

A 00721
21



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

**FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

EL IMPACTO DE LA GLOBALIZACIÓN
EN LOS DERECHOS LABORALES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

JOSÉ ARTURO ALCÁNTAR ROSALES

ASESORA: LIC. LETICIA DOMÍNGUEZ SUBIAS



CIUDAD UNIVERSITARIA

2003



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

PAGINACIÓN DISCONTINUA



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
PRESENTE.

B

Atención a la Dirección General de Contabilidad de la U.N.A.M. a efectos de tomar las medidas necesarias para el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Arturo Alcantar Rosales

FECHA: 27-X-2003

FIRMA:

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **JOSE ARTURO ALCANTAR ROSALES**, con número de cuenta 085309713, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**EL IMPACTO DE LA GLOBALIZACIÓN EN LOS DERECHOS LABORALES**", bajo la dirección de la Lic. **LETICIA DOMÍNGUEZ SUBIAS**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Lic. **LEOPOLDO CARMONA GONZALEZ** en el oficio con fecha 4 de septiembre del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 24 de septiembre del 2003.

LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.
c.c.p.-Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

C

A MI ALMA MATER, LA UNIVERSIDAD,
POR ILUMINARME EN EL CAMINO
DEL CONOCIMIENTO Y DARLE
SOSIEGO A MI ESPÍRITU.

A MIS PADRES Y HERMANOS,
EN ESPECIAL A NORMITA,
POR SU EJEMPLO Y APOYO
INCONDICIONAL EN LA VIDA.

A LA LICENCIADA LETICIA DOMÍNGUEZ SUBIAS,
POR SER EXCELENTE GUÍA EN TODO MOMENTO,
POR SU VALIOSO TIEMPO, PACIENCIA Y SINCERA
AMISTAD.

A MIS VERDADEROS AMIGOS,
QUE TUVIERON CONFIANZA
Y FE EN MÍ, PARA ELABORAR
ESTE TRABAJO DE TESIS.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	PÁG. I
---------------------------	-------------------------

CAPÍTULO 1.
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.1. Derecho del Trabajo	1
1.2. Relación de Trabajo	3
1.2.1. Subordinación	6
1.2.2. Patrón	7
1.2.3. Trabajador	9
1.3. Condiciones de Trabajo	10
1.3.1. Jornada de Trabajo	13
1.3.2. Días de descanso	15
1.3.3. Vacaciones	17
1.3.4. Salario	18
1.3.5. Reparto de utilidades	21
1.4. Derechos Laborales	22
1.4.1. La Antigüedad	24
1.4.2. Atención médica	26
1.4.3. Aguinaldo	28
1.4.4. Habitación para los trabajadores	29
1.5. Globalización	30

CAPÍTULO 2.
MARCO HISTÓRICO

2.1. Antecedentes del Derecho del Trabajo	34
2.1.1. En el Mundo	35
2.1.1. En México	40
2.2. De los Derechos Laborales	48
2.2.1. En el Mundo	50
2.2.2. En México	53
2.3. De la Globalización	56
2.3.1. En el Mundo	59
2.3.2. En México	63

**CAPÍTULO 3.
MARCO JURÍDICO VIGENTE**

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos..... 70
3.2. Ley Federal del Trabajo..... 83

**CAPÍTULO 4.
EL IMPACTO DE LA GLOBALIZACIÓN
EN LOS DERECHOS LABORALES**

4.1. ¿Beneficia la Globalización a los Derechos Laborales?..... 101
4.2. Impacto de la Globalización en los Derechos Laborales..... 107
4.3. Los riesgos de la Globalización en los Derechos Laborales.... 114
4.4. Defendamos la Legislación Social del Trabajo..... 118

CONCLUSIONES..... 129

BIBLIOGRAFÍA..... 133

INTRODUCCIÓN

Dentro de los sucesos socioeconómicos contemporáneos surge una realidad llamada Globalización que no sólo se ha activado en nuestro país y en nuestra sociedad, también se está presentando en todo el mundo y en todas las sociedades del planeta. Se manifiesta en el trabajo, en la economía, en la sociedad, en la política, en la cultura, en los derechos laborales y humanos. El objetivo de este trabajo de tesis, es tratar de exponer el impacto de la Globalización en los Derechos Laborales de los trabajadores, comprendidos en el Apartado "A" del artículo 123 de nuestra Constitución Política vigente.

Es indudable que a partir de los planteamientos que hagamos, podremos observar y analizar ese impacto que trae la Globalización en los derechos de los trabajadores, como parte del actual proceso que vive el país. Incluso, es posible no sólo en las conclusiones, sino también con lo expuesto en el cuarto capítulo, mencionar las razones que están llevando al aparato del Estado a reformarse y abandonar o disminuir su presencia en los distintos órdenes de la estructura laboral, social y económica. También podemos explicar las alternativas que el Estado pueda seguir con la pretensión que tiene de reformar nuestra Ley Federal del Trabajo, siguiendo los lineamientos de intereses partidistas y de ambiciosos empresarios particulares.

Por otra parte, sabemos que uno de los problemas, es que los países que invierten en nuestro territorio explotan a la clase trabajadora, celebrando los contratos de trabajo a su favor y pagando muy poco a los trabajadores, sin ofrecerles en la mayoría de los casos, otros derechos como son: servicio médico, vacaciones, aguinaldo, reparto de utilidades, antigüedad y vivienda. Todos aquellos derechos que la clase trabajadora ha luchado por adquirir y preservar. Desgraciadamente las transnacionales son las que se llevan grandes cantidades de ganancias y por esa razón los Derechos Laborales se ven afectados por la Globalización de una manera más negativa que positiva.

Es un tema de actualidad que se está desarrollando y aún no sabemos en que irá a parar toda esta tendencia global que día a día nos afecta. Pensar o decir que no nos interesa el tema de la Globalización es como vivir en la apatía y dejar de ser nacionalistas pues consideramos que es una nueva forma de imperialismo y expansión de las potencias económicas o de un pequeño grupo de personas que ostentan toda la riqueza del planeta. De nada serviría la

lucha de la clase trabajadora que nos ha heredado si los Derechos Laborales se encuentran ahora amenazados por la posible reforma de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Consideramos todo lo anterior de mayor importancia, pues a partir del contenido que le demos a esta tesis, tendremos un instrumento teórico esencial que nos permitirá al confrontarlo con la realidad (que vive la clase trabajadora), ver si esta hipótesis del impacto de la Globalización en los Derechos Laborales, se invalida o confirma nuestros supuestos.

Este trabajo de tesis se divide en cuatro capítulos. En el primer capítulo, nos apoyamos en algunos autores y nos enfocaremos solo en la materia del Derecho Individual del Trabajo, daremos la definición de Derecho del Trabajo, de la Relación de Trabajo, de las Condiciones de Trabajo y de los Derechos Laborales; asimismo dentro de cada uno de los apartados hablaremos de los conceptos de cada una de las figuras que conforman los elementos de cada Institución. También explicaremos el concepto de Globalización.

En el segundo capítulo presentamos los aspectos históricos del Derecho del Trabajo, los antecedentes de los Derechos Laborales y en forma general la historia de la Globalización.

El tercer capítulo hablará de nuestro marco jurídico vigente con respecto a que son los Derechos Laborales, contemplados en el Artículo 123 Constitucional y nuestra Ley Federal del Trabajo.

En el cuarto capítulo, realizaremos un análisis del impacto de la Globalización en los Derechos Laborales. Partiendo de una presunción, mencionaremos los supuestos beneficios y riesgos que trae la Globalización a nuestro ámbito laboral y económico, trataremos de demostrar su validez a lo largo de todo este trabajo y por último, daremos nuestra opinión y propuesta para defender los Derechos Laborales y la Legislación Social del Trabajo.

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.1. DERECHO DEL TRABAJO.

Aunque sabemos que existe una continua evolución del Derecho del Trabajo, tenemos que dar una definición para que nos sirva de guía en el desarrollo de este trabajo. Hemos visto que algunos autores mencionan primero los elementos de la disciplina y posteriormente arman una definición, estos elementos son: la naturaleza jurídica, la autonomía, los fines, los sujetos y el objeto. Todos estos elementos son importantes y muchos de nuestros maestros ya han escrito al respecto. Nosotros tomaremos en cuenta los tres últimos elementos para poder fijar una definición.

El Derecho Mexicano del Trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política y se encuentra desarrollado (principalmente) en la Ley Federal del Trabajo, en realidad, es un verdadero Código del Trabajo, no obstante su denominación oficial. Otros estudiosos de la materia lo llaman también Derecho Social, Derecho de Clase, Derecho Obrero, Legislación Social. Para nosotros el Derecho Mexicano del Trabajo forma parte del Derecho Social, por tener en él sus bases ideológicas y raíces históricas.

El Derecho del Trabajo no es un conjunto de normas privilegiadas dictadas en provecho exclusivo de los trabajadores, sino, más exactamente, un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones trabajadores-patronos inspirada en la idea de la justicia social (Art. 2º, Ley Federal del Trabajo), según es entendida en un momento histórico por un pueblo determinado

Para el maestro Néstor de Buen, "es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la presentación libre, subordinada y remunerada de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social"¹. 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

¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima tercera edición. Porrúa, México, 2000. Pág. 138.

trabajo, con miras a la actuación de la justicia social en las relaciones laborales, y también como una ciencia, articulada en un sistema de conocimiento, orgánico y comprensivo, que estudia y explica el fenómeno jurídico de la praxis² y experiencia laboral³.

Ciertamente, el derecho del trabajo responde a la aparición de grupos sociales homogéneos económicamente desamparados y a la toma de conciencia de clase que como consecuencia del industrialismo liberal, operan un movimiento socializador que transforma esencialmente la concepción de la vida social y del derecho.

En efecto, se logró que el interés prioritario de éstos grupos se antepusiera al personalismo material y a la defensa del Derecho Individual, determinando la intervención del Estado en las economías particulares, así como la creación de un estatuto tutelar y promotor de la situación y existencia de los trabajadores.

Aunque sabemos que existen diferentes posturas que son tema de estudio para otra tesis, consideramos que debido a su naturaleza, es necesario que hablemos de la dogmática que explica los fines del Derecho del Trabajo.

Como lo mencionábamos casi al principio de este capítulo, para nosotros y para un importante sector que forma parte de la doctrina lo consideraremos como una disciplina del llamado Derecho social, exponiendo diversas corrientes. Unas hablan del carácter tuitivo⁴ y nivelador destinado a concordar la acción controvertida de los trabajadores y de los patrones, mediante una mutua comprensión de intereses; otras estiman, en sentido diferente, que la lucha de clases, por su carácter irreconciliable, atribuye al derecho del trabajo no sólo la función de tutelar, nivelar y dignificar a los trabajadores, sino también de promover su reivindicación total mediante la instauración de un Estado socialista.

En cambio otras, mediante la opinión que pondera el carácter clasista, esencialmente proletario del Derecho del Trabajo, le atribuyen dos fines esenciales: un fin económico, inmediato, destinado a nivelar la condición de los trabajadores, garantizándoles una vida humanitaria y decorosa; y otro fin, político mediato, orientado a realizar su reivindicación social mediante la instauración de un

² En la filosofía marxista, es el conjunto de actividades que pueden transformar el mundo, el conocimiento o los fenómenos de la producción sobre los que basan las estructuras sociales.

³ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit., Pág. 138.

⁴ Que defiende o protege.

régimen más justo y perfecto, obra de la acción y lucha de los trabajadores. Nosotros estamos de acuerdo con la opinión que considera el carácter clasista que menciona el párrafo anterior, pues en esencia es uno de los objetivos principales del desarrollo de este trabajo, ya que el impacto de la Globalización está causando más daños que beneficios a los derechos de los trabajadores.

En su estructura general el Derecho del Trabajo abarca cinco disciplinas que son: el Derecho Individual del Trabajo, la Previsión Social, el Derecho Sindical, la Administración Laboral y el Derecho Procesal del Trabajo. Nosotros solo estudiaremos el Derecho Individual del Trabajo, que comprende, a su vez, las Relaciones Laborales, las Condiciones Generales de Trabajo y los Derechos Laborales.

1.2. RELACIÓN DE TRABAJO.

Antes de dar una definición y explicar en que consiste la Relación de Trabajo, mencionaremos que nuestra Ley Federal del Trabajo le reconoce a ésta los mismos efectos como al Contrato Individual de Trabajo. Este último encuentra cauce y expresión en la relación de trabajo, en la ejecución continuada, en el tracto sucesivo, en el cumplimiento diario de una obligación, de desempeñar servicios conforme a las modalidades y duración pactadas. En función de lo anterior se utilizan, casi en su totalidad, los mismos preceptos para ambas figuras. Ni la una ni el otro son figuras autónomas; se complementan. Únicamente hacemos aquí mención del contrato, pues la Legislación Laboral los identifica, como consecuencia de la naturaleza tutelar del Derecho Social⁵.

Se trata de evitar interpretaciones cerradas en desmedro⁶ de los derechos de los trabajadores. En la Ley Federal del Trabajo encontramos la presunción de la relación de trabajo, basta que alguien preste un trabajo personal y que alguien lo reciba, la falta de expresión escrita de la prestación de los servicios, no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo, pues se imputará al patrón de la falta de esa formalidad.

Para poder dar un concepto de lo que es la relación de trabajo, es necesario que citemos algunos otros elementos que constituyen a la

⁵ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit., Págs. 499 y 500.

⁶ Acción y efecto de deterioro. Decaer, declinar.

misma, pero no profundizaremos en estos, sólo los mencionaremos como referencia misma de su existencia.

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario (Art. 20, primer párrafo, Ley Federal del Trabajo).

Otra definición dice: "denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral"⁷.

La Relación de Trabajo tiene dos clases de elementos: Los subjetivos que se conforman por el Trabajador y el Patrón; y los objetivos son la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.

"Los elementos de una relación de trabajo son los datos que la componen, sus partes integrantes, para decirlo así, sin las cuales no puede existir. Analizando la definición que viene en la Ley encontramos que en ella se hace referencia a cuatro nociones: a) Dos personas, una de las cuales tiene el carácter de patrón y la otra el de trabajador; b) Una prestación de trabajo; c) La característica que acompaña a la prestación de trabajo, a la que la Ley ha dado el nombre de subordinación; d) El salario, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"⁸.

