celebración de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, alegatos y laudo.

En materia de recursos se mantuvo el principio de que las resoluciones no son revocables salvo cuando se trata de actos de ejecución.

En realidad la reforma de 1970 en el orden procesal no fué de estructura. Sin embargo, fué importante y señaló caminos para una posterior reforma procesal.

III.1.- Representación de los Trabajadores.

La libertad de coaligarse para los trabajadores y patrones, está fundamentada desde la Constitución Federal, en la fracción XVI del artículo 123, y en la Ley Federal del Trabajo en su título séptimo. Ahora, se hará referencia a los sindicatos de trabajadores exclusivamente.

Por supuesto, una de las garantías más importantes de las personas es el derecho de la libre asociación. El artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, establece "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él; cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por no puesta".

Sin embargo, de lo anterior encontramos de inmediato un problema, que dota de facultades probablemente excesivas a los sindicatos, ya que, el artículo 395 de la propia Ley Federal del Trabajo, señala "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otra que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Por lo tanto, si bien es cierto que en teoría un trabajador se encuentra en posibilidad de renunciar al sindicato al que pertenece, en la práctica no puede hacerlo, ya que si renuncia le aplican la cláusula de exclusión que implica la pérdida de su trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

El propio maestro Mario de la Cueva señala "La cláusula de exclusión por separación es anticonstitucional, porque contraria lo dispuesto por la fracción XVI del artículo 123, por cuanto tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional".⁽⁵⁾

Si bien el objeto de la Ley es proteger a los trabajadores del patrón, en el caso de la cláusula de exclusión, se le está dejando a merced de otro, en lo relativo a la estabilidad en el trabajo. Los sindicatos tienen libertad para constituirse, para fijar sus estatutos, para su administración, etcétera, pero no deberían tener a su determinación la estabilidad en el empleo de sus propios compañeros.

El estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses de los trabajadores es algo a lo cual nadie debe oponerse y se entiende no sólo como una ambición legítima, sino como una necesidad, ya que los obreros, por ese medio, conocerán mejor sus derechos y obligaciones, obtendrán una mejoría en sus condiciones materiales e intelectuales y no permitirán que los patronos lesionen sus derechos. Este debiera ser el objeto de existencia de los sindicatos y no el presionar o limitar la libertad de los trabajadores.

Los sindicatos, tanto en México como en los demás países democráticos del mundo, han llegado a ser entidades muy fuertes dentro de la sociedad, agrupan

⁵ De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, primera edición, 1979, p. 819.

miles y miles de trabajadores, obtienen ingresos cuantiosos por las cuotas de sus agremiados y las ministraciones directas que han conseguido de los patronos a través de las contrataciones colectivas. En aquellos países en que las leyes y autoridades han fomentado el sindicalismo, en el transcurso de pocos años estos organismos han adquirido un poder enorme, mucho mayor del de los patronos y, en ocasiones, casi tan grande como el que es propio del Estado, causando profunda inquietud en la sociedad. Cuando existe dentro de un Estado, un grupo de individuos que puede llegar a detentar un poder tan grande como el del propio gobierno, se habla de un Estado dentro de otro Estado y esto, obviamente, se opone a la organización correcta de una nación, y a ello podría llegarse si los sindicatos fueran más poderosos que el Estado. Lo que se debe de considerar es que cuando una institución nace dentro de la colectividad, a medida que aumenta su fuerza, debe aumentar su responsabilidad. Entes colectivos poderosos e irresponsables son la peor amenaza para el orden jurídico.

Otro de los problemas de los sindicatos es que como lo mencionamos en el párrafo anterior, aumenta su fuerza, y fuerza es poder, y el ejercicio de éste suele ser malo para quien no lo sabe utilizar, en este caso, en beneficio de la causa que representa. En la actualidad encontramos en nuestro país muchos casos en los que el control de los sindicatos se vuelve una lucha de poder, en el que a los disidentes de los sindicatos se les aplica la cláusula de exclusión, los que llegan al poder del sindicato sólo buscan su beneficio propio y las representaciones sindicales se convierten en cargos vitalicios. Cabe aquí la pregunta ¿cuántos líderes sindicales pobres conoces?

III.2.- Autoridades en Materia de Trabajo.

De conformidad con lo establecido en la fracción XX del artículo 123 de la Constitución Federal, "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 patronos, y uno del gobierno". La fracción siguiente señala la obligación de someterse a las resoluciones de dichas Juntas.

Asimismo la Ley Federal del Trabajo en su Título once, establece en el capítulo I:

Artículo 523.- La aplicación de las normas del trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

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

XII. Al Jurado de Responsabilidades.

De las autoridades del trabajo que designa el artículo que acabamos de transcribir, en nuestro estudio nos enfocaremos únicamente a las señaladas en las fracciones IX, X y XI, por ser las encargadas de la resolución de conflictos jurídicos con características procesales. Como lo señala la propia Ley Federal del Trabajo en las disposiciones que señalaremos a continuación:

Artículo 604.- Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre los trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600, fracción IV.

Artículo 605.- La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente.

Artículo 606.- La Junta funcionará en pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo anterior.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República, conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Posteriormente la Ley Federal del Trabajo en sus artículos subsecuentes hace referencia a las facultades y obligaciones de las Juntas, destacando las que son objeto de nuestro análisis que es conocer y dictar resoluciones a los conflictos de trabajo que se les presenten para su conocimiento. Asimismo, se señala lo relativo a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, que funcionan en cada una de las Entidades Federativas, a las cuales les corresponde conocer de aquellos asuntos que no sean competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, pero con las mismas facultades para los asuntos de su competencia, y en lugar de depender de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dependen de los gobiernos de dichas Entidades Federativas.

Se hace un desglose en la Ley de las diferentes ramas industriales, de entre las cuales se indica cuales corresponde conocer al fuero federal y las de

competencia de las Juntas Locales, disposiciones de las cuales no haremos mayor mención por no corresponder exactamente al objeto de nuestro estudio.