Si no existe el primero de los elementos, esto es, la presencia de un trabajador y un patrono, y el segundo, o sea, la prestación de trabajo, no puede darse la relación laboral. El tercero, la subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios; ese término es la consecuencia de una larga y fuerte controversia doctrinal y jurisprudencial, la cual no estudiaremos en esta tesis, al igual que el concepto de salario.

Por otro lado, tenemos que en la Ley también se contempla la duración de la relación de trabajo y previendo diversas modalidades. Unas son por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, para una obra determinada (Art. 35 Ley laboral). Otras particularidades

⁷ LASTRA Y VILLAR, Alfonso. Diccionario de Términos de Derecho Laboral. Quinta edición. Porrúa, México, 2001. Pág. 230.

⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima octava edición. Porrúa, México, 2001. Pág. 199.

dignas de mencionar corresponden al trabajo por comisión que se establece mediante un contrato. Aunque en la Ley se alude a la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que lo justifiquen, en el fondo lo que se modifica es la relación de trabajo misma⁹.

Las causas de suspensión de la relación de trabajo, de sus efectos y fechas de reanudación de las labores se encuentran previstas dentro de la misma Ley. La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando viene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo que impide al trabajador la prestación de su trabajo (Art. 42 Ley laboral).

En cuanto a la rescisión de la relación de trabajo, con todas las connotaciones con o sin responsabilidad para el trabajador o para el patrón, deben tomarse en cuenta los aspectos propios contemplados por la Ley (Arts. 46 y 47). Algunos de nuestros maestros sugieren, con mejor criterio, que se utilice la expresión "despido" cuando el patrón separa al trabajador y "retiro" cuando el trabajador decide la separación, en ambos casos invocando conductas de la otra parte.

La Ley Federal del Trabajo menciona lo que se conoce como prórroga de la relación del trabajo. Abre la posibilidad de que se extienda el vínculo laboral por el tiempo en que subsista la materia del trabajo, no obstante que el término fijado inicialmente para la prestación de servicios hubiese fenecido.

Otro matiz que presentan las relaciones de trabajo, está referido a las posibilidades de terminación de las mismas por causas que van desde el mutuo consentimiento de las partes hasta la muerte del trabajador, la incapacidad física o mental o la inhabilidad que manifieste éste, así como la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte (Art. 53). Es claro que la terminación por el mutuo consentimiento de las partes, no deja de ser en la mayoría de los casos, una forma encubierta de despido con pago de prestaciones económicas. La razón es clara, en tiempos de importante desempleo, con frecuentes decisiones empresariales de prescindir de determinados trabajadores, el recurso a la terminación concertada es lo más normal.

⁹ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I. Ob. Cit., Págs. 500 y 501.

1.2.1. SUBORDINACIÓN.

La subordinación es una de las características de la relación de trabajo. Para que la relación laboral exista, no es necesario que quien preste sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como el presente es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrón y el trabajador, a cuya virtud aquél se encuentra en todo momento en la posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines¹⁰.

Así pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza de trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella. Correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón. La facultad de mando presenta un doble aspecto: jurídico y real. En cuanto al primero, el patrón está siempre en aptitud de imponer su voluntad al trabajador y éste está obligado a obedecer acomodando su actividad a esa voluntad. En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del patrón no son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases del trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia esta necesidad cuando se trata de un término, de tal manera que la dirección del patrón pueda ir de un máximo a un mínimo. Por consiguiente, para determinar si existe relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real que a la posibilidad jurídica de que esa dirección se actualice a través de la imposición de la voluntad patronal¹¹.

No toda actividad del hombre para otro esta regida por el estatuto laboral. De donde nace la necesidad de señalar cuál o cuáles son los caracteres que nos permitan establecer si una prestación de trabajo está regida por nuestro estatuto o si permanece dentro del derecho privado. Algunos criterios están definitivamente descartados, la tesis que buscó en la naturaleza del trabajo prestado, intelectual o material, y la que declaró que en relación de trabajo la prestación se efectúa en beneficio de otro, esta última porque las prestaciones de servicios regidas por el derecho privado, poseen la misma característica. La Ley se refirió a la condición de trabajo subordinado ha de satisfacer la prestación; pero existe otra idea que posee una

¹⁰ Cfr. GUERRERO, Euquelro. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima octava edición. Porrúa, México, 1998. Págs. 48 y 49.

¹¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit., Págs. 199-201.

fuerza considerable, pues proviene de uno de los caracteres fundamentales del derecho del trabajo: nuestro estatuto es un derecho de clase¹².

1.2.2. PATRÓN.

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de trabajo. Su presencia como persona física es frecuente, cuando no la regla, en la pequeña empresa, donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o teniendo un trato más directo con ellos en las actividades laborales. En los centros de grandes dimensiones es común, por el contrario su disolución físico-individual, en la integración de sociedades (personas físicas o morales)¹³.

El concepto de patrón, desprendido del prejuicio de poder resultar peyorativo para quienes concentran la riqueza, es sin duda el más idóneo, pues precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor que las otras acepciones a la realidad y tradición jurídicas de nuestro ordenamiento del trabajo.

La doctrina suele distinguir entre los patrones del sector privado y aquellos del sector público. Dentro de nuestro sistema, las relaciones de trabajo burocrático fueron sustraídas al marco del apartado "B", contenido en nuestra Constitución vigente, regulando las vinculaciones laborales entre el Estado y otros entes de carácter público, con el personal a su servicio. El trabajo burocrático es otro tema de estudio que no trataremos. Siempre en el terreno teórico, además de su carácter de persona física o jurídica de naturaleza pública o privada, puede estudiarse la figura del patrón como simple ente o una mera asociación no reconocida¹⁴.

Si de otra perspectiva, el estudio del patrón se relaciona con las diferentes ramas de la actividad económica, entonces bien puede hablarse de patrones: a) industriales; b) comerciales; c) artesanales, y d) agrícolas.

Patrón, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (Art. 10, Ley Federal del Trabajo).

¹² Cfr. *Ibidem*, Págs. 201-203.

¹³ Cfr. GUERRERO, Euqueiro, Manual de Derecho del Trabajo, Ob. Cit., Pág. 41.

¹⁴ Cfr. *Ibidem*, Págs. 42 y 43.

En un precepto especial la Ley nos dice con el propósito de obligar directamente al patrón con los trabajadores y evitar el subterfugio¹⁵ de la intermediación¹⁶ desvinculante, que los directores, administradores, gerentes y en general, las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en las empresas o establecimientos, se considerarán representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores (Art. 11).

Esta disposición resulta completamente lógica y necesaria en el caso de una persona moral, pues siendo los integrantes de la misma, como en el caso de los accionistas, personas a veces ignoradas, la representación de ellas ante los trabajadores debe hacerse por medio de los funcionarios que ejemplifica el Legislador, como directores, gerentes, administradores, etc. Desde luego que en una empresa encontramos invariablemente que los funcionarios van actuando, todos, en representación de su superior común que, en el último análisis, viene a ser el gerente, quien puede ser el dueño o genuino patrón, o bien a su vez, un representante de éste, como en el caso de las personas morales que actúan como patrones.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos (Art. 10, segundo párrafo). La disposición referida a que otros trabajadores que presten servicios por medio de un tercer trabajador se considera sometidos al mismo patrón, puede parecer alarmante; pero si consideramos la condición que la Ley señala que tales actos deben realizarse conforme a lo pactado o a la costumbre, desaparece el peligro que pudiera avizorarse y solamente encontramos un deseo de proteger a trabajadores que aparentemente estuvieran desligados del verdadero patrón¹⁷.

Por una parte tenemos ahora que deducir, la definición de trabajador, la característica del patrón, ya que como lo establece la Ley se requiere de la existencia de un trabajo personal subordinado. También la Ley, acepta como patrón a una persona moral, como puede serlo una sociedad civil o mercantil, lo que resulta normal, a diferencia, respecto del trabajador que forzosamente debe ser una persona física.

¹⁵ Pretexto, evasiva, escapatoria.

¹⁶ En el Derecho del Trabajo, es una actividad realizada por personas que contratan o intervienen en la contratación de uno o varios trabajadores para que presten sus servicios a un patrón (Art. 12, Ley Federal del Trabajo).

¹⁷ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit., Pág. 501.

1.2.3. TRABAJADOR.

Las normas de la declaración de derechos sociales reposan, entre otros varios, en el principio de igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna (Art. 3°), como ocurre en otras legislaciones frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc. Por esa razón, la Ley uniformó la terminología exclusivamente, el término trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo.

La denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del Derecho del Trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo, sea de más importancia material o intelectual.

La Ley Federal del Trabajo nos dice que trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado (Art. 8).

Como vemos, nuestra Ley solamente se refiere al trabajador como uno de los elementos de la relación laboral, pero también es usual emplear la expresión de "empleados" refiriéndose a los trabajadores de oficina. No hay base legal para establecer esa diferencia y solamente en los usos internacionales conviene conocer las expresiones para designar, como empleadores a los patrones y como empleados a los trabajadores¹⁸.

Como aspectos esenciales de la definición jurídica de trabajador recogida en la Ley, se distinguen tres elementos: a) la persona física; b) una prestación de trabajo, y c) la subordinación.

La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la conclusión provocada con frecuencia en otro tiempo, de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo; figura que además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores, propiciaba su manipulación, robusteciendo la intermediación en detrimento¹⁹ de la acción del sindicato²⁰.

¹⁸ Cfr. *Ibidem*, Pág. 489.

¹⁹ Daño, perjuicio.

²⁰ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit., Pág. 490.

La prestación de un trabajo, es otro elemento inherente a la figura del trabajador, basta con que se preste un servicio para que nazca la relación de trabajo que generalmente se interpreta como una obligación de hacer por parte del trabajador, o en otras palabras teniendo como origen una situación de hecho, esto es, que el trabajador preste un servicio personal subordinado con el consentimiento tácito del patrón, que no puede desligarse de la obligación de pagar por el servicio, pues se han creado ya derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral²¹.

Aunque su proyección es expansiva, el concepto jurídico de trabajador implica un vínculo de jerarquía, llamado subordinación, que ya mencionamos en uno de los temas anteriores, añadiremos que ésta supone un poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia del trabajador. Hablamos de la subordinación técnico-funcional relacionada con la prestación de los servicios, sin que se constriña en forma alguna la dignidad o libertad de los trabajadores.

También existe otro tipo de trabajadores con la categoría de trabajador de confianza, esta distinción depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto (Art. 9º).

1.3. CONDICIONES DE TRABAJO.

Las normas sobre las condiciones de trabajo, son uno de los elementos de lo que denominamos el núcleo del estatuto laboral, son la parte esencial del derecho del trabajo, su base y su fin, nacen de las exigencias cambiantes de la vida, tienen por objeto la elevación de los niveles hasta el grado que permita la participación del trabajador y su familia en los beneficios de la cultura y de la riqueza. Son el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, porque son las normas que según su definición, aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso²².

²¹ Con mucha frecuencia ese tipo de relación se intenta disfrazar dentro de las relaciones mercantiles (contratos de comisión mercantil) o en las civiles (contratos de servicios profesionales o de arrendamiento).

²² Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit., Pág. 266.

La Ley Federal del Trabajo señala: No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. (Art. 3º, párrafo segundo).

De este párrafo se desprende que todo individuo podrá trabajar en igualdad de condiciones con respecto a cualquier otra persona que desempeñe actividades similares en la misma empresa.

Refiriéndose al principio de igualdad en las condiciones de trabajo, la Ley establece al respecto: las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley Laboral (Art. 56).

Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo. Este proceso nos remite a los principios de que el derecho del trabajo es un complejo normativo de contenidos mínimos en beneficio de los trabajadores, y de que a trabajo igual corresponde idéntico salario, axioma que en este caso generaliza a la totalidad de las condiciones de trabajo²³.

Las disposiciones rectoras de esta figura comprenden, por lo tanto, la jornada de trabajo, incluyendo sus limitaciones; los días de descanso y vacaciones; los principios que regulan el salario; los que rigen la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa; los derechos y obligaciones recíprocas entre los trabajadores y el patrón, así como las demás prestaciones y servicios que se reconozcan.

Aunque constituyen un catálogo inconcluso que se va ensanchando en consonancia con los reclamos de la justicia, para efectos pedagógicos se pueden clasificar en tres categorías: En primer término las condiciones de naturaleza individual destinadas a garantizar a cada trabajador un nivel económico digno que le permita subsistir en el orden material e intelectual; se comprenden también,

²³ Cfr. Ídem.

las disposiciones destinadas a la preservación de su vida y su salud, como por ejemplo la jornada máxima de trabajo²⁴.

Una segunda categoría de naturaleza colectiva, que pretende garantizar la seguridad de los trabajadores en forma general, mediante medidas preventivas de la existencia y de la salud. La tercera categoría de naturaleza también colectiva, se integra con las disposiciones que garantizan conjuntamente a los trabajadores el disfrute de prestaciones sociales como bibliotecas, centros recreativos o de tipo asistencial.

En virtud de su dinámica especial y el carácter programático del Derecho del Trabajo, las condiciones generales de trabajo pueden ser modificadas tanto por los trabajadores como por la empresa. Los trabajadores podrán solicitar la adecuación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador; cuando la jornada de trabajo sea excesiva o las circunstancias económicas lo justifiquen. Los patrones, en cambio sólo podrán solicitarla cuando las condiciones económicas lo exijan.

Estos supuestos corresponden a los llamados conflictos de orden económico, que en línea de principio se promueven con el propósito de generar, modificar, suspender o terminar las condiciones de trabajo.

En línea general, las condiciones de trabajo se determinan mediante tres sistemas; uno a través del acuerdo individual entre la empresa y el trabajador, sistema prevalectante en la pequeña y mediana industria o en algunos trabajos especiales, el servicio doméstico o el trabajo de confianza. El segundo mediante la discusión sindical a través del contrato colectivo celebrado por la organización profesional mayoritaria, con la empresa. Y el tercero mediante sentencia colectiva pronunciada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, a solicitud de los trabajadores²⁵.

Como hemos visto en el desarrollo de nuestro trabajo, muchas de las Instituciones del Derecho Individual del Trabajo, tienen relación con el Contrato Colectivo del Trabajo y con el Sindicato, están involucrados por su misma naturaleza contemplada en nuestra Legislación Laboral, pero, no profundizaremos en ellos porque otros compañeros ya han tratado éstos temas, incluyéndolos como partes de sus trabajos de tesis.

²⁴ Cfr. *Ibidem*, Págs. 267 y 268.

²⁵ Cfr. *Ibidem*, Págs. 268-270.

1.3.1. JORNADA DE TRABAJO.

Para algunos sectores de la doctrina mexicana, la jornada de trabajo debe entenderse como el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o se abstiene de hacerlo por motivos imputables a éste, viendo el sentido de nuestra jurisprudencia que, en relación con los accidentes, considera que el trabajador se encuentra a disposición del patrón desde el momento en que sale de su casa. Cabe aclarar, que en tal situación, no confundamos que la jornada aumenta o disminuye en razón de la distancia existente entre la casa del trabajador y su centro de trabajo, evitando así caer en lo absurdo²⁶.

Si tales reflexiones pretenden inducirnos a la justificación de la llamada jornada efectiva de trabajo, que busca volcar sobre los trabajadores las consecuencias de duración, bajo ningún supuesto las consideramos compatibles con el espíritu y la letra de nuestro ordenamiento positivo del trabajo. Antes bien, encontramos irreductibles las razones contempladas en la exposición de motivos de la Ley: el trabajador se obliga a poner su energía de trabajo a disposición del patrón durante un número determinado de horas, por lo que cualquier interrupción que sobrevenga en el trabajo no puede implicar la prolongación de la jornada; esta idea descansa en el principio de que los riesgos de la producción son a cargo del patrón y nunca del trabajador²⁷.

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo (Art. 58). Y para fijar la duración de la jornada de trabajo, se observara lo dispuesto por el artículo 5º, fracción III, de nuestra Ley Federal del Trabajo.

En la práctica, los trabajadores y los patrones suelen establecer jornadas de trabajo especiales, en las que acumulan jornadas diarias de 8 horas, incluso hasta de 24 horas continuas de trabajo, pero sin rebasar el máximo de las 48 horas de trabajo (Art. 59).

Nuestro ordenamiento enuncia tres tipos de jornada de trabajo. La jornada diurna, cuya duración máxima no podrá exceder de ocho horas diarias y queda comprendida entre las seis y las veinte horas. La jornada nocturna, cuya máxima duración no podrá sobrepasar siete horas diarias y queda comprendida entre las veinte y las seis

²⁶ Cfr. *Ibidem*, Págs. 271 y 272.

²⁷ Cfr. *Ibidem*, Págs. 272 y 273.

horas. Y la jornada mixta de trabajo, que podrá tener una duración máxima de siete horas y media y que abarca tanto períodos de la jornada diurna como de la nocturna, siempre que este último sea menor de tres horas y media; pues si comprende un período de tres horas y media o más, se tendrá por jornada nocturna (Arts. 60 y 61).

Dentro de la jornada de trabajo, el trabajador tendrá derecho de un descanso de media hora por lo menos (Art. 63), cuando el trabajador no pueda salir del lugar de trabajo durante el horario de comida para disfrutar de sus alimentos y permanezca trabajando, ese tiempo le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo (Art. 64). La Ley contempla, por otra parte la posibilidad de que la jornada de trabajo se prolongue bien por trabajo de emergencia o bien por trabajo extraordinario (Art. 66). De esta suerte, la Ley prescribe expresamente que, en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros, o del patrón o la existencia misma de la empresa, la jornada podrá prolongarse por tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males: habida cuenta que las horas de trabajo habrán de retribuirse con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada ordinaria de trabajo²⁸ (Arts. 65 y 67).

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido por la Ley. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley (Art. 68). Por otro lado es conveniente que los trabajadores establezcan junto con el patrón, al iniciar la relación de trabajo o en los contratos colectivos de trabajo que celebren, que será potestativo para los mismos aceptar o no laborar tiempo extraordinario, porque el tiempo extra que refiere, excede el límite constitucional.

Por último, comentaremos que algunos interesados por la doctrina sostienen, además, la existencia de otro tipo de jornada: la jornada humanitaria de trabajo. Aquella que, a criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, debe reducirse sin menoscabo de los derechos del trabajador, en atención a que de cumplirse con la misma duración de las normales, resultaría excesiva e inhumana.

²⁸ Cfr. *Ibidem*, Págs. 274 y 275.

1.3.2. DÍAS DE DESCANSO.

Nuestro ordenamiento laboral recogió dos instituciones: los días de descanso y las vacaciones, cuyas finalidades son defender mejor la salud de los hombres, contribuir a la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos o fiestas tradicionales. El descanso semanal se justifica por el hecho de que el trabajador necesita, por lo menos, de un día completo para romper con la tensión a que está sujeto en virtud del trabajo y para su recuperación del desgaste físico y mental, reestableciendo sus energías perdidas por la misma causa²⁹.

De conformidad con lo anterior la Ley Federal del Trabajo reglamenta dos tipos de descanso: el semanal y el descanso obligatorio. El primero, de origen religioso, corresponde a la fórmula legal de que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro (Art. 69).

Para los trabajos que requieren de labor continua, se abandona a la estipulación convencional de los trabajadores y de los patrones la precisión de la fecha del descanso, (Art. 70), teniendo en cuenta que habrá de procurarse que ese día de descanso sea el domingo. La razón de que se procure que el descanso semanal sea el día domingo, se debe a que ese día, por costumbre, las personas generalmente no trabajan y es cuando se puede reunir toda la familia y pueden convivir o realizar diversas actividades sociales, culturales, deportivas, etc.

Para conseguir dicho propósito y compensar, en su caso, el sacrificio del tiempo de descanso natural, de la convivencia familiar y del esparcimiento del trabajador, la Ley establece que los trabajadores que presten servicios en día domingo tendrán derecho a su prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo (Art. 71).

Por disposición de la Ley, los trabajadores no se encuentran obligados a laborar en sus días de descanso, habida cuenta que, en caso de quebrantamiento, el patrón deberá cubrir a aquellos un salario doble independientemente del que les corresponda por su día de descanso (Art. 73). Esta medida se entiende como una forma de

²⁹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit., Pág. 286.

compensación al tiempo de solaz³⁰, sacrificado por el trabajador y al mismo tiempo como una sanción para el patrón. Aunque sujeto a las más diversas interpretaciones, es criterio dominante que el trabajador que se vea obligado a trabajar en su día de descanso dominical tenga derecho a percibir un 325% de salario; el 100% de su salario ordinario, 200% correspondiente a su descanso semanal, y un 25% como prima adicional (Artículos 67 y 68).

El descanso obligatorio tiene por objeto propiciar que los trabajadores conmemoren determinados acontecimientos cívicos de carácter nacional o de especial significado para la clase trabajadora. Nuestra Ley, considera los días de descanso obligatorio: el 1º de enero; el 5 de febrero; el 21 de marzo; el 1º de mayo; el 16 de septiembre; el 20 de noviembre; el 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponde a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal y el 25 de diciembre (Art. 74). Comúnmente es aceptado por la mayoría que, cuando exista conciencia entre el día de descanso semanal y el de descanso obligatorio, los trabajadores no tendrán derecho a ninguna prestación adicional; sin embargo, es motivo de serios cuestionamientos en los círculos laborales.

Evidentemente, para casos necesarios, y nos atrevemos a pensar que sólo en aquellas empresas que realicen funciones continuas y para salvar la fuente del trabajo, la Ley establece que los patrones y los trabajadores podrán pactar libremente el número de trabajadores que laboren los días de descanso obligatorio, con la salvedad de que, en caso de que no llegaran a un acuerdo resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva. Los trabajadores que tuvieran que trabajar bajo estas circunstancias podrán exigir de la empresa un pago triple de salario, independientemente del que les corresponda por el descanso obligatorio; un salario doble por el servicio prestado³¹.

Respecto a la interpretación de la Ley en cuanto al descanso obligatorio, nos dice que "los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios", algunos estiman que tan sólo los días de descanso semanales son imprescindibles para la salud de los trabajadores; criterio muy objetable, pues los días de descanso obligatorio, además de las celebraciones oficiales, contribuyen a la distracción y recuperación mental y física de quienes viven de su esfuerzo material o intelectual.

³⁰ Recreo, esparcimiento, distracción.

³¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Ob. Cit., Págs. 287 y 288.

1.3.3. VACACIONES.

Las vacaciones son una prolongación del descanso semanal, pues fundamentalmente son los mismos, si bien adquieren una fuerza mayor: un descanso continuo de varios días devuelve a los hombres su energía y el gusto por el trabajo, les da la oportunidad para intensificar su vida familiar y social, y hace posible una breve excursión para conocer algunos lugares hermosos o centros de diversión³².

Se puede definir a las vacaciones como el derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la Ley, sin menoscabo de la remuneración habitual, con el fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de las disposiciones legales.

Mientras la Ley abre la posibilidad del disfrute de vacaciones hasta que se haya cumplido un año de servicios, para este ordenamiento disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, el período vacacional no podrá ser inferior, en ningún caso, a seis días laborales disfrutados en forma continua, y aumentará en dos, hasta llegar a doce, por cada año subsiguiente de servicios. La Ley, permite, después del cuarto año, que el lapso vacacional se aumente en dos días por cada cinco años de servicio (Art. 76 y 78).

Ubicados en el marco exclusivo de la Ley Federal del Trabajo, diremos que quienes laboren en servicios discontinuos o por temporada podrán disfrutar de vacaciones en proporción al número de días trabajados en el año (Art. 77). La irrenunciabilidad del derecho apareja la prohibición de que las vacaciones sean compensadas con una remuneración, pero si la relación de trabajo concluye antes de que transcurra el primer año de servicios, el trabajador deberá recibir una cantidad proporcional al tiempo laborado (Art. 79).

En virtud de que durante el disfrute de las vacaciones las necesidades del jefe de familia y el volumen de satisfactores demandado persisten, la Ley concede el derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios correspondientes al período vacacional (Art. 80). La prima debe pagarse por todos los días comprendidos en el período de vacaciones, los días de descanso semanal: apoya este criterio la razón de que el trabajador tenga un ingreso superior durante sus vacaciones; se pretende apoyar a la

³² Cfr. Ibidem, Pág. 290.

familia en los gastos que conlleva un período de descanso en común. La expectativa vacacional se refuerza para el trabajador a partir de los meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, y se amputaba con la obligación patronal de entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo³³ (Art. 81).

La Ley Federal del Trabajo contiene un compacto grupo normativo en materias de vacaciones, en disposiciones aparte, permite ajustes en función de la naturaleza de los llamados trabajos especiales. Tenemos por ejemplo los trabajadores de los buques, ellos tienen derecho a un período inicial mínimo de doce días en calidad de vacaciones, que se aumentará en dos, hasta llegar a veinticuatro, por cada año subsiguiente de servicios. Cuando lleguen a disfrutar de veinticuatro días, se aumentará en dos el lapso vacacional por cada cinco años de servicios.

Otro ejemplo de los trabajos especiales, son los trabajadores que forman parte de las tripulaciones de las aeronaves civiles también tienen derecho a un período anual de vacaciones de treinta días de calendario, no acumulables. Podrán disfrutar semestralmente en forma proporcional, y se aumentará en un día por cada seis años de servicios, sin que exceda de sesenta días de calendario.

1.3.4. SALARIO.

La integración del salario se determina en el ordenamiento mexicano mediante un sistema mixto que, por una parte, enuncia elementos como el pago en efectivo cotidiano ó una cuota diaria; gratificaciones, las percepciones, las comisiones y las prestaciones en especie y, por otra, reconoce la fórmula general de que el salario comprende cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (Art. 84). Nuestro Derecho Laboral al utilizar este sistema mixto para la fijación de los salarios, abandona a la libre voluntad de los trabajadores y patronos el monto de los salarios, amen de introducir un cuerpo de limitaciones tutelares. Entre éstas pueden citarse la imposibilidad de acordar niveles inferiores a los mínimos fijados por la Ley; y la obligación del pago de salarios

³³ Cfr. *Ibidem*, Pág. 291 y 292.

remuneradores con base en la cantidad y calidad de los servicios³⁴ (Art. 85).

El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (Art. 82). Se trata de una institución fundamental para el derecho del Trabajo que representa la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a su dignificación social, personal y familiar. Esta reglamentación está inspirada en el principio democrático de igualdad entre los trabajadores, sin perjuicio de considerar de manera simultánea la medida objetiva del trabajo.

También basado en el principio de igualdad tenemos que: a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual (Art. 86).

Cabe mencionar que como figura inherente al salario, nuestro derecho reglamenta el aguinaldo, prestación que comprende cuando menos quince días de sueldo y que habrá de ser cubierto antes del día 20 de diciembre del año que corresponda (Art. 87). El aguinaldo será uno de los derechos laborales que estudiaremos más adelante.

Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana, tratándose de trabajo material, y quincenal, respecto a los demás trabajadores (Art. 88).

Nuestra Legislación, enmarca varias medidas de protección al salario, que sólo las mencionaremos. La protección contra abusos del patrón, éste tiene la obligación de pagar el salario en efectivo y la realización del pago será en el lugar donde se prestan los servicios (Art. 101 y 108). La prohibición de retención de los salarios por concepto de multas, la compensación y descuentos en el caso de deudas adquiridas con el patrón, serán sólo exigibles hasta por el monto de un mes de salario, en la atención de que la cantidad que exceda de este límite, se entenderá automáticamente cancelada. El monto de descuento diario no podrá ser superior al 30% del excedente del salario mínimo³⁵ (Art. 110, fracción I).

Aunque objeto de aguda polémica, los descuentos al salario podrán operarse de manera excepcional, por concepto de cuotas sindicales; pago de rentas o abonos al INFONAVIT o al FONACOT,

³⁴ Cfr. *Ibidem*, Pág. 297-299.

³⁵ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima tercera edición Porrúa, México, 1999. Págs. 244 y 245.

cuotas para cooperativas y cajas de ahorro o pensión alimenticia (Art. 110, fracciones III y V).

La protección contra los acreedores del trabajador, se consume con la obligación del pago directo del salario a los trabajadores, la nulidad de la cesión de los salarios, y la inembargabilidad del salario (Art. 112).