En cuanto al personal que labora en las Juntas, la Ley Federal del Trabajo establece en su título doce, al personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo cual señalaremos a continuación:

Además de los representantes del Gobierno, del capital y del trabajo, existirán actuarios, secretarios auxiliares y secretarios generales. Como requisitos generales para todos ellos se establece que no pertenezcan al estado eclesiástico y no hayan sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal. Por lo que ve a su preparación o conocimientos se establecen diferentes requisitos, pues para los secretarios auxiliares y secretarios generales se indica que deben tener título legalmente expedido de licenciado en Derecho. Para los actuarios, el que hayan concluido el tercer año o sexto semestre de la carrera de licenciado en Derecho y por lo que toca a la práctica profesional, los auxiliares deberán tener tres años de ejercicio de su carrera y los secretarios generales cinco años.

El período por el que se designan los Presidentes de las Juntas es de seis años, ello se debe prácticamente a que se sujetaban a los periodos del ejecutivo, situación que no deja de ser uno de los problemas que se enfrentan en cuanto a la autoridad en materia laboral, ya que estos al igual que en el Poder Judicial deberían ser inamovibles, no depender de periodos o nombramientos temporales, ya que la confianza de la estabilidad en el cargo los motivaría a actuar con mayor tranquilidad y en estricta observancia al derecho, que debería ser la única causa de su movilidad.

Dentro de la problemática de funcionamiento de las Juntas en la impartición de justicia en materia laboral se destaca lo que menciona el maestro Euquerio Guerrero "La existencia de Juntas Locales en cada Estado-miembro, y de federales en toda la República, ha traído una diversidad de resoluciones o laudos muchas veces disímolos, que acarrearán perjuicios tanto al trabajador como al capitalista y, con ellos, conflictos constantes que preocupan al Estado e impiden la paz y el adelanto del país. El equilibrio debe existir, según el espíritu de la Constitución, entre los factores de la producción, trabajo y capital, necesario para el progreso nacional, no puede realizarse sin unificar las disposiciones y resoluciones arbitrales y tener una jurisprudencia homogénea de las Juntas, que conforme un cuerpo doctrinal. La falta de coordinación y la variedad de criterio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje han producido una desorientación entre los asalariados, con graves trastornos para los derechos y para la industria, creando la desconfianza."⁽⁶⁾

Por su parte el Doctor Mario de la Cueva establece: "Esta división en la aplicación de la Legislación Federal, ha traído consigo grandes trastornos en lo que concierne, principalmente, a la falta de uniformidad en su aplicación y ha impedido la formación de una jurisprudencia única, inconveniente que se ha salvado, gracias a la labor de la Suprema Corte de Justicia."⁽⁷⁾

Respecto a la eficiencia de la conciliación en las Juntas, se debe mencionar que, en términos generales, ha tenido muchas fallas y por ello se ha necesitado crear órganos administrativos que intervienen proponiendo soluciones a las partes, lo que no pueden hacer libremente los miembros de las Juntas de

⁶ Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, undécima edición. Editorial Porrúa, S.A., México 1980, p. 434

⁷ De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, primera edición, 1979, p. 534.

Conciliación y Arbitraje, pues en cierta forma esto constituiría el externar su opinión. Por otra parte, cuando se resolvió que las partes podían iniciar directamente el juicio en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin necesidad de pasar previamente por el periodo conciliatorio ante las Juntas de Conciliación, se reconoció el hecho de que se recurría a este procedimiento sólo para cubrir el expediente; pero sin el menor ánimo de realizar un avenimiento.

La función de avenir se considera necesaria y fundamental en las relaciones de trabajo. Pero la disposición de conciliación puede hallarse interferida, o por un sentimiento de animosidad, de rencor, de odio, de mal entendimiento, etcétera, o por una idea exagerada de las posiciones económicas del negocio, o por una concepción de los derechos de autoridad y dirección de las empresas de tipo feudal, o por errores, apreciaciones injustas o, simplemente, por prejuicios inevitables; entonces, la intervención de un tercero que pueda encontrar la causa de los obstáculos, que sepa reconocerlos, que pueda sustituir con agilidad una solución por otra, que despierte confianza, que encuentre la respuesta oportuna a toda petición inmoderada, que reduzca las exigencias y las expresiones exageradas a su justo valor, sin rebasar lo establecido por la Ley y siempre actuando con imparcialidad.

La integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en forma tripartita, no permite que se dé esta confianza, que hemos referido en el párrafo anterior, ya que por la naturaleza del origen de cada uno de los representantes, encontramos ya la muy posible parcialidad a favor del sector del cual provienen, por lo cual su actuación no será seguramente la más apropiada para la resolución de conflictos laborales. No siendo estos los únicos órganos de

impartición de justicia que se integran en forma colegiada, ya que existen los Tribunales Colegiados y las Salas de los Tribunal de Justicia de Entidades Federativas, si es de hacer notar que si son los únicos que se integran por tres personas de las cuales no forzosamente dos de ellas son especialistas en Derecho, además de que como lo hemos manifestado, por la naturaleza de su origen pueden actuar con parcialidad. En el caso de los Tribunales y las Salas mencionados, las características de ser especialistas en derecho e imparciales, se dá por los tres integrantes, lo cual es ya en sí una cierta garantía de legalidad en las resoluciones.

Otro de los inconvenientes de la función actual de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es la facultad que le confiere el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, ya que señala que pueden subsanar las demandas de los trabajadores en caso de que sean oscuras o incompletas, lo cual, podríamos considerar las convierte en Juez y parte.

Podría darse la corrección como en los procedimientos civiles, cuando se previene al actor o demandante de la deficiencia de su demanda, sin que el propio juzgador se encargue de corregirla.

De lo anterior surgen dos interrogantes:

1.- ¿Es adecuada o no la integración tripartita de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la solución de los conflictos laborales con autonomía e independencia de criterio?

2.- ¿Las Juntas de Conciliación y Arbitraje están integradas adecuadamente por funcionarios competentes para impartir justicia laboral de una manera pronta y expedita, como una tarea de alta responsabilidad social?

Al respecto la impartición de justicia corresponde a los órganos creados especialmente para ello, y son los dependientes del Poder Judicial, tanto Federal como local, pues son estos los que tienen la función, calidad y estructura para dedicarse a la tarea por demás difícil y especializada de la impartición de justicia y resolución de conflictos judiciales. Además, como lo hemos manifestado, esto permitiría la unificación de criterios en las resoluciones que sobre la materia se dicten. Considero que la integración tripartita de las Juntas parece muy democrática, pero poco efectiva a la hora de su funcionamiento por la parcialidad con la que pueden actuar los representantes. Entre los representantes del capital y del trabajo se observa una práctica errónea que consiste en salvar el voto, o sea que, en muchas ocasiones aunque el representante esté convencido de que el laudo es correcto, si es adverso al sector que representa, vota en contra.

En cuanto a la idoneidad de los funcionarios que actúan en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la movilidad de los mismos y la dependencia que tienen del Poder Ejecutivo los hace poco efectivos, lo cual no sucedería si los funcionarios que dirigieran y representaran a las Juntas fueran personas cuya carrera dentro de la impartición de justicia denotara su capacidad, honradez e idoneidad para realizar esa tarea y fueran inamovibles, con la única restricción de su desempeño con estricto apego a derecho, lo cual se ha considerado también otorgaría a las partes contendientes en un conflicto laboral, mayor confianza en cuanto a la persona que habrá de resolver su litigio.

III.3.- Procesos Jurisdiccionales para resolver conflictos laborales.

Primero se debe definir al Derecho Procesal del Trabajo, para lo cual se tomará en principio el concepto del maestro Alberto Trueba Urbina que señala: "es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales, interobreras o interpatronales". (8)

Tomando la definición del maestro Néstor de Buen Lozano, diríamos que "el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo". En cualquiera de las dos definiciones la conclusión nos llevará a que éste se debe básicamente a una actividad jurisdiccional del Estado, al cual la propia Ley le marca los lineamientos bajo los cuales habrá de actuar, como lo mencionaremos a continuación:

Artículo 685.- El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada y procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo

8 Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1978, p. 74

anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

Atendiendo a los principios que señala la Ley, debemos definir esas características, iniciando lo relativo a la publicidad del proceso, que se refiere a las audiencias y el proceso en general serán públicos, y sólo, en casos excepcionales, se llevan diligencias a puerta cerrada.

Gratuidad.- se refiere a que las actuaciones laborales son gratuitas, principio que está consagrado en la propia Constitución Federal en cuanto a la impartición de justicia y en materia laboral en el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo, al decir que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno. Así mismo, existen algunas disposiciones que garantizan la gratuidad a favor de los trabajadores, cuando el artículo 824 señala que la Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, cuando éste lo solicite por no estar en posibilidad de cubrir sus honorarios. El artículo 962 establece que la inscripción en el Registro Público de la Propiedad de bienes inmuebles, embargados por los trabajadores, también será gratuita.

Inmediación.- atañe, en primer lugar, a la comparecencia personal de las partes en la etapa conciliatoria, que es obligatoria conforme al artículo 876, y tratándose de personas morales, deben comparecer mediante un representante o apoderado acreditado con facultades suficientes para suscribir un arreglo conciliatorio a nombre de la empresa; y en las demás etapas, pueden hacerlo por conducto de sus apoderados, de acuerdo con el artículo 692.

Oralidad.- el proceso laboral es predominantemente oral, lo que se supone tiene la ventaja de una mayor comunicación directa entre las partes y el juzgador. Aunque suelen realizarse las comparecencias exhibiendo en el acto los escritos correspondientes, la comparecencia personal es indispensable en las audiencias, requiriéndose la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, según previene el artículo 713. La oralidad implica una mayor fluidez en el procedimiento, por que las partes tienen que fundar sus réplicas, contrarréplicas y objeciones de viva voz; de otro modo tendrían que diferirse las audiencias o diligencias, por lo que la oralidad contribuye a la concentración y economía en el procedimiento.

Iniciación a instancia de parte.- esto corresponde a la característica de que la actividad jurisdiccional se ejercita a petición de los particulares, a diferencia de la función legislativa o administrativa donde el Estado puede actuar por su propia iniciativa.

Sobre el proceso, la primera observación que se planteara es la facultad que se otorga a la Junta para corregir la demanda del trabajador si es oscura o incompleta, ya que como lo manifestamos, en cierta forma lo convierte en juez y parte. Además se deja sin efecto el principio procesal de la igualdad de las partes en el juicio. La segunda observación va en referencia a la audiencia que ha de celebrarse en el proceso laboral, como lo establece la Ley Federal del Trabajo en la forma siguiente:

Artículo 873.- El pleno de la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la

audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al que se haya recibido el escrito de demanda. En este mismo acuerdo, se ordenará, se notifique personalmente a las partes con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo como inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

La observación es el sentido, primero de que para la conciliación se requiere la comparecencia de las partes sin abogados patronos, asesores o apoderados, como lo indica la fracción I del artículo 876, lo cual puede dejar en desventaja a alguna de las partes, ya que la otra probablemente tenga mayor preparación o conocimientos sobre la materia. La otra observación es en relación a que en la práctica el funcionario de la Junta que actúa en la audiencia, no favorece en realidad a una conciliación, sino que al contrario, por tratarse de una larga audiencia y probablemente por la carga de trabajo, apremia a las partes para continuar con la audiencia a la mayor brevedad. Si realmente se quiere favorecer a la conciliación, se debería fijar una audiencia exclusivamente para ello, sin limitar la participación de abogados o representantes, profesionistas que en muchas ocasiones pueden favorecer el acuerdo conciliatorio, y de no llegarse a éste, continuar con el proceso judicial.