Protección del patrimonio familiar, la prohibición de exigir a los familiares el pago de las deudas contraídas por el trabajador. El reconocimiento expreso del patrimonio familiar en los términos de su regulación en las leyes ordinarias, y finalmente, el derecho de los beneficiarios a recibir las prestaciones e indemnizaciones adecuadas al trabajador fallecido (Art. 115), así como a ejercitar las acciones y continuar los procesos pendientes sin recurrir previamente al sucesorio. Por último la protección contra los acreedores del patrón. Fundamentalmente, la preferencia de créditos de los trabajadores, respecto a los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones que se le adeuden, sobre cualquier tipo de crédito, sea de garantía real, sea fiscales o a favor del IMSS³⁶ (Art. 113).

Cabe mencionar que aunque su estudio merezca una voz independiente, el salario mínimo también es entendido como limitante a la libre fijación de los salarios. Respecto al salario mínimo, solo diremos que es la cantidad menor que debe de recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo y recibe la misma protección en cuanto al concepto general de salario (Art. 90). Para la preservación de este derecho converge la intervención de las autoridades laborales para revisar o modificar las condiciones de trabajo, y en su caso, establecer los salarios respectivos.

Aunque estamos conscientes de que el Salario mínimo es un tema de otro estudio que algunos de nuestros compañeros ya han tratado, solo nos restaría decir que el desarrollo del país no se da en la forma armónica y equilibrada que sería deseable, lo que justifica la existencia de zonas geográficas salariales. En el futuro deberá implantarse un solo salario mínimo general, como consecuencia de que arribemos a un desarrollo nacional en conjunto. Y que el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de una familia en el orden material social, cultural y para proveer de educación a los hijos.

³⁶ Cfr. Ibidem, Págs.252-254.

1.3.5. REPARTO DE UTILIDADES.

En el Derecho del Trabajo se define como la participación de utilidades, éste es el derecho que posee la comunidad de trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de producción de los bienes y servicios. Es un derecho colectivo que se realiza en beneficio individualmente y que corresponde a la comunidad laboral, la cual puede defenderlo ante las autoridades competentes y exigir que se ponga a su disposición la suma de dinero que le pertenezca; el beneficio es individual porque lo disfruta cada trabajador³⁷.

La participación de utilidades es: a) aleatoria, de no ser así tendría un carácter salarial; b) es obligatoria; c) de régimen estrictamente legal; d) es variable; e) es imprescriptible para la masa de de conformidad trabajadores y prescriptible en forma individual; f) constituye una obligación empresarial; g) su pago debe hacerse en efectivo; h) no es salario, pero tiene una protección semejante; i) es un derecho colectivo que se individualiza³⁸.

El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa se encuentra regulado en nuestra Constitución vigente y reglamentado en la Ley Federal del Trabajo. Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, recibiendo en la actualidad un 10 por ciento, porcentaje que determina la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en la Utilidades de las Empresas (Art. 117).

Para los efectos de nuestra Ley, se considera como utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley de Impuesto sobre la Renta. El derecho al reparto de utilidades prescribe en un año, y el importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, serán agregadas a la utilidad repartible del año siguiente (Art. 122, párrafo tercero).

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales; la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año (Art. 123).

³⁷ Cfr. Iblidem, Págs. 273 y 274.

³⁸ Cfr. Iblidem, Pág. 275.

Por días trabajados debe entenderse como días realmente aprovechados; salvo las dos excepciones que señala la Ley que son: riesgos, enfermedades profesionales y maternidad; días en los cuales aun cuando no se labore se consideran como si hubieran trabajado³⁹. Para los efectos de la participación se considera como salario la cantidad que perciba el trabajador en efectivo por cuota diaria. No se considerarán como partes integrantes del salario las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones que menciona la Ley. En los casos de salarios por unidad de obra y en general cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas durante el año (Art. 124).

Una comisión será la autorizada para determinar el porcentaje de la participación de cada trabajador de conformidad con el artículo 587 de nuestro ordenamiento laboral.

Hoy en día existen algunos grupos de trabajadores que no se les otorga este derecho como en el caso de los trabajadores domésticos, y algunos trabajadores eventuales que no se les informa que tienen derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos. La comunidad de trabajadores tiene la posibilidad de defender este derecho que les consagra la Constitución y la Ley Federal del Trabajo.

1.4. DERECHOS LABORALES.

Para poder dar una definición de lo que son los Derechos Laborales debemos de tomar en cuenta el concepto general del Derecho del Trabajo. En la Ley Federal del Trabajo no existe un capítulo que hable expresamente al respecto. Nosotros vamos a tratar de explicarlos mediante el estudio que realicemos del capítulo contenido en la Legislación Laboral, que habla de los Derechos y Obligaciones de los trabajadores y de los patrones.

Tradicionalmente se ha afirmado que, como consecuencia de las relaciones jurídicas bilaterales entre los patrones y los trabajadores, se genera un conjunto de obligaciones y derechos recíprocos entre ellos, que regula de manera sistemática el Derecho del Trabajo; con miras a la realización de la justicia social entre los factores de la producción y para el beneficio de ambos.

³⁹ Cfr. *Ibidem*, Pág. 279.

Si bien es cierto que, dentro de la Ley se menciona que existen derechos para los patrones, éstos no serán tema de nuestro estudio, porque el tema principal de nuestra tesis son los derechos laborales de los trabajadores. Lo único que si podemos opinar es que existe un gran divorcio entre la eficacia real y formal de nuestro ordenamiento del trabajo, ya que en la práctica los derechos de los patrones aumentan en relación directa con el incremento de las obligaciones de los trabajadores.

Los derechos laborales se encuentran contenidos en forma implícita dentro de la Ley, derivados o inherentes a las obligaciones de los patrones; destacándose los siguientes: derecho a estar informado de las disposiciones de las normas de trabajo; el derecho de recibir el pago de los salarios e indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes; recibir de parte del patrón la debida consideración, absteniéndose del mal trato de palabra o de obra; recibiendo permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento.

De acuerdo con los principios de seguridad e higiene, tener buenas comodidades dentro de las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajos; tener respaldo de las medidas adecuadas y las que fijen las leyes para prevenir accidentes; a las actividades culturales y deportivas, y otros más que menciona la Ley.

Algunos otros derechos que la Ley no mencionan pero que algunos patrones ofrecen a sus trabajadores son: cuando éstos obtienen descuentos al comprar productos que la misma empresa produce; reciban vales de despensa; y el derecho a guarderías para las madres trabajadoras solteras o casadas.

Otros derechos contemplados en la Ley por la naturaleza específica de la relación de trabajo son los derechos de estabilidad⁴⁰, de antigüedad, de preferencia, y de ascenso.

Nosotros vamos a enfocarnos más en otros derechos laborales a los que la clase trabajadora tiene derecho, ya que en la actualidad se están viendo más afectados por condiciones de trabajo que están

⁴⁰ La estabilidad en el empleo trae aparejado el derecho preferente de Ingresar a una empresa, respecto a los derechos escalafonarios y la promoción a un puesto superior. El esfuerzo desarrollado por los trabajadores encontrará así, un adecuado marco regulador de estímulos que fructifera su labor. Este derecho queda supeditado a la inexistencia de contratación colectiva de trabajo o de cláusula de admisión. Preserva la figura del Sindicato, a través de la contratación colectiva y al derecho de exclusividad que tenga a su favor.

influenciadas por mecanismos propios de la Globalización o de intereses particulares.

Estos otros derechos laborales son: la antigüedad, la atención médica, el aguinaldo y el derecho a tener habitación o casa. Estos tres últimos derechos se consideran como prestaciones y en el caso del derecho a tener habitación esta especificado en un capítulo especial dentro de la Ley (Capítulo III, Título Cuarto).

1.4.1. LA ANTIGÜEDAD.

De gran valor para el trabajador es tener precisada su antigüedad en el trabajo, que repercute en posibles ascensos, sin que sea ésta la única forma de ventaja para avanzar en el escalafón, ya que en la realidad algunos trabajadores ascienden por sus conocimientos y grado de estudios, dejando a un lado la antigüedad. Reconocemos que en ocasiones es injusto porque también existen otros compañeros que tienen derecho a recibir algún nombramiento o cargo de mayor jerarquía por su antigüedad y experiencia.

En la Legislación Laboral encontramos las bases para computar la antigüedad; los trabajadores de planta y los que presten servicios en una empresa o establecimiento, supliendo vacantes transitorias y los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada o no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa, tienen derecho en cada empresa o establecimiento, a que se determine su antigüedad.

La exposición de motivos que la Ley en vigor señaló reconocer el derecho de los trabajadores a que se determine su antigüedad en la empresa o establecimiento: el trabajo en la empresa, cuando se prolonga durante varios años, es fuente de derechos para el trabajador, pues sería injusto que quien le ha entregado su vida o parte de ella, quince, veinte o más años, pudiera verse obligado, por causas ajenas a su voluntad, a buscar nueva ocupación, con los inconvenientes que ello implica⁴¹.

La Ley establece la imposibilidad de despedir a un trabajador con antigüedad superior a los veinte años de servicios, salvo que la causa

⁴¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit., Pág. 416.

sea particularmente grave y haga imposible la continuación de la relación laboral en los términos de ley (Art. 161).

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, que consiste en el importe de doce días de salario por cada año de servicios. (Art. 162). Para los trabajadores de planta que se separen voluntariamente de su empleo, es importante para el pago de prima de antigüedad, que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo (Art. 162 fracción III).

La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social: éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales, como vejez, la muerte, la invalidez, etc., o los que se relacionan con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo, o expresado con otras palabras: es una institución emparentada con la que se conoce con el nombre de fondo de ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social⁴².

Sin embargo, mencionamos el hecho de que la prima de antigüedad es un beneficio mínimo, porque independientemente de que su monto, sea de doce días de salario por año, es susceptible de elevarse, los trabajadores podrán exigir, en la hipótesis de una decisión aberrante respecto de la forma de computar la antigüedad, que en los contratos colectivos se sustente la tesis que deriva de la naturaleza del derecho del trabajo y de los principios de la justicia social⁴³.

La antigüedad es pues, un hecho. No constituye un derecho, aun cuando la Ley y cada vez con mayor énfasis en nuestro país, haga derivar una serie de derechos del hecho "antigüedad". Los derechos derivados de la antigüedad, son muy amplios, desde el punto de vista legal, como del contractual de naturaleza colectiva. La antigüedad es una fuerza dinámica, propia de la relación de trabajo, que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva⁴⁴.

⁴² Cfr. *Ibidem*, Pág. 418.

⁴³ Cfr. *Ibidem*, Pág. 423.

⁴⁴ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II. Ob. Cit., Pág. 355.

1.4.2. ATENCIÓN MÉDICA.

La atención médica es un derecho que deben recibir todos los trabajadores. Este derecho esta contemplado como una obligación que el patrón debe ofrecer a su personal, sea de planta o eventual. A este propósito para atender aspectos de salud, los patrones proporcionarán a sus trabajadores el registro y trámite de filiación al seguro social, para tener acceso al servicio médico en las diferentes especialidades que contempla la Ley del Seguro Social vigente, y en los casos urgentes los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria cuando exista peligro de epidemias, o en donde los lugares de trabajo existan enfermedades tropicales o endémicas.

Este tema de la atención médica pertenece al campo de la Seguridad Social, porque su misión es defender la salud y la vida de los trabajadores, cubrirá los accidentes y enfermedades no profesionales y maternidad; la jubilación, la invalidez, vejez y muerte. Por muchos años el patrón no atendió la salud del trabajador. Las primeras disposiciones a este respecto, tomaron en cuenta el interés del patrón y sólo se limitaron al riesgo de trabajo.

Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas en los casos y en la proporción que determine la Ley. Los trabajadores deben exigir a las empresas, que se les respete y se les otorgue dicha prestación. Al hablar de familia, incluye además de esposa e hijos, también a los padres del derechohabiente.

Por lo que hace a la protección que se debe a las mujeres en el período de embarazo, los patrones deberán proporcionarles la protección que establezcan los reglamentos (Art. 132, fracción XXVII).

Las Leyes y las Instituciones de Seguro Social cubren además los riesgos a los que están expuestos los trabajadores.

Se estructura la medicina del trabajo con los diversos aspectos del riesgo, desde la prevención hasta la rehabilitación; de la suspensión a la reinstalación en el trabajo; del pago del subsidio a la pensión. La Ley Federal del Trabajo consagra varios artículos a su atención; es obligación patronal la adopción de medidas de seguridad e higiene; se establece el riesgo de trabajo y la responsabilidad derivada; se

sancciona al patrón que viola las disposiciones respectivas o no toma en cuenta las medidas que se dicten⁴⁵.

Para que las medidas preventivas de los riesgos de trabajo sean efectivas, se toma en cuenta el acondicionamiento y mejoras de las instalaciones de fábricas, talleres, oficinas y otros centros, cumpliendo con las disposiciones legales y con los reglamentos. Cuando la autoridad lo determine, se adoptan las medidas curativas que imponen la necesidad de modificar instalaciones, preservando así la garantía de la integridad humana en la prestación de los servicios (Art. 132, fracciones: XVI, XVII, XVIII y XIX).

Es de primera importancia proteger la vida y la integridad física de los trabajadores, pues su dignidad humana requiere pleno reconocimiento por parte del Estado y de los empresarios. Una vida que se pierde o la inhabilidad de un trabajador, a consecuencia de riesgos de trabajo, representan daño evidente a la nación; en el proceso de producción, lo más importante es el elemento humano, que con su esfuerzo genera servicios y bienes⁴⁶.

Estas consideraciones justifican la integración e un sistema de tipo nacional de seguridad e higiene, de comisiones consultivas estatales de seguridad e higiene en el trabajo, en cada entidad federativa, presididas por los gobernadores y con participación de representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de Salud, así como del Instituto Mexicano del Seguro Social y de las Organizaciones de trabajadores y patronos⁴⁷.

Si bien es cierto que la aplicación de las normas laborales es de competencia federal, las autoridades locales se convertirán en eficaces auxiliares para la aplicación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo. Se logrará la aplicación de criterios más amplios y uniformes, disminuyéndose necesariamente el grave índice producido por los riesgos de trabajo. La Ley ha de cuidar la recuperación, la rehabilitación del trabajador; no es suficiente otorgar pensión al inválido o al incapaz, ni dar un paliativo al desamparo de los hijos o de la mujer frente a la ausencia definitiva del sostén del hogar. También es necesario educar al trabajador, enseñarle a prevenir, a tomar las precauciones que hagan más seguro su trabajo⁴⁸.

⁴⁵ Cfr. DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Sexta edición. Purrúa, México, 1996. Pág. 406.

⁴⁶ Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1985. Pág. 267.

⁴⁷ Cfr. Ídem.

⁴⁸ Cfr. Ídem, Pág. 268.

1.4.3. AGUINALDO.

El aguinaldo forma parte de las prestaciones que no incrementan la cuantía básica del salario, siendo aquellas que por lo esporádico y ocasional de su naturaleza e irregularidad en el pago, no se suman a la base del salario.

Se entiende que el aguinaldo es un estímulo, conveniente para los trabajadores, aligera los gastos que normalmente aumentan el presupuesto en el mes de diciembre. El aguinaldo constituye una costumbre a la que determinadas legislaciones han dado fuerza obligatoria, y de libertad particular en algunas empresas se ha convertido en beneficio general para todos los trabajadores. Consiste en entregar, una vez, al año, y a fines del mismo, una paga especial, equivalente a un sueldo mensual, o a una doceava parte de todo lo percibido durante el año⁴⁹.

Nuestra Ley señala la obligación de pagar un aguinaldo anual, antes del 20 de diciembre de cada año, equivalente a 15 días de salario por lo menos. En los casos en que el trabajador no haya cumplido un año de servicios, independientemente de que se encuentre laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo. Conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste (Art. 87).

En los casos de los trabajadores que hayan trabajado parte del año, solamente tendrán derecho a su parte proporcional. Por ejemplo si trabajó seis meses, esté o no laborando para la fecha de pago del aguinaldo, tendrá derecho a cobrar 7.5 días por haber trabajado medio año.

El criterio que Imperó en el Congreso para mantener esta nueva prestación, fue la conveniencia de que los trabajadores pudieran disponer de un ingreso que les permitiera hacer frente a los gastos extraordinarios de las festividades del mes de diciembre. Desde luego que a pesar de ser una prestación normal, ya que el número de días no varía; no es regular porque su pago se efectúa sólo una vez al año, y en la mayoría de las empresas lo otorgan en dos pagos, uno en diciembre y otro en enero. Esto se puede hacer siempre y cuando paguen más de quince días.

⁴⁹ Cfr. *Ibidem*, Págs. 390 y 391.

1.4.4. HABITACIÓN PARA LOS TRABAJADORES.

El artículo 123 Constitucional consagra la obligación de otorgar habitación. Desde los años primeros de la Revolución Mexicana, cuando se reunió el Congreso Constituyente, los representantes del pueblo se dieron cuenta de la magnitud del problema de la habitación y de ahí que en el artículo 123 adoptaran una solución, no para resolver en forma integral, sino para que pudiera resolverse, dadas las finalidades de la Declaración de Derechos Sociales, en beneficio de la clase trabajadora. En consecuencia, no se pretende que las disposiciones contenidas en la Iniciativa Presidencial resuelvan de manera completa el problema, sino, únicamente, ya que se trata de una Ley de Trabajo, que la industria y el comercio, de conformidad con los mandatos constitucionales, y dentro de las posibilidades de subsistencia y crecimiento, lo resuelvan en beneficio de la clase trabajadora⁵⁰.

Tienen razón los señores empresarios cuando dicen que el problema habitacional es un asunto de alcances nacionales, y conviene añadir, que es una cuestión que no sólo afecta al Estado Mexicano, sino que en todos los países del mundo, aun en los más desarrollados, es motivo de preocupación. Por otra parte, como parece que los empresarios sostienen que el artículo 123 no los obliga a construir habitaciones, conviene precisar, de una vez por todas, cuál es la posición en que está colocada la Iniciativa Presidencial: los diversos artículos del capítulo, partiendo del 136, establecen las obligaciones de las empresas de proporcionar habitaciones a sus trabajadores, de manera que la obligación primordial consiste en ése, proporcionar habitaciones⁵¹.

El derecho a la vivienda, el derecho a una habitación digna, humana, o como dice la Constitución, a una habitación cómoda e higiénica, es un derecho del hombre que hoy en día nadie se puede atrever a negar. Que inclusive ha sido proclamado en varios documentos internacionales. Pero, al mismo tiempo, es innegable que si se ha avanzando en el reconocimiento práctico de otros derechos humanos, respecto de esta exigencia de la habitación digna, y respecto de otras muchas, pero en concreto respecto de ésta, la humanidad está muy lejos, muy lejos de satisfacerla⁵².

⁵⁰ Cfr. *Ibidem*, Pág. 311.

⁵¹ Cfr. *Ibidem*, Pág. 310.

⁵² Cfr. *Ibidem*, Pág. 312.

En realidad se trata de un seguro social de vivienda, hoy a cargo del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. La reforma de la Ley Federal del Trabajo, diseñada en el texto inicial de 1970 del siglo pasado, intentó conservar el sentido laboral de la prestación, sin embargo, éste derecho ya no tiene ese carácter, porque la obligación patronal se convirtió en una obligación compartida por el Estado, por la vía fiscal. No es ajeno al nacimiento del actual sistema el propósito de lograr una inversión permanente en vivienda, ajena al Presupuesto del Estado, para provocar empleos. Sin embargo, los efectos reales no han sido nunca los que aparentemente determinaron la decisión de dejar sin efecto el capítulo correspondiente para cuya vigencia se fijo de tres años. La Ley fue reformada antes del plazo⁵³.

Más bien en este terreno ha habido un retroceso; un retroceso resultado del avance mismo de la técnica, de la ingeniería en sus diversas ramas, que hace más agudo el contraste entre lo que es una habitación cómoda e higiénica, y lo que es una habitación miserable e indigna de un ser humano.

La gran mayoría de los trabajadores no tienen otros medios de satisfacer su necesidad de habitación que los que derivan de su trabajo, esto es percibiendo un salario mínimo. Pero aun, ganando un salario considerablemente superior al mínimo, no es suficiente para que el trabajador pueda tener una vivienda cómoda e higiénica.

Los trabajadores, la gran mayoría de ellos, ven mermados sus recursos, se ven obligados a limitar la satisfacción de otras necesidades, para atender este problema de la vivienda. Sacrificios en la alimentación, en la educación, en el vestido, para poder destinar una parte un poco mayor del salario al arrendamiento de una habitación normalmente insuficiente.

1.5. GLOBALIZACIÓN.

El último avatar del neoliberalismo o una mera consecuencia de la evolución sociocultural. La Globalización uno de los fenómenos más controvertidos de nuestros tiempos. Unos lo consideran como una vía de salvación para la humanidad mientras que otros ven en este proceso el camino que lleva al infierno, sobre todo a los pueblos

⁵³ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Compilación de Normas Laborales. Tomo II. Segunda edición. Porrúa, México, 2002. Pág. 51.

paupeizados⁵⁴. La Globalización sigue siendo un problema; un análisis de las diferentes consecuencias sociales, económicas, laborales y políticas⁵⁵.

De su desarrollo, nos invita a plantear las preguntas de su viabilidad y de su futuro: ¿Sería la Globalización un sistema sin límites e impecable?, ¿Qué futuro proyecta este sistema para los derechos laborales?. Para responder a estas preguntas analizaremos las mismas repercusiones del proceso de globalización en nuestro cuarto capítulo de nuestra tesis, y en este capítulo trataremos de definir el concepto, destacaremos algunas de las formas tomadas por dicho proceso.

Desde el principio, compartimos la idea según la cual definir estrictamente lo que es la Globalización no es una cosa sencilla ya que el mismo vocablo tiene diversas acepciones. El acuerdo sobre el término Globalización es en sí mismo un problema; no se puede progresar en el conocimiento de los diferentes fenómenos agrupados bajo este concepto sin una previa distinción de sus diferentes sentidos. Pues, a propósito nada es evidente: muchos autores vacilan, no coinciden y en su enfoque difieren. Desde el punto de vista cronológico, son los consultantes y especialistas de estrategias empresariales quienes descubrieron la Globalización a principios de los años ochentas del siglo pasado⁵⁶.

Sin embargo la realidad de la Globalización es todavía mucho más anterior a dicho descubrimiento; el sistema ha sido siempre mundial (global); cruza las fronteras políticas, nunca se ha constituido de manera separada a los Estados y sin relaciones mutuas. La división del trabajo ha cruzado siempre las fronteras constituyendo así cadenas de mercancías que responden a las descripciones exactas de lo que hoy se llama producto global⁵⁷.

En otro de los análisis, se describe a la globalización en términos de una interdependencia cada vez más estrecha entre las economías de todos los países con respecto a la libertad absoluta de circulación de los capitales, la supresión de las barreras aduaneras, la reglamentación y la intensificación del comercio y del libre intercambio. En otros términos se trata de la expansión, a escala

⁵⁴ Fenómeno social caracterizado por el empobrecimiento de un país, población o de una clase social.

⁵⁵ Cfr. MUTSAKU KAMILAMBA, Kande. La Globalización vista desde la periferia. Miguel Ángel Porrúa, México, 2002. Pág. 5.

⁵⁶ Cfr. *Ibidem*, Pág. 6.

⁵⁷ Cfr. *Ibidem*, Pág. 7.

mundial, del sistema capitalista cuyos rasgos fundamentales subrayan el carácter mundial del proceso de valorización del capital, de los agentes económicos, de la competitividad, de la productividad y de los mercados⁵⁸.

La Globalización puede ser entendida como el proceso de creciente interconexión, influencia recíproca e interdependencia de las diferentes comunidades humanas que pueblan la tierra, así como las diferentes regiones y especies presentes en el planeta. El proceso de globalización, puede ser tan viejo como la humanidad misma. Sin embargo, una etapa extraordinariamente significativa del mismo se ha tornado indeleble en la memoria de África, América y Asia. La invasión europea de nuestros continentes siglos atrás, marca un tiempo de imposición, a la fuerza, entre otras cosas, de la cultura occidental y la fe cristiana a los sobrevivientes de una empresa que aniquiló cerca de 90 millones de personas y más de 1,000 culturas. Este viejo proceso de Globalización se ha caracterizado, en años recientes, por una aceleración sin precedentes, perturbando, ideas, expectativas y costumbres, de un gran número de instituciones, grupos, comunidades y personas a escala mundial⁵⁹.

Por nuestra parte precisamos nuestra posición planteando que la Globalización es el proceso mediante el cual el capitalismo reestructura la economía mundial en consonancia con el establecimiento de un nuevo régimen de acumulación, que se sustenta en nuevos principios generales de organización del trabajo y de uso de las tecnologías avanzadas disponibles, para recuperar, mantener o elevar la tasa de ganancia que haga posible la reproducción del sistema. O bien en otras palabras, la Globalización la definimos como la fase en que se encuentra el capitalismo a escala mundial que está eliminando las fronteras económicas que impiden la libre circulación de bienes y servicios, pero fundamentalmente de capitales.

La Globalización es un concepto que pretende describir la realidad inmediata como una sociedad planetaria, más allá de fronteras, barreras arancelarias, diferencias étnicas, credos religiosos, ideologías políticas, condiciones sociales, laborales, económicas y culturales. Surge como consecuencia de la internacionalización cada vez más acentuada de los procesos económicos, los conflictos sociales y los fenómenos político-culturales.

⁵⁸ Cfr. *Ibidem*, Pág. 8.

⁵⁹ Cfr. ULRICH, Beck. Qué es la Globalización. Segunda edición. Paldos, Argentina, 2000. Pág. 12.

Y aquí no podemos dejar de reconocer que el sistema capitalista es un modo de producción que como condición *sine qua non*, esta revolucionando permanentemente los procesos de trabajo, no sin contradicciones pues las grandes empresas también impiden, llevadas por razones estratégicas, la aplicación de nuevas técnicas. En la actualidad la utilización de los robots, la automatización y el uso de las computadoras han revolucionado una vez más la producción de bienes y servicios. En este proceso han coadyuvado tanto la ciencia como la aplicación de los conocimientos de ésta, como tecnología. Así nos encontramos que hoy la producción de bienes y servicios ha alcanzado tal nivel que como nunca antes lo había soñado el ser humano. De hecho el ideal de que trabajen las máquinas y no los hombres, sería, si se quisiera, una realidad; pero son razones de carácter estructural las que impiden alcanzar tal objetivo, por lo que al mismo tiempo que se logran esos grandes volúmenes de producción capaces de satisfacer los requerimientos de todos los habitantes del planeta, es hora que la pobreza, marginación, la muerte por hambre, la reaparición de enfermedades ya erradicadas y el surgimiento de algunas nuevas son la causa de que millones de seres humanos no tengan garantizada su existencia⁶⁰.

Por tener vínculos estrechos con el capitalismo, la Globalización se caracteriza por su anhelo de la ganancia, la competencia, el individualismo, el debilitamiento del Estado y de los procesos democráticos, por lo que planteamos la cuestión del futuro tanto de la humanidad como de la misma Globalización como proyecto de sociedad, modo de producción y de consumo. Sin duda, la globalización es un fenómeno que caracteriza tanto al final del siglo XX como al principio del tercer milenio. Intrínsecamente, dicho fenómeno se relaciona con el fenómeno del sistema capitalista. Con la caída del muro de Berlín y el derrumbe del socialismo, mucha gente considera a la Globalización como la única vía ineludible vía de desarrollo para todas las naciones de la Tierra. Sin embargo, un análisis de las consecuencias políticas, sociales, económicas, laborales y culturales nos lleva a plantear la cuestión de la legitimidad y del futuro de dicho proceso⁶¹.

Hasta aquí, hemos expuesto en forma general el concepto de Globalización, tomando las ideas de algunos autores. En el siguiente capítulo, expondremos el marco histórico de nuestro Derecho del Trabajo, de los Derechos Laborales y de la Globalización.

⁶⁰ IANNI, Octavio. *La Era del Globalismo*. Siglo Veintiuno Editores, México, 1999. Pág. 104.

⁶¹ Cfr. MUTSAKU KAMILAMBA, Kande. *La Globalización vista desde la periferia*. Ob. Cit., Págs. 34 y 35.

CAPITULO 2. MARCO HISTÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La Historia del Derecho del Trabajo es la historia de la humanidad. La vida de la humanidad va íntimamente vinculada al trabajo, constituye el verdadero fundamento de su existencia; la fuente de toda riqueza es el trabajo, afirman los economistas, lo que el hombre convierte en riqueza. Pero es muchísimo más que eso. Es la condición fundamental de toda vida humana, a tal grado que, hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre.