En la etapa de demanda y excepciones el actor ratificará su demanda y puede modificarla si así lo estima pertinente.

El demandado procederá a dar contestación a la demanda en forma verbal o escrita, en el segundo caso debe ratificar su escrito y deberá oponer sus excepciones o defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda afirmándolos o negándolos y expresando los que ignoren cuando no les sean propios. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidas aquéllas sobre las que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario.

Las partes podrán por una sola vez replicar y contrarreplicar brevemente. El demandado incluso puede reconvenir al actor en cuyo caso la Junta puede acordar la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes.

Posteriormente se pasa a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas. En esta etapa el actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos y posteriormente el demandado ofrecerá las suyas, pudiendo las partes objetarla recíprocamente.

Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia podrán formular sus alegatos o bien tendrán tres días para ello.

Posteriormente, se pasa a dictamen y finalmente para resolución. Los laudos se dictarán a verdad sabida y a buena fé guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas. Lo anterior siempre con apego y respeto a las garantías individuales y a los principios generales de derecho, ya que los laudos deben

ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas oportunamente en el juicio.

El artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo previene que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso ni pueden ser revocadas sus propias resoluciones; sin embargo, las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta y desde luego resulta procedente el juicio de amparo, ya que como sabemos éste no es un recurso.

En términos generales se ha mencionado el procedimiento en los juicios laborales, de aquí se deben señalar algunos puntos que se consideran fallas o errores en la impartición de justicia. El primer punto es en relación a que existe falta de profesionalismo en los representantes o apoderados de las partes, ya que no se requiere en las Juntas acreditar personalidad como abogado con título legalmente expedido para ejercer, sino que únicamente se requiere la designación de las partes de representante, esto origina en la práctica la existencia de lo que llamamos comúnmente coyotes, que son personas que sin ser profesionistas se dedican a representar los derechos e intereses de otro que se los confía, muchas veces actuando en forma deshonesto y en detrimento de la imagen de los profesionistas. Esta práctica aunada a la falta de unas reglas más claras sobre el proceso laboral, permite también el desarrollo de la corrupción en este ámbito, lo cual afecta por supuesto a los intereses de las partes y de la sociedad en su conjunto, ya que no existe una ética profesional de estos representantes ni del personal de las Juntas que se presta a corromperse con ellos.

Otro de los aspectos que se observan en el proceso laboral, es la falta de unas reglas claras y específicas de aplicación para dicho proceso, ya que la Ley actualmente incluye en su propio contenido tanto las reglas sustantivas como las procesales, lo cual no es lo idóneo, pues es una Ley muy extensa (1010 artículos) y en ocasiones poco congruente. Sería más recomendable la creación de un Código de Procedimientos Laborales, así como existen los de Procedimiento Civiles y de Procedimientos Penales.

En la forma de llevar el proceso laboral se advierte un formalismo un tanto similar al que impera en materia civil, lo que no está muy acorde con la sencillez y celeridad que supuestamente se pretende dar a los juicios laborales.

IV.1.- Conveniencia de Tutela de las Autoridades Laborales por el Poder Judicial.

La fracción XX del artículo 123 Constitucional señala que 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 patronos, y uno del gobierno. Por su parte la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 523 establece a quienes compete la aplicación de las normas de trabajo, señalando únicamente autoridades dependientes del Poder Ejecutivo, las cuales por su total dependencia económica, por la relación de supra y subordinación y por los nombramientos que realiza el Ejecutivo Federal y Local; además de la integración tripartita, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son deficientes en su ejercicio,

Por lo anterior, propongo que la autoridad encargada de resolver los conflictos laborales, debe depender, por la propia naturaleza jurisdiccional de dirimir controversias, del Poder Judicial, uno de los Poderes del Estado, pero con las encomiendas y funciones específicas que la materia requiere, y no el Poder Ejecutivo, cuya naturaleza no es esencialmente jurisdiccional. Por el contrario, si nos remitimos a una de las funciones específicas del Poder Ejecutivo, nos señala la Constitución: "Promulgar y Ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión", lo cual no equivale concretamente a aplicar.

La función jurisdiccional se manifiesta tanto en la dirección del proceso como en la resolución definitiva, de la cual en los laudos encontramos muchas veces deficiencias que dejan mucho que desear de un órgano del Estado con facultades o funciones jurisdiccionales. Es de hacer notar incluso que la Ley

Federal del Trabajo en ninguno de sus artículos señala que las resoluciones de las Juntas, es decir, los laudos se consideren cosa juzgada.

Señala el maestro Néstor de Buen, "No podemos entender el proceso si no tomamos en cuenta que es un instrumento que sólo puede ser útil en manos de un hombre que juzga. Analizarlo sólo desde la perspectiva de la norma, abstrayéndose de la condición humana de quien, investido de poder, dice el derecho es ver las cosas sólo a medias. En ese sentido el derecho procesal debe ser síntesis de legalidad y juridicidad, y debe de contemplar tanto las necesidades de la sociedad a la que sirve, como las condiciones de quien lo aplica.

En la medida en que el juez no puede separarse de su ser humano, que se integra con sabiduría y experiencia, ideas, necesidades, pasiones y odios, disciplina de trabajo, sentido de solidaridad, etcétera, el derecho procesal debe de establecer soluciones para que la justicia y la seguridad jurídica no se pierdan en aras de la ineficiencia humana. Pero al mismo tiempo debe admitir que su destino es que siempre sea un hombre, o un grupo reducido y selecto de ellos, el que en ejercicio de un deber de la más alta jerarquía resuelva las controversias que la sociedad genera. El juego de los recursos y de los juicios de garantías, por complejo que sea, acaba siempre en una decisión humana".⁽⁹⁾

De los párrafos anteriores se observa que el maestro Néstor de Buen define a quien corresponde el derecho de juzgar, que aunque hace referencia en forma genérica a la figura del juez, si deja claro ciertas características que debe de tener, las cuales muy difícilmente se darán en la integración tripartita de las

⁹ De Buen Lozano, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988, p. 28 y 29.