El Derecho del Trabajo se gestó en el siglo XX, como una consecuencia de la honda división que produjo entre los hombres el sistema económico y de gobierno de la burguesía; de la lucha de la clase trabajadora que en la Revolución francesa adquirió conciencia de su misión y de su deber de reclamar la libertad, la dignidad y un nivel decoroso de vida para el trabajo; y de los esfuerzos de los pensadores socialistas que pusieron de relieve la injusticia del mundo individualista y liberal y la miseria y el dolor de los hombres que entregaban sus energías a los propietarios de las fabricas. Un proceso que culminó primero en América en la Declaración de Derechos Sociales de nuestra Constitución de 1917 y más tarde en Europa, en la Constitución alemana de Weimar de 1919; en esos dos ordenamientos, el Derecho del Trabajo superó definitivamente el pasado y se presentó a los hombres como un derecho de la clase trabajadora para los trabajadores⁶².

El reconocimiento de las instituciones y de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo por la legislación ordinaria, no puede precisarse las fechas de su transformación; es una evolución lenta y gradual, cuyos perfiles comenzaron a definirse claramente al consumarse el tránsito de los siglos. Tradicionalmente se han distinguido cuatro grandes etapas en la evolución histórica de la humanidad, mismas que seguiremos para abocarnos adecuadamente al estudio del nacimiento y desarrollo que dentro de la misma ha seguido el Derecho del Trabajo, y las expondremos en el siguiente capítulo.

⁶² Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit., Pág. 5.

2.1.1. EN EL MUNDO.

La edad antigua, en los siglos de la esclavitud no pudo surgir la idea del Derecho del Trabajo, porque implicaba una contradicción insalvable, ya que el esclavo era una cosa que como tal no podía ser titular de los derechos; frente a ese hecho, al Mundo antiguo y concretamente a Roma, le bastaba el Derecho Civil, estatuto que regulaba la compra-venta y el arrendamiento de los esclavos, de los caballos y demás bestias de carga y de trabajo. Cuando el aumento de la población provocó una mayor demanda de satisfactores, sin que creciera el número de los esclavos para producirlos, y se agravó a la vez la condición de los no propietarios, los hombres libres se dieron en arrendamiento, a fin de que los arrendatarios pudieran usar su energía de trabajo⁶³.

Pero la célebre *locatio conductio operarum* de los jurisconsultos romanos no era sino el viejo contrato para el arrendamiento de los animales y de los esclavos, que sirvió en el Derecho Civil del siglo XIX, como contrato de arrendamiento de servicios, para facilitar la explotación del hombre por el hombre y en manera alguna para procurar su beneficio. Mucho se ha especulado, y nosotros mismos los hicimos, sobre los *collegia* romanos, pero fueron instituciones que no guardan parecido con las organizaciones sindicales de nuestros días, cuerpos constituidos para el estudio, mejoramiento, defensa y lucha por los Derechos que deben corresponder al trabajo en el proceso económico de la producción, en tanto los *collegia* pertenecen más bien al campo de la mutualidad y asistencia social⁶⁴.

El período de la historia que se conoce con el nombre de Edad Media, presenta dos caras tampoco exentas de contradicción: por una parte, en el sistema feudal de la servidumbre tampoco pudo nacer el Derecho del Trabajo, porque la servidumbre de la gleba era una institución intermedia entre la esclavitud y el hombre libre, pues si bien el siervo disfrutaba de algunos derechos personales, como contraer matrimonio, vivía pegado a la tierra, sin poderla abandonar, obligado a trabajarla y a pagar tributo al señor. En cambio, aquellos siglos en los que nacieron las más ilustres universidades de Europa, presenciaron la lucha, entre los compañeros oficiales, auténticos trabajadores asalariados de entonces y los maestros, propietarios de los talleres en los que se ejecutaban los trabajos de la clientela, lucha que llevo a las asociaciones de compañeros a exigir mejores

⁶³ Cfr. *Ibidem*, Págs. 5 y 6.

⁶⁴ Cfr. *Ídem*.

relaciones, antepasados ciertos de los sindicatos contemporáneos y a la celebración de diversos convenios que algo tienen que ver con nuestros contratos colectivos⁶⁵.

En la época moderna, durante los primeros cincuenta años del siglo XIX integran la edad heroica de los trabajadores y del Derecho del Trabajo, una denominación que corresponde primeramente a la lucha sindical, pero pertenece también al Derecho del Trabajo, porque se luchaba por su idea, pues las libertades sindicales de huelga, de negociación y contratación colectivas, son su finalidad inmediata, la condición para que pudiera nacer el derecho sustantivo en una sociedad en la que sus estado era impotente frente a la fórmula de los fisiócratas⁶⁶. Inspirados en el pensamiento de Roberto Owen⁶⁷, los trabajadores comenzaron su lucha, que tuvo lugar como primer escenario en Inglaterra y fue en ese país donde conquistaron las libertades colectivas⁶⁸.

La Ley de 1824 provocó una curiosa paradoja pues si el estado individualista y liberal se limitó al simple papel de espectador frente a los fenómenos económicos, actitud que le fue impuesta por la burguesía como premisa indispensable para que pudiera ejecutarse libremente la explotación del proletariado, una vez que se conquistaron las libertades colectivas, serían los trabajadores quienes exigirían del estado que continuara cumpliendo el papel de espectador y se concreta a contemplar la organización de los trabajadores y su lucha para conseguir, a través de la negociación y contratación colectivas y de la huelga, las condiciones de trabajo que el estado no podía ni quería imponer⁶⁹.

En los finales del período se produjeron dos grandes acontecimientos: la entrada del marxismo a la lucha de clases como el pensamiento básico de los trabajadores y las revoluciones europeas de mediados del siglo. En el año de 1848 se publicó en Londres el Manifiesto Comunista, al que pertenece el título de "el documento del siglo", porque es la palabra que despertó de su sueño al proletariado y porque su publicación determinó el curso de la historia. No obstante su profundidad, el Manifiesto contiene un lenguaje claro y sencillo al alcance de las grandes masas trabajadoras y se compone de

⁶⁵ Cfr. *Ibidem*, Págs. 6 y 7.

⁶⁶ Partidarios de la fisiocracia, esta es una doctrina económica que sostenía que la agricultura era la única fuente de riqueza.

⁶⁷ Reformador Inglés a quien se deben las primeras sociedades cooperativas (1771-1852).

⁶⁸ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Ob. Cit., Págs. 15 y 16.

⁶⁹ Cfr. *Idem*.

numerosos principios e ideas: en primer término, la explicación materialista de la historia, de la que fluye la ley fundamental de la lucha de clases; en segundo lugar, la tesis de que en el sistema de la propiedad privada, la contradicción entre las clases es inevitable; en tercer término, la teoría de la revolución, que enseña a los trabajadores que solamente a través de ella podría ponerse fin a la lucha, así como también que la clase trabajadora estaba destinada por la historia a llevarla a cabo; en cuarto lugar, la visión de la sociedad socialista del futuro, en la que desaparecerían la propiedad privada sobre los instrumentos de la producción y la posibilidad de la explotación del hombre por el hombre; en quinto término, la idea de que en esa misma sociedad del mañana moriría el Estado, organización creada por las clases poseedoras para mantener a los trabajadores bajo su dominio; finalmente el Manifiesto concluye con la conocida invitación: "Proletarios de todos los pueblos uníos", que era también un llamado a favor de la acción sindical⁷⁰.

No puede fijarse una fecha, ni siquiera aproximada, porque varía de país en país, pues fue hasta 1824 que el Parlamento inglés reconoció la libertad de asociación, Francia esperó hasta el año de 1864; la evolución alemana fue más compleja entre 1841 y 1859, fue en el año de 1872 cuando una Ley del recién formado imperio generalizó las libertades. Los trabajadores pudieron asociarse libremente, sin temor a ser perseguidos y sin que el Estado pudiera estorbar su formación, pero las reformas a las leyes penales y la consecuente libertad de sindicación, no contrajeron consigo su reconocimiento legal como personas jurídicas⁷¹.

Fueron asociaciones de hecho, razón por la cual los empresarios no estaban obligados a negociar o contratar colectivamente las condiciones de trabajo. Podían también los trabajadores suspender su trabajo, pero no podían paralizar las actividades de la empresa, antes bien la Ley y la fuerza pública acudían en auxilio del patrono a fin de que pudiera contratar nuevos trabajadores y continuar las actividades de la negociación; por otra parte, si la huelga dejó de ser un delito, era un ilícito civil, cuya sanción consistía en la facultad otorgada al empresario para declarar rescindidos los contratos de arrendamiento de servicios en vista del incumplimiento de las obligaciones del arrendador⁷².

⁷⁰ Cfr. *Ibidem*, Págs. 16 y 17.

⁷¹ Cfr. *Ibidem*, Pág. 18.

⁷² Cfr. *Ídem*.

La euforia republicana, producto de las revoluciones en Europa, la influencia del socialismo utópico y sobre todo, la fuerza de convicción del Manifiesto Comunista, llevaron a las masas trabajadoras a proponer un conjunto de principios en los que se plasmó en todo su esplendor la idea del derecho del trabajo: si el liberalismo económico facilitó la explotación del proletariado, el Derecho del Trabajo sería la barrera puesta por la clase trabajadora para atemperarla⁷³.

Una vez que retornó la paz y en el marco de las estructuras políticas democráticas, Francia penetró en el terreno de la legislación social: en el año de 1884, una Ley del parlamento reconoció a las asociaciones sindicales la personalidad jurídica; y en 1898 se expidió la Ley de accidentes de trabajo, introductora de la teoría del riesgo profesional. Particularmente importante en los años finales del siglo fueron varias las normas legislativas, entre las que destaca la reducción de la jornada de trabajo a diez horas; pero por encima de estas medidas, se aprobó decididamente una política de apoyo a los sindicatos en su lucha por la celebración de los contratos colectivos⁷⁴.

Ya en la época contemporánea, entre 1914 y 1918 se inició la transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del siglo XIX. Durante la Primera Guerra Mundial, el Estado se vio obligado a intervenir en los procesos de la producción y de la distribución a fin de obtener los elementos necesarios al sostenimiento de los ejércitos, lo que le dio el nacimiento a un derecho económico activo, que puso final a la economía liberal; además los trabajadores se impusieron al Estado y lo obligaron a superar la legislación obrera, lo que a su vez produjo un derecho del trabajo de nuevo cuño; los dos estatutos que ya no eran ni Derecho Público, ni Derecho Privado, integraron lo que denominé el derecho Social del porvenir, una fórmula profética, porque de verdad, su importancia crece constantemente, como un preludio a un régimen social, económico y jurídico más justo⁷⁵.

Por otra parte, los trabajadores de los estados en guerra con los imperios centrales, lanzaron desde 1914 la idea de que en el tratado que pusiera fin a la lucha, se incluyeran las normas fundamentales para la protección futura de los trabajadores, tendencia que culminó con la propuesta para que se redactara una carta internacional del trabajo. Por último la Revolución en Rusia estableció el régimen comunista, hizo ver a los pueblos y a los hombres la urgencia de

⁷³ Cfr. *Ibidem*, Págs. 18 y 19.

⁷⁴ Cfr. *Ídem*.

⁷⁵ Cfr. *Ibidem*, Págs. 19 y 20.

encontrar sistemas que se inspiraran en los principios de la justicia social⁷⁶.

Los años posteriores a la guerra presenciaron dos sucesos trascendentales para la evolución del derecho europeo del trabajo: la creación de la Organización Internacional del Trabajo en el Tratado de Versalles de 28 de junio de 1919 y la proclamación de la Constitución alemana de Weimar en agosto de 1919. En los dos documentos México se había anticipado desde 1917, se operó una transformación colosal en el Derecho del Trabajo. Por otra parte, la declaración de los Derechos del Trabajo, cuya repercusión en Europa fue inmensa, pues aun en nuestros días se continúa estudiando, contiene un catálogo amplio del Derecho Colectivo, que comprendía las libertades sindicales, de negociación y contratación colectivas y de huelga, además los consejos de empresa económicos, adoptados en varias naciones, y cuya función consiste en dar oportunidad a los trabajadores para participar en la administración de las empresas⁷⁷.

El Derecho Individual del Trabajo recogió todas las instituciones básicas, lo que permitió al derecho alemán de aquellos tiempos, la legislación más progresista de su época. Y la seguridad social partió de la protección a la maternidad, de la educación y preparación del niño, para llegar a la preservación de la salud y de la vida, y a la ayuda para el hombre y a su familia cuando los riesgos de la actividad y de la vida provocan la imposibilidad de trabajar⁷⁸.

Transcurrieron unos años, y otra vez se inició una Segunda Guerra Mundial. La presencia de Mussolini en la Italia fascista, la aparición de Hitler y la instauración del nacionalsocialismo en Alemania, y la conquista del poder por Franco, determinaron un nuevo viraje en la vida de Europa: por una parte, los sistemas totalitarios quebraron la idea del Derecho del Trabajo como el estatuto destinado a fijar los derechos de los trabajadores y su participación en los resultados de la producción, e hicieron de él un ordenamiento de esclavitud, cuya finalidad se dirigía a la utilización del trabajo para la obtención de pretendidos fines supra-humanos. Y por otra parte, la creciente tensión entre las naciones y la inminencia de la guerra, obligaron a los gobiernos y a los juristas a volver su mirada hacia el Derecho Internacional, ese estatuto que busca el equilibrio entre los pueblos⁷⁹.

⁷⁶ Cfr. Ídem.

⁷⁷ Cfr. *Ibidem*, Págs. 20 y 21.

⁷⁸ Cfr. Ídem.

⁷⁹ Cfr. *Ibidem*, Págs. 22 y 23.

La Carta de las Naciones Unidas, proclamada en San Francisco en junio de 1945, señaló el deber de la Organización de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social. Finalmente, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, aprobada en diciembre de 1948. Recogió los principios generales fundamentales del Derecho del Trabajo, los que servirían para asegurar al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana⁸⁰.

En los años inmediatos a la terminación de la guerra, resurgió en algunos países la tendencia a la constitucionalización del Derecho del Trabajo. En algunas constituciones europeas, coincidieron en la necesidad de la defensa de los valores del trabajo. En Francia se ratificó los principios de la Declaración de los Derechos de 1879 y añadió los derechos del hombre a un trabajo libre. En Italia, se declaró que la República reconocía a todos los ciudadanos el derecho al trabajo y procurar las condiciones que lo hagan posible. Años atrás se formularía un plan para el futuro de la comunidad de naciones y para una vida justa en cada pueblo, cuyo lema se expresa en dos palabras: seguridad social⁸¹.