Juntas, pues por la propia naturaleza de pertenecer a uno de los sectores en conflicto, los representantes de los trabajadores o de los patrones no se plantean imparciales a la hora de dar su voto a las resoluciones.

Si las autoridades encargadas de conocer y resolver asuntos relativos a conflictos laborales fueran desde una primera instancia dependientes del Poder Judicial Federal o Estatal, en el ámbito de sus competencias, los criterios de aplicación e interpretación de la Ley laboral serían más uniformes, implicarían mayor exactitud en la aplicación de las normas y otorgarían mayor confianza en las personas que recurran a ellos.

No se propone quitar u otorgar conquistas o beneficios a los trabajadores o a los patrones, sino de asegurar que a ambos se les va a aplicar en sus planteamientos el estricto derecho, por personas especialistas, capacitados e imparciales, que han sido designados como en la actualidad se designa a los jueces y magistrados, por un órgano especializado para calificar a las personas aptas para desempeñar dichos puestos, sin que dependan de un grupo, partido o corriente política, sin más compromisos que con el derecho y la sociedad mexicana.

Considero además que si bien la Constitución Federal señala que el pueblo ejerce su soberanía por medio de los Poderes de la Unión, se deben de delimitar y respetar cabalmente las funciones que a cada uno de estos corresponde, y si al Poder Judicial le toca la impartición de justicia que lo realice en todas las materias, con la autonomía que a cada uno de sus órganos corresponde.

No se trata tampoco de quitar la regulación de la materia laboral al Ejecutivo, pues éste seguiría teniendo funciones, como regular y vigilar las relaciones colectivas de trabajo. Esta propuesta trata de que las Juntas sigan existiendo pero no como un órgano con facultades para resolver, sino como organismos encargados de dirigir las negociaciones colectivas, sobretudo en controversias de tipo colectivo económico y en verdad como órganos conciliadores.

IV.2.- Beneficios Jurídicos de quitar el control de las Autoridades del Trabajo al Poder Ejecutivo.

La terminología del artículo 123 de la Constitución supone el contenido de los conflictos, como controversias, choques, etcétera, estableciendo como sinónimos los vocablos de conflictos o diferencias, que hacen defectuosa cualquier definición que toma uno como esencia del otro. La fracción XX del apartado A) del artículo 123, dice:

“Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo ...”

Y la fracción XXI, señala:

“Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje ...”

De la primera fracción mencionada se desprende la sinonimia que utiliza el legislador en los dos términos, sin embargo, y es aquí donde se tomará el fundamento dentro de la segunda fracción que se cita, ya que únicamente se estipulan las diferencias, y es que entre los dos términos existe distinta

interpretación; entendemos diferencias como “controversias jurídicas” y los conflictos como “controversias económicas”. Lo anterior puede ser carente de fundamento doctrinario y jurídico, sin embargo, puede servir para aclarar y mejorar las resoluciones que se dicten en la materia.

De lo anterior se pretende destacar la idea de que las controversias jurídicas merecen y requieren una mención especial y distinta, no se debe seguir dando el mismo trato a las controversias jurídicas y a las controversias económicas, las primeras deben ser atendidas y resueltas por especialistas del derecho, con experiencia clara y específica en la resolución de asuntos, en los cuales se aplique una serie de reglas con las mismas características y bajo las mismas condiciones que siguen los procesos jurisdiccionales de otras materias, aunque éste con sus características propias. Esto es, se propone crear un Código Procesal del Trabajo, lo cual redundaría en beneficios jurídicos como ya se ha señalado y se mencionará con mayor hincapié más adelante. Ahora sólo se destaca el que no se manejaría en un Código o Ley tanto las normas sustantivas como las procesales, y esa independencia de los dos tipos de normas de entrada les daría mayor autonomía y profesionalismo si además para la aplicación y ejercicio de las procesales se designa a otro órgano del Estado distinto del Ejecutivo.

El Congreso Constituyente, al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no quiso darles funciones de Tribunales del Trabajo, es decir, no pretendió establecer una verdadera jurisdicción para resolver las controversias de derecho entre patronos y trabajadores. Pretendió establecer corporaciones de carácter administrativo desprovistas de imperio para ejecutar sus propios

laudos, y destinadas a prevenir los conflictos y proponer soluciones para ello, siempre que tuvieran carácter puramente económico.

Esto se deduce de la interpretación que dio la Suprema Corte de Justicia de la Nación, "según jurisprudencia sentada por la Suprema Corte, estas Juntas, estatuidas para dirimir conflictos obreros, no son tribunales de derecho, que deban estar sujetos a sus laudos, a los procedimientos y reglas del derecho escrito, sino tribunales de conciencia, que fallan a verdad sabida y buena fé guardada, sin que para ello obste que existan en las legislaciones locales, preceptos que ordenen que, a falta de disposiciones de la ley del trabajo relativa, las juntas deban aplicar supletoriamente las de la ley civil, por que tales disposiciones son contrarias a las reglas del artículo 123 constitucional y, por consiguiente, inobservables."⁽¹⁰⁾

La necesidad de resolver por procedimientos más rápidos las controversias entre trabajadores y patronos, en su momento, obligó a la Suprema Corte a variar su jurisprudencia y a establecer que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tienen solamente la función de proponer soluciones a los conflictos económicos, sino que también les asiste jurisdicción, como verdaderos tribunales que son, para resolver los conflictos entre patronos y obreros sobre aplicación de la ley y sobre aplicación y cumplimiento de los contratos.

La solución que dio la Suprema Corte al problema, como se mencionó fué una necesidad de ese momento, sin embargo, pudo reservarse a las Juntas de

10 Amparo en Revisión, 2570/28, sec. 3a., Carvajal Castellanos Concepción, 13 de julio de 1931, Semanario Judicial de la Federación parte XXXII, p. 934.

Conciliación y Arbitraje jurisdicción para resolver tan sólo los conflictos económicos entre el capital y el trabajo, y al mismo tiempo organizar tribunales especiales con jurisdicción específica para resolver conflictos de carácter individual que surgieran sobre interpretación y aplicación de los contratos o las leyes protectoras del trabajo.

Pero si no es técnicamente defectuoso conceder a un mismo tribunal jurisdicción para resolver toda clase de conflictos industriales, sí es indispensable distinguir las dos formas que éstos pueden revestir, puesto que exigen ser tratados y resueltos por procedimientos y normas diferentes. Confundido el órgano no debe confundirse la función.

La designación del control de autoridades del trabajo para resolver conflictos laborales individuales y colectivos de carácter económico que plantean cuestiones puramente legales, acarrearían como beneficios entre otras cosas, la unificación de criterios en la aplicación de las normas laborales, uniformidad en cuanto a las resoluciones, la elevación de atención de los conflictos a órganos especializados, desde el inicio del conflicto y no como una última oportunidad. Además, no podemos dejar de mencionar algo a lo que en el capítulo anterior ya se ha hecho referencia, que es la profesionalización y el servicio civil de carrera que se esta llevando a cabo en el Poder Judicial Federal y en el de algunas Entidades Federativas, a través del Consejo de la Judicatura o sus institutos similares en los Estados, lo cual dá una mayor garantía y seguridad de las decisiones que para la resolución de conflictos jurídicos se tomen, con un criterio técnico calificado.

Un beneficio jurídico innegable del que las autoridades del trabajo dependieran del Poder Judicial, es la garantía que ese Poder del Estado impone sobre el Estado de Derecho, por ser autónomo para su ejercicio y cumplimiento de funciones.

Algunos de los beneficios jurídicos que se pueden señalar de acuerdo con lo mencionado son los siguientes:

- Hacer más expedito el proceso laboral;
- Asegurar la plena vigencia de la garantía constitucional de acceso a la justicia;
- Establecer una verdadera autonomía de los tribunales laborales en relación al Poder Ejecutivo y elevar la profesionalización de sus funcionarios;
- Garantizar plenamente que las autoridades encargadas de resolver las diferencias jurídico-laborales, emitan sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial; y
- Elevar el nivel profesional de los litigantes en el ámbito laboral, solicitando como en materia civil o penal que acrediten personalidad como abogados patronos.

IV.3.- Beneficios Sociales de otorgar la Tutela de las Autoridades del Trabajo al Poder Judicial.

Como se menciona al final del punto anterior, la garantía del estado de derecho que se puede dar en el ámbito laboral por otorgar la tutela de las autoridades del trabajo al Poder Judicial, es sin duda un beneficio social; en

primer lugar por la seguridad que da a todos los que intervenimos en una relación de trabajo y que esta relación después del núcleo familiar es el centro de las sociedades; en segundo lugar por que al haber una garantía real del estado de derecho tanto los inversionistas nacionales como extranjeros se animarían a comprometer más capitales en producción y fuentes de trabajo, lo cual por supuesto es un beneficio a la sociedad.

Actualmente hemos escuchado en medios informativos sobre el retiro de algunos capitales por no considerar benéficas las posibilidades en que se les ofrecen las condiciones de trabajo, por un lado la gran burocracia que existe en las autoridades laborales y en general las administrativas, por otro las condiciones de los trabajadores y los sindicatos. Por lo cual, buscan otras alternativas, como son los países asiáticos.

Se señaló en el capítulo II de éste trabajo al hablar de la legislación laboral comparada, que en varios países de Latinoamérica se ha flexibilizado la ley laboral, lo cual no significa quitar derechos o conquistas a los trabajadores, sino dar algunas concesiones también al capital, lo cual redundaría en un beneficio para ambos, por que por un lado hay fuentes de empleo y por el otro hay industria.

En los últimos años se ha hablado de proyectos o pláticas sobre una nueva cultura laboral, la cual no se ha visto aún, esto indica que existe el conocimiento del problema, sin embargo, no se ha dado solución. La nueva cultura laboral que se requiere y garantizaría el Poder Judicial como órgano autónomo de los gobiernos federal y estatales, requiere una nueva forma de hacer las cosas, un nuevo camino, en el que sin enfrentamientos los factores

de la producción acudan a las autoridades y utilicen esas vías para resolver sus diferencias. Ante autoridades que no dependen de sexenios ni de políticas, sino de salvaguardar y garantizar el Estado de Derecho.

La cultura laboral que requiere el bienestar de los trabajadores y la protección de sus derechos, no es posible lograrla, sin una libre empresa, socialmente útil, orientada a la creación de empleos productivos y bien remunerados, pero trabajando con un marco jurídico, normas claras y autoridad jurisdiccional confiable al máximo, que le otorguen la seguridad jurídica y protección que requiere la inversión.

Es beneficio social por supuesto, el alcanzar una justicia pronta y expedita que se sistematice en un cuerpo normativo coherente y moderno que permita su buena aplicación y que los trabajadores y empresarios, cuenten con mejores instituciones procesales para defender en forma ágil sus derechos y con la finalidad de alcanzar mayormente la necesaria seguridad jurídica que requiere la inversión productiva.