Ahí se mencionan tres principios esenciales para la paz universal y para las relaciones justas entre los hombres: justicia en lugar de fuerza como árbitro entre las naciones; oportunidad razonable para desarrollar un trabajo productivo; seguridad de ingresos suficientes para estar cubierto de la indigencia cuando por cualquier circunstancia no se puede trabajar. Tres principios que podríamos reunir diciendo: seguridad a cada nación para que pueda, en un ambiente de paz universal, conducir una vida independiente, y seguridad a cada hombre de que encontrará en su pueblo una oportunidad para desarrollar su actividad y de que recibirá de ella los elementos que le permitan, en su presente y en su futuro, conducir una existencia decorosa en unión con su familia⁸².

2.1.2. EN MÉXICO.

Durante los siglos de la Colonia, España creó en las Leyes de Indias, el monumento más humano de los tiempos modernos. Esas Leyes, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, a los

⁸⁰ Cfr. Ídem.

⁸¹ Cfr. Ídem, Págs. 23 y 24.

⁸² Crr. Ídem.

antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban al cabo los encomenderos. A pesar de su grandeza, Las Leyes de Indias llevan el sello del conquistador orgulloso; de acuerdo con el pensamiento del fraile Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran los iguales de los vencedores. No existen en los cuatro tomos de que se compone la recopilación disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, actos píos determinados por el remorder de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada⁸³.

En la Nueva España, las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios. Allá las corporaciones fueron, por lo menos en un principio, instrumento de libertad; en América, las Ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres. En la Nueva España, el sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península; y por otra parte, las Ordenanzas contenían numerosas disposiciones, si bien los maestros gozaban de una cierta autonomía para dictar las reglamentaciones complementarias⁸⁴.

Los gremios murieron legalmente dentro del régimen colonial: algunas de las ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo, pero fueron las Cortes quienes les dieron muerte. La Ley de septiembre de 1813 en Chilpancingo, autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que se estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio. El Decreto Constitucional de Apatzingán en octubre de 1914, expedido por el Congreso de Anáhuac a sugerencia del jefe de las tropas libertadoras, generalísimo don José María Morelos y Pavón, con un hondo sentido liberal y humano, declaró en su artículo 38 que ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública⁸⁵.

Pero a pesar de la hondura del pensamiento de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el Derecho del Trabajo, en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español. Los historiadores han

⁸³ Cfr. *Ibidem*, Págs. 38 y 39.

⁸⁴ Cfr. *Ídem*.

⁸⁵ Cfr. *Ibidem*, Págs. 39 y 40.

hecho notar que las condiciones de los trabajadores no sólo no mejoraron, sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante. En marzo de 1854, comenzó la Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia y la libertad y la justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de Derechos⁸⁶.

En dos ocasiones se propuso el Congreso la cuestión del Derecho del Trabajo, pero no se logró su reconocimiento, pues el valor absoluto que los defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada y a la influencia de la escuela económica liberal, constituyeron obstáculos insalvables. La Comisión dictaminadora olvidó los grandes problemas sociales: la miseria y el dolor de los trabajadores, el derecho a recibir un salario justo y a participar en los beneficios de la producción; pero los diputados no adoptaron ninguna decisión⁸⁷.

En abril de 1865, el archiduque Maximiliano de Habsburgo resultó un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieron una corona ilusoria en el castillo Miramar. Convencido el príncipe austriaco de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores. Suscribió el Estatuto provisional del Imperio y en sus artículos 69 y 70, incluidos en el capítulo de "Las garantías individuales", prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar a sus servicios temporalmente y ordenó que los padres o tutores debieran autorizar el trabajo de los menores⁸⁸.

En noviembre del mismo año, expidió la que se ha llamado la Ley del Trabajo del Imperio, en ella se incluye la libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario⁸⁹, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre

⁸⁶ Cfr. *Ibidem*, Págs. 40 y 41.

⁸⁷ Cfr. *Ídem*.

⁸⁸ Cfr. *Ibidem*, Págs. 41 y 42.

⁸⁹ Descanso que ocurre cada semana.

acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias⁹⁰.

La vigencia de la Constitución de 1857, confirmó entre nosotros la era de tolerancia. Y nuestros juristas, con un sentido humano de larga tradición, al elaborar, el Código Civil de 1870, procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no podía ser tratado como las bestias de trabajo; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre. Sin embargo, la condición de los trabajadores no acusa mejoras en aquellos años⁹¹.

A comienzos del siglo XX, en el año de 1906, acontecieron dos grandes episodios de nuestra lucha de clases: en el mes de junio, los trabajadores mineros de Cananea en el estado de Sonora, declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos; pero trágicamente el movimiento fue aplastado con la ayuda de las tropas de los Estados Unidos de Norteamérica. La huelga de Río Blanco, Orizaba, en el estado de Veracruz, en enero de 1917, los empresarios impusieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad y la dignidad de los hombres; los trabajadores se declararon en huelga⁹².

Pero los empresarios veracruzanos convencieron a los dueños de fábricas para que decretaran un paro general; acudieron entonces los trabajadores al presidente de la República, general Díaz, para que arbitrara el conflicto; pero la burguesía mexicana, heredera del conservadurismo que venía desde tiempos de la Colonia, consiguió que el general Díaz diera el triunfo a los empresarios; la única dádiva que consiguieron los obreros consistió en la prohibición del trabajo de los menores de siete años. El gobierno tuvo su última oportunidad histórica, pero no supo aprovecharla y selló su destino; su caída era cuestión de tiempo. Pudo el presidente señalar una ruta nueva y preparar una legislación del trabajo que se anticipara a las urgencias de la época⁹³.

⁹⁰ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit., Pág. 42.

⁹¹ Cfr. Ídem.

⁹² Cfr. Íbidem, Pág. 43.

⁹³ Cfr. Ídem.

El 5 de octubre de 1910 del siglo pasado, Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis, desconociendo al régimen porfirista y convocando al restablecimiento de la Constitución y a la introducción del principio de no-reelección: en el punto tercero hizo una referencia expresa al problema agrario, que sería con el tiempo el punto de partida de la transformación de la revolución de política social. Los gobiernos de Madero y León de la Barra defraudaron los anhelos y esperanzas de los campesinos y motivaron la rebelión del caudillo sureño Emiliano Zapata, reencarnación del alma y del pensamiento de Morelos, con la nueva bandera de la revolución: Tierra y Libertad⁹⁴.

En los años de 1911 a 1913 se sucedieron los gobiernos de Francisco I. Madero y Francisco León de la Barra, por la traición militar de Victoriano Huerta. Una vez más se irguió el pueblo de México en defensa de su Ley fundamental, del sistema federal y de la legitimidad de sus gobernantes. En febrero de 1913, la Legislatura del Estado de Coahuila y el gobernador Carranza negaron la legitimidad del usurpador e invitaron a las entidades federativas a luchar por sus derechos⁹⁵.

Casi inmediatamente después que el general Huerta abandonó el poder, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del Derecho del Trabajo. En agosto de 1914 se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios. En septiembre del mismo año, se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos. Igualmente en el estado de Tabasco se fijaron los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos. Mayor importancia tuvo el movimiento creador del derecho del trabajo en los estados de Jalisco y Veracruz; en el primero de ellos, se expidió en diciembre de 1915, un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones⁹⁶.

En él se contempló que la jornada de trabajo fuese de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, la protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de la Juntas de Conciliación y Arbitraje. En tanto en el estado de Veracruz en octubre de 1914, impuso el descanso semanal, expidió la Ley del Trabajo del Estado,

⁹⁴ Cfr. *Ibidem*, Pág. 44.

⁹⁵ Cfr. *Ídem*.

⁹⁶ Cfr. *Ibidem*, Pág. 45.

cuya resonancia fue muy grande en toda la República: jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia a los trabajadores. Un año después en el mismo estado, se publicó la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República⁹⁷.

El plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución violada; de él nacieron: la nueva Constitución de 1917, la primera declaración de Derechos Sociales de la historia y el Derecho Mexicano del Trabajo. El gobernador Carranza, jefe de la Revolución Constitucionalista, comprendió que el pueblo no se conformaría con una victoria meramente legalista y formal, que regresara a los días del presidente Madero, pues equivaldría a prorrogar indefinidamente la injusticia social⁹⁸.

La fuerza creciente del movimiento social decidió al jefe de la Revolución a anunciar, en diciembre de 1914, la adopción de las medidas legislativas adecuadas para dar satisfacción al pensamiento nuevo y a las esperanzas del pueblo: Leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disuelven los latifundios y restituyan a los pueblos las tierras de que fueron injustamente despojados; legislación para mejorar la condición del trabajador rural, del minero y en general de las clases proletarias; revisión de los Códigos Civil, Penal y de Comercio⁹⁹.

Según las crónicas de la época, se produjeron varios debates, iniciativas de reforma, anteproyectos y proyectos que insinuaron la conveniencia de que se dedicara un capítulo o título de la Constitución a las cuestiones de trabajo. La comisión especial que redactara el anteproyecto del nuevo título sobre el trabajo, turnó el proyecto final a la Comisión del Congreso, encargada de presentarlo a la asamblea; en su dictamen, la Comisión conservó mayor parte del texto original, hizo algunos cambios, modificó varias disposiciones, y adicionó otras y propuso algunas fracciones nuevas. El artículo 123 fue aprobado en enero de 1917¹⁰⁰.

Un decreto del presidente Carranza de 1917 señaló la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas que

⁹⁷ Cfr. Ídem.

⁹⁸ Cfr. Ibidem, Pág. 47.

⁹⁹ Cfr. Ibidem, Pág. 48.

¹⁰⁰ Cfr. Ibidem. Pág. 49.

debían adoptar en los casos de paros empresariales; otro decreto de 1919 reglamentó el descanso semanal. En el año de 1925 se expidió la Ley Reglamentaria de la Libertad de Trabajo y en ella se contemplaron algunos problemas de la huelga. Un año después se publicó el reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Finalmente en 1927 se dictó un decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales¹⁰¹.

Los poderes legislativos estatales, con una conciencia clara de su misión, expidieron un conjunto de leyes en el lapso que va de 1918 a 1928. El Estado de Veracruz, en enero de 1918 expidió su Ley del Trabajo, que no solamente es la primera de la República, sino que, salvo disposiciones dispersas de algunas naciones del sur, es también la primera de nuestro Continente; se completó la Ley con la de junio de 1824 y fue un modelo para las leyes de las restantes entidades federativas, más aún, sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931¹⁰².

La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración, y estuvo precedida de algunos proyectos. En vista de la multiplicación de las dificultades, el poder revisor de la Constitución modificó en 1929 el párrafo introductorio de la Declaración de los Derechos Sociales y propuso una solución estrictamente original: la Ley del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y las locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma. Así se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del trabajo aplicable en toda la República. Nuestra Ley Federal del Trabajo fue aprobada y promulgada en agosto de 1931¹⁰³.

La exposición de motivos de la Ley de 1970 hizo un cumplido elogio de su antecesora. Los autores de la Ley de 1970 se propusieron elaborar una nueva Ley que respondiera a las transformaciones sociales y económicas que se operaron en nuestro país después de 1931 del siglo XX. Pero tuvieron conciencia de que las mutaciones de la realidad mexicana se precipitaban con una velocidad que necesariamente provocaría las consecuentes reformas legales y aun constitucionales, es decir la Ley de Trabajo tendría que adecuarse permanentemente a la vida¹⁰⁴.

¹⁰¹ Cfr. *Ibidem*, Pág. 50.

¹⁰² Cfr. *Ibidem*, Pág. 51.

¹⁰³ Cfr. *Ibidem*, Pág. 52.

¹⁰⁴ Cfr. *Ibidem*, Pág. 53.

A fin de hacer honor a la idea, tantas veces repetida, de que el Derecho del Trabajo es un estatuto dinámico, en cambio de uno permanente y siempre inconcluso o como diría un marxista: supraestructura de la economía, tendría que seguir las mutaciones de ésta, para no perecer. La Iniciativa no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones, y normas fundamentales, pero si se analizan en su conjunto las modificaciones que introdujo el poder legislativo, se llega a la conclusión de que si bien se logró una armonía mayor entre diversos preceptos y la precisión de algunos conceptos¹⁰⁵.

Siendo así que está concebido en la Iniciativa, como el estatuto que se propone satisfacer las necesidades materiales de los trabajadores y dar realidad a los ideales de justicia social que guiaron a los creadores del artículo 123, en cambio se observa que a partir de 1975 hasta 1990 del siglo pasado, se han aprobado diversas reformas y se observa que restringen muchos de los beneficios que la Iniciativa concedió a los trabajadores, más aún, no se encuentra en esas modificaciones ninguna que signifique un derecho nuevo para el trabajo¹⁰⁶.

El proceso de formación de una Ley prueba que el ordenamiento nuevo no es una obra de gabinete, ni es tampoco el resultado de un pensamiento abstracto alejado de la realidad. Sin duda, el anteproyecto que sirvió de punto de partida a los procesos democráticos ante la Comisión redactora y ante las cámaras legisladoras, contienen las ideas y las ansias de justicia de un grupo de estudiosos del Derecho del Trabajo, pero unas y otras se confrontaron con las realidades vivas y se propusieron a la crítica constructiva y al debate libre de todos los hombres de buena voluntad, de quienes se proponen sincera y noblemente la erradicación de la miseria¹⁰⁷.

La Ley nueva no es, inquiera, ni puede ser, todo el Derecho del Trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización¹⁰⁸.

¹⁰⁵ Cfr. *Ibidem*, 61.

¹⁰⁶ Cfr. *Ibidem*, Pág. 59.

¹⁰⁷ Cfr. *Ibidem*, Pág. 60.

¹⁰⁸ Cfr. *Ídem*.

2.2. DE LOS DERECHOS LABORALES.

Hubo una época en la historia en que los hombres vivieron en estado de naturaleza, de acuerdo con los principios de la idéntica libertad de todos y de la igualdad de los derechos, una época en la que no existía ningún poder sobre ellos y en la que se desconocía el dominio del hombre sobre el hombre. De ésta concepción individualista, extrajeron los representantes del pueblo la idea de los derechos naturales del hombre ante la Asamblea Nacional de Francia de 1789¹⁰⁹.