Un grave problema social es el desempleo, el cual, se puede combatir con la atracción de capitales para invertir en la industria. Como se ha visto al principio de este trabajo, la Constitución de corte Social de 1917 trató de otorgar garantías a una clase explotada en aquel tiempo por muchos capitales extranjeros, y por unos cuantos nacionales. No debemos dejar de reconocer que se cumplió con el objetivo, la clase que había sido oprimida hasta entonces, logro el reconocimiento de sus derechos y el respeto de sus garantías, lo cual se dio en un país cuyo gobierno concentraba el poder en el Ejecutivo Federal. La situación ha cambiado, la sociedad ha cambiado, el

gobierno en la práctica del ejercicio ha cambiado, lo que ahora se requiere es actualizar los ordenamientos y las instituciones que nos rigen en beneficio lógicamente de la sociedad.

Los beneficios sociales que nos implicaría una mayor oferta de empleo son innumerables, baste señalar que de entrada podríamos luchar contra la extrema pobreza que padecen diversos y numerables sectores de la sociedad mexicana. Asimismo veríamos una mejoría en las condiciones de vida de aquellos que no precisamente se encuentran en extrema pobreza, pero que, sin embargo, deben de luchar arduamente día a día para satisfacer sus necesidades primarias de una forma muy limitada.

IV-4.- Autoridades en Materia de Trabajo en Primera Instancia en el Poder Judicial (Juzgados Laborales).

La propuesta fundamental del presente trabajo es la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sean locales o federales, por la de Jueces de lo Social, de lo Laboral o del Trabajo, como autoridades en los conflictos jurídico-laborales que deberán desarrollar los órganos del Poder Judicial Federal y de las Entidades Federativas.

Como ya se ha citado, es inadecuada actualmente la formación y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en base a su formación tripartita. Las Juntas no funcionan como deberían, además por su dependencia del Poder Ejecutivo, cuya esencia funcional no es jurisdiccional, como lo es para el Poder Judicial.

Por lo anterior se propone la creación de Jueces de lo Social, Laboral o del Trabajo, como decidieran denominarlos, dependientes del Poder Judicial, de carrera y, por tanto, inamovibles salvo responsabilidad.

Para llevar a cabo lo anterior, se requeriría por principio adecuar las fracciones del artículo 123 Constitucional, donde se menciona a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y las modificaciones similares en el apartado B del mismo artículo.

De conformidad con lo anterior se modificaría por ejemplo la fracciones XX y XXI del artículo 123, para quedar como se menciona a continuación:

XX.- Las diferencias o conflictos entre los sujetos de las relaciones laborales individuales o colectivas y las que resulten de la aplicación de las disposiciones de la Ley del Seguro Social, se sujetarán a la decisión de un Juez de lo Social, que formará parte del Poder Judicial Federal o Estatal, según su competencia. En todo caso el procedimiento será uninstancial;

XXI.- Si el empleador se negare a someter sus diferencias al juicio laboral, en la sentencia el Juez de lo Social competente, dará por terminado el contrato de trabajo y el empleador quedará obligado a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

Se señala procedimiento uninstancial, por que no se trata de retardar la resolución de los juicios, sino de que sean resueltos con el mayor apego e

interpretación de derecho, por un Juez con jurisdicción y competencia para ello. Por supuesto con la garantía constitucional de interponer el juicio de amparo si lo consideran a sus intereses necesario.

No se trata de quitar derechos o conquistas de los trabajadores, sino de darle la encomienda de resolver las diferencias jurídicas que se presenten entre el capital y el trabajo a organismos cuya naturaleza y función específica y natural es jurisdiccional, y se realizaría a través de los Jueces de lo Social. No se trata de proponer una retirada total del Poder Ejecutivo en cuanto a la supervisión y vigilancia de los derechos y garantías de la clase trabajadora, pues al igual que en otras materias del derecho, puede intervenir por conducto en esta materia de la ya existente Procuraduría de la Defensa del Trabajo, a la cual se le debería entonces de dotar de mayores atribuciones conciliadoras para intervenir y proponer soluciones en los conflictos colectivos de carácter económico, función que puede llevar a cabo en coordinación con las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje, que deberán denominarse únicamente de Conciliación.

Por supuesto las modificaciones señaladas a las fracciones XX y XXI del artículo 123 de la Constitución Federal, son sólo un ejemplo, pues esta modificación de las autoridades laborales requiere de una reforma mucho más compleja a diversos ordenamientos jurídicos vigentes, pero dicha reforma sería muy provechosa para la situación actual de nuestro país.

CONCLUSIONES

- 1) La legislación laboral en Latinoamérica y en otras partes del mundo se ha reformado, ha evolucionado y se ha flexibilizado en beneficio de la productividad y del empleo. En México nos hemos estancado, pues nuestra legislación no ha tenido reformas similares.
- 2) Uno de los problemas que frenan actualmente la reforma a la ley laboral es el sindicalismo. Los representantes de los trabajadores en su mayoría son grupos de personas que buscan únicamente el poder para beneficio propio y no el de sus representados.
- 3) La falta de regulación en cuanto a la representación de los trabajadores (líderes sindicales), ocasiona el que estos cargos se conviertan muchas veces en cargos vitalicios, ocurriendo en estos largos períodos abusos de autoridad.
- 4) La cláusula de exclusión de los Contratos Colectivos de Trabajo, permitida por la propia Ley es violatoria de las garantías de libertad, ya que condiciona a los trabajadores de una empresa a afiliarse a un sindicato.
- 5) Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son la autoridad idónea para resolver las diferencias jurídicas entre los trabajadores y sus patrones, entre otras causas por su dependencia del Poder Ejecutivo, por su integración tripartita y por carecer de las

características específicas de jurisdicción como los órganos del Poder Judicial.

- 6) La Ley Federal del Trabajo es muy extensa en su contenido y en sí misma se encuentran tanto las normas sustantivas como las procesales, lo cual no es lo más adecuado para su manejo, interpretación y aplicación.
- 7) Si es conveniente y necesario reformar la Ley Federal del Trabajo para hacer más eficaz, eficiente y oportuna su aplicación.

Se ha realizado en este trabajo un breve análisis de la historia del derecho laboral mexicano, dentro del cual se encuentra su nacimiento, desarrollo y encumbramiento, hasta haber alcanzado incluso la calidad de precursor a nivel mundial, y sobre todo en Latinoamérica, se plantearon problemáticas y soluciones, sin embargo, los últimos años nos plantean importantes y profundos cuestionamientos cuya respuesta no puede en lo más mínimo apoyarse en caprichos o exigencias de intereses minoritarios. El siglo XX fue cambiante, múltiple, heterogéneo; en todos o casi todos los aspectos, económico, político, social, etcétera. Pero en medio de todo esto ocurre día tras día y en todos los ámbitos el trabajo del hombre.

El derecho del trabajo por ello no fenece, conserva su razón histórica y su esencia humanista para sobrevivir y, por lo tanto, tiene que proyectarse, hacer futuro antes de que las circunstancias lo absorban, antes de que las circunstancias se adelanten.

Los históricos y tristes movimientos de Cananea y de Río Blanco, son ejemplo de luchas laborales. Si las normas laborales hubieran considerado la necesidad de la asociación de los trabajadores como una medida que les permitiera enfrentarse en igualdad de circunstancias a los empleadores, si se hubiese comprendido la injusticia que producía el desequilibrio de las relaciones entre los trabajadores y los patrones, no hubiese sido necesario explotarlos y, mucho menos, reprimirlos.

Las enseñanzas de Cananea y de Río Blanco, como otras muchas, deben permanecer en la memoria más próxima para considerar continuamente el futuro del derecho del trabajo.

Cuando una sociedad, o una nación, como el caso de México, adopta políticas neoliberales en el campo económico; cuando modifica su tradicional relación con la iglesia; cuando se asocia con su vecino, la potencia número uno en el mundo, los Estados Unidos de Norte América; cuando participa en el proceso de globalización mundial y la competencia comercial resulta ser una pelea muy reñida, es cuando más necesidad tiene de mantener protegida la esencia de su derecho social, y en particular la del derecho del trabajo y la de la seguridad social. Pero con normas que le permitan asegurarse de permanecer en la competencia; con normas que le aseguren su competitividad; con normas que le aseguren que en la competencia de la globalización podemos participar todos. No podemos quedarnos cruzados de brazos cuando por las reglas de los tratados de libre comercio, los productos manufacturados en los países participantes pueden entrar con facilidad a nuestros propios mercados, ya que esto origina que el capital se vaya a los países que a ellos les garantice mayor seguridad, pues de todos modos entrarán a los diferentes mercados.

El derecho del trabajo requiere una transformación antes de que sea necesaria una adaptación a las circunstancias. La necesidad de actualizar esta rama jurídica es innegable, no es posible sustraerse del concierto mundial. No se trata de modernizarla únicamente, sino de adaptarse a la nueva realidad, y que precisamente tenga como finalidad el no perder y el no vulnerar la esencia del derecho laboral sellada por el afán equitativo.

Las propuestas de este trabajo, señaladas en el capítulo IV, se resumen como se menciona a continuación:

- 1) La reforma a la Ley Federal del Trabajo, creando por separado un Código Procesal del Trabajo.
- 2) Reformar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, y los demás artículos, leyes y reglamentos que sean necesarios para crear los Juzgados del Trabajo, dependientes del Poder Judicial Federal o Estatal, según corresponda a su competencia.
- 3) En la nueva Ley del Trabajo, establecer candados o limitantes para las representaciones sindicales, que como se ha señalado, se convierten en cargos vitalicios y abusos de poder.
- 4) Señalar a las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje una verdadera vocación conciliadora en los conflictos colectivos.

5) Profesionalizar a las autoridades del trabajo estableciendo el servicio civil de carrera a través del Consejo de la Judicatura y a los litigantes, exigiéndoles que acrediten personalidad como abogados patronos.

BIBLIOGRAFIA

- Alonso García Manuel, Curso de Derecho del Trabajo; 6ª. Ed., Barcelona, Aries, 1980.
- Barajas Montes de Oca Santiago, Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo, México, Porrúa, 1978.
- Barajas Montes de Oca Santiago, Derecho del Trabajo, México, UNAM, 1981, tomo II.
- Barajas Montes de Oca Santiago, Manual de Derecho Administrativo del Trabajo, México, Porrúa, 1983.
- Borell Navarro Miguel, El Juicio de Amparo Laboral, 3ª. Ed., PAC, 1990.
- Castorena José de Jesús, Manual de Derecho Obrero; 5ª. Ed., México, 1973.
- Cavazos Flores Baltazar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, México, Trillas, 1982.
- De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo; 4ª. Ed., México, Porrúa, 1981, tomo I.
- De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo; 4ª. Ed., México, Porrúa, 1981, tomo II.
- De Buen Lozano Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, México, Porrúa, 1988.
- De la Cueva Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; 6ª. Ed. México, Porrúa, 1980, tomo I.
- De la Cueva Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; 6ª. Ed.. México, Porrúa, 1980, tomo II.
- Fix Zamudio Héctor, Los Tribunales Constitucionales y los Derechos Humanos, México, Porrúa, 1992.
- Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo; 11ª. Ed., México, Porrúa, 1980.

Mendieta y Nuñez Lucio, *El Derecho Social*; 3ª. Ed., México, Porrúa, 1980.

Radbruch Gustavo, *Filosofía del Derecho*; trad. de José Medina Echavarría; 3ª. Ed., Madrid, España, Editorial Revista de derecho privado, 1952.

Tena Suck Rafael y Morales S. Hugo Italo, *Derecho Procesal del Trabajo*, México, Trillas, 1993.

Trueba Urbina Alberto, *Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo*, México, Porrúa, 1979.

Trueba Urbina Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*; 4ª. Ed., México, Porrúa, 1978

UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario Jurídico Mexicano*; 5ª., Ed. México, Porrúa, 1992.

UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos comentada*, México, 1997.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Tesis y Jurisprudencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1917-1997.