Cada ser humano posee, por el solo hecho de serlo, un conjunto de derechos eternos e inmutables, por lo tanto, inalienables e imprescriptibles, que toman su fundamento en la naturaleza del hombre y de los que ningún ser humano puede ser despojado. La vida conforme a la naturaleza, el estado de naturaleza, como generalmente se le llama, desapareció, según la explicación del Discurso sobre el Origen y los Fundamentos de la Desigualdad entre los Hombres y del Contrato Social, con la creación de la propiedad privada, pues en el instante en que el hombre marco los límites y dijo esto es mío, excluyo de uso a los demás, se perdieron la libertad y la igualdad¹¹⁰.

Si los hombres son iguales por naturaleza los unos a otros y libres, deben continuar siéndolo, a fin de que cada uno busque libremente, sin ninguna interferencia, su bienestar y su felicidad, sin más limitaciones que el respeto a la idéntica libertad de los demás. En una sociedad así, la misión del Estado y del Derecho puede únicamente consistir en la garantía de la coexistencia de las libertades. El derecho natural previene que ninguna persona puede ser obligada a trabajar, por lo que cada hombre es libre para arrendar su trabajo o permanecer inactivo¹¹¹.

Pero al mismo tiempo, nadie podía exigir de otro, menos aun ejercer presión sobre él mediante la acción sindical o la huelga para que celebre contratos o acepte determinadas cláusulas o condiciones de trabajo, y cuando estos imperativos se violan, intervendrá el Estado para restablecer el reino de la libertad de la economía. Las normas estructurales del Estado y en las que autorizaban y

¹⁰⁹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Ob. Cit., Pág. 7.

¹¹⁰ Cfr. Ídem.

¹¹¹ Cfr. Ídem, Págs. 8 y 9

dellimitaban su acción como guardián de la coexistencia de las libertades, agotaban al Derecho Público, durante el siglo XIX. Las relaciones entre los hombres se regirían por el Derecho Civil, un ordenamiento que partía de una igualdad y libertad teóricas, una reglamentación formal de la coexistencia de las libertades, impersonal y abstracta, apoyada en una historia jurídica dos veces milenaria, a la que faltaba únicamente un elemento: el hombre real, el que consumía en las fábricas, el que moría por la acción de las máquinas, y a quien la miseria de su hogar le envolvía en las sombras de la tristeza y la desesperanza¹¹².

La concepción individualista impuso al Derecho Civil un manejo de axiomas: la Ley Civil es igual para todos, lo que hacía imposible un derecho de excepción para un grupo o clase social; la libertad en las contrataciones, expresada en el principio de la autonomía de la voluntad; la responsabilidad por los daños causados a otra persona sería únicamente exigible si hubo culpa en el hecho del autor de la acción dañina; finalmente, la propiedad privada sobre las cosas forma parte de los derechos del hombre. Pero en el contrato de arrendamiento no sólo se agravaron los principios en perjuicio de los arrendadores, sino que se quebraron en beneficio de los empresarios, en forma expresa en alguno de ellos¹¹³.

La libertad de contratación no existió nunca, porque el trabajador apremiado por la miseria tenía que someterse a la voluntad del patrón, quien sí podía esperar que viniera otra persona a solicitar el empleo; y usó del poder de su voluntad con sentido utilitario y con refinada crueldad: se valió del trabajo de los niños, estableció jornadas de catorce o más horas y fijo como salario la cantidad de dinero estrictamente indispensable para la subsistencia del trabajador en una vida más animal que humana; y como si no fuese suficiente, mantenía al trabajador en la angustia del mañana con la espada del despido libre¹¹⁴.

La explicación de Rousseau¹¹⁵ sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres, señala a la propiedad privada como la causa de todos los males humanos; su creación es, además el criterio que distingue la prehistoria de la historia, esto es la vida ausente de propiedad privada, fue un vivir conforme a la naturaleza, y

¹¹² Cfr. Ídem.

¹¹³ Cfr. Ídem, Págs. 9 y 10.

¹¹⁴ Cfr. Ídem.

¹¹⁵ Jean Jacques Rousseau, escritor de lengua francesa nacido en Ginebra (1712-1778). Sus teorías ejercieron una poderosa influencia entre los revolucionarios franceses.

es diferente en la historia, pues la idea maléfica de la propiedad privada exigió la organización de un poder destinado a protegerla. Marx¹¹⁶ vio el problema con mayor claridad y en una época que contaba con la explicación de los primeros cincuenta años del siglo XIX, pudo afirmar que la propiedad privada, al dividir a los hombres en dos clases sociales: los propietarios y los que no tenían tierras, había producido la oposición de los grupos, la cual, a su vez, condujo a la lucha de clases. De esta consecuencia se dedujo que esta lucha de clases es la ley de la historia, lo que quiere decir que en el transcurso e los siglos, los hombres han luchado por apropiarse la tierra y los bienes y por organizar su sistema defensivo¹¹⁷.

2.2.1. EN EL MUNDO.

La historia de los Derechos Laborales es uno de los episodios más dramáticos de la lucha de clases, por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos, tal vez el más hondo de todos, porque es la lucha por la liberación y dignificación del trabajo, lo que es tanto como decir la liberación y dignificación del hombre en su integridad, pues si bien el espíritu humano encerrado en las cárceles de la dictadura puede ser libre, no lo es plenamente, porque su libertad es puramente interna, pero no puede el hombre hacer uso de ella ni evocarla en bien de él mismo, de su familia, de su pueblo y de la humanidad¹¹⁸.

El Derecho del Trabajo tuvo que romper con el embrujo del pensamiento individualista y liberal en el siglo XIX, en Europa y en los Estados Unidos de Norteamérica, en 1917 entre nosotros en la Asamblea Constituyente de Querétaro, a fin de imponerse a la burguesía y a su estado. Tuvo que luchar con las armas que le permitían el Estado y el Derecho, la manifestación pública pacífica y las peticiones a la autoridad, pero usó también otras que eran consideradas ilícitas, como la asociación sindical no autorizada y la huelga. Fue una batalla que persiguió tres metas fundamentales: las libertades sindicales, de negociación y contratación colectivas y de huelga; un Derecho Individual de Trabajo que propiciara de un

¹¹⁶ Karl Marx, filósofo y economista alemán nacido en Tréveris (1818-1883), redacto en unión de Engels, el Manifiesto del Partido Comunista (1848) y expuso su doctrina en El Capital.

¹¹⁷ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit., Pág.

11.

¹¹⁸ Cfr. Ibidem, Págs. 12 y 13.

mínimo de justicia social; y una previsión social que defendiera a los hombres contra las consecuencias de los infortunios del trabajo¹¹⁹.

Es importante hablar también de los factores determinantes que influyeron para el nacimiento y evolución de los Derechos Laborales. Son muchos los factores que se observan para la iniciación de la lucha: uno de los primeros efectos de la revolución industrial fue el tránsito del taller a la fábrica, de la producción llevada al cabo en una unidad económica pequeña, formada por el maestro propietario de los útiles de trabajo y un número limitado de compañeros, oficiales y aprendices a la producción en la fábrica. Fue ahí, en esas grandes aglomeraciones de hombres, donde se gestó la rebeldía contra la injusticia, consecuencia de un murmullo y de las conversaciones y de la contemplación de los accidentes, cuya causa eran las máquinas. Y fueron esas nuevas circunstancias las que trajeron a la memoria la idea de la unión de los hombres para luchar por condiciones más humanas para la prestación de los servicios¹²⁰.

El segundo de los factores, consumación del anterior, es la aparición y el crecimiento del movimiento obrero, sin duda alguna el factor fundamental. Desde los orígenes, el movimiento obrero, conocedor de la existencia de la ley fundamental de la historia, entendió que se trataba de una lucha total, en la que nada tenía que esperar de su enemigo, que era la burguesía y de su cómplice el Estado. El proletariado vivía en un mundo sin corazón, en una sociedad en la que el único móvil de la burguesía conquistadora consistía en el acaparamiento de la riqueza para conducir la vida del lujo y de la ostentación. De ahí que sea verdad que la clase social que enterró el ideal ético de la vida y los sustituyó por la persecución implacable del afán de riqueza y de dinero, móvil de la historia de los últimos dos siglos, sea precisamente la burguesía¹²¹.

En oposición a la crueldad y a la deshumanización de la sociedad burguesa, irrumpió un tercer factor en la lucha, al que podría llamarse la rebelión del pensamiento. Fueron muchas las cuestiones a las que tuvieron que enfrentarse los trabajadores, la estructura hermética del sistema político y jurídico de la burguesía, que no mostraba ninguna fisura en los comienzos del siglo XIX; la actitud abstencionista del estado, expresada en la fórmula: dejar pasar, dejar hacer, que le había sido impuesta por la burguesía y cuya consecuencia inmediata consistía en la imposibilidad jurídica de preparar una legislación para

¹¹⁹ Cfr. Ídem.

¹²⁰ Cfr. Íbidem, Págs. 13 y 14.

¹²¹ Cfr. Ídem.

las relaciones entre el trabajo y el capital; y la fuerza y la soberbia de la burguesía que vivía y vive un mundo impenetrable para los hombres del trabajo¹²².

Una de las críticas al liberalismo económico, decía que era una doctrina mentirosa, porque no es exacto que existan leyes naturales fatales; el liberalismo corresponde a una idea determinada de la propiedad privada, pero si se modifican sus bases, la economía sufriría transformaciones fundamentales; por otra parte, afirma que la verdadera riqueza de las naciones consiste en la extensión de los beneficios a todos, a cuyo fin convenía adoptar algunas concretas para una regulación de las relaciones de trabajo, como la protección a los niños, la limitación de la jornada, pensiones de vejez y libertad de coalición¹²³.

En la segunda mitad del siglo XX la problemática social continua siendo la misma que contemplaron Marx y Engels¹²⁴: una división de la sociedad en clases irreconciliables y una explotación del trabajo por el capital que detenta el poder y usa el Estado como si fuera su vasallo. Pero si se sale del esquema meramente teórico y se penetra en la realidad de nuestros días, se observan cambios que no vieron y que no pudieron prever los creadores del la Materialismo histórico. En Inglaterra, país de la revolución industrial, los propietarios de las fábricas, explotaron despiadadamente a los trabajadores, los que de verdad condujeron una existencia inhumana, quizá con la excepción de la doctrina de Roberto Owen¹²⁵.

En el mudar de los siglos, particularmente después de la primera guerra, las formas de la explotación cambiaron, pues, por una parte, las fábricas exigían que el proletariado consumiera los productos que lanzaban a los mercados, y por otra, la burguesía quiso comprar la paz social con un mejor nivel material de vida para el trabajo. En algunos casos como en el de Estados Unidos, donde se habla de una sociedad opulenta, ya no se le puede hablar al propietario de su miseria, sino que es preciso usar un lenguaje que demuestre a los hombres que la explotación refinada de la sociedad opulenta, produce como antaño, la pérdida de la libertad y de la dignidad humanas, pues el hombre, en su trabajo, continua viviendo enajenado, esto es, fuera de sí mismo. Claro está que en los pueblos que no han alcanzado la

¹²² Cfr. *Ibidem*, Págs. 14 y 15.

¹²³ Cfr. *Ídem*.

¹²⁴ Friedrich Engels, filósofo, economista y político alemán (1820-1895), autor con Karl Marx, del Manifiesto Comunista (1848).

¹²⁵ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit., Pág. 24.

sociedad opulenta, la realidad que viven continúa siendo la misma que miraron los autores del Manifiesto, pues en ellos, tal el salario mínimo nuestro, sigue siendo un salario de hambre¹²⁶.

El Derecho del Trabajo, producto de la lucha de clases y apoyado en el pensamiento socialista, en sus capítulos sobre las condiciones de trabajo, es un esfuerzo para atemperar la miseria de los trabajadores y elevar sus niveles materiales sobre la vida puramente animal, pero no es ni puede ser una realización plena de la justicia, porque ésta no podrá existir en tanto subsistan el régimen capitalista y su estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre. Pero tiene el Derecho del Trabajo una excelsa misión, porque su idea es la justicia y porque todo lo que se entregue al trabajo será la entrega de una parte de lo que habrá de corresponderle en el mundo del mañana, y porque todo beneficio al trabajo es una aproximación a la justicia. La transformación social no será una donación de la burguesía; la justicia tendrá que ser una conquista de quienes sufren injusticia¹²⁷.

2.2.2. EN MÉXICO.

Nació en 1917 nuestra Declaración de Derechos Sociales, fuente del Derecho Agrario y del Derecho del Trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en los talleres. Fue el mismo grito de Independencia, el que resonó también en los campos de batalla de la Guerra de Reforma. Brotó de la tragedia y el dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la revolución¹²⁸.

Para que el Derecho del Trabajo y los Derechos Laborales pudieran nacer, fue preciso que la Revolución Constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. Nuestro Derecho del Trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo del Derecho Civil, tampoco fue continuador o su heredero, sino más bien su adversario, ni nació a la manera del Derecho Mercantil, lentamente desprendido del Civil. Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia,

¹²⁶ Cfr. Ídem.

¹²⁷ Cfr. Ibidem, Pág. 25.

¹²⁸ Cfr. Ibidem, Pág. 44.

distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del Derecho Civil¹²⁹.

En el Derecho del Trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. El Derecho del Trabajo de la Revolución Social Mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: en el futuro, el derecho ya no sería tan sólo una forma de la convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana¹³⁰.

El Derecho del Trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser considerado como una mercancía, las normas contenidas en la Ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje¹³¹.

La Ley del Trabajo de 1970 es la expresión de una idea nueva del Derecho del Trabajo, compuesta de dos concepciones básicas: primeramente, la Ley descansa en la tesis de que los artículos 27 y 123 de la Carta Magna, que contienen la Declaración de los Derechos Sociales de los campesinos y de los trabajadores, constituyen la decisión o principio jurídico fundamentalmente nuevo, adoptado por la Asamblea Constituyente de Querétaro; en segundo lugar y como una consecuencia directa de la declaración, la autonomía plena del Derecho del Trabajo, lo que implica que sus raíces y su sentido y su finalidad se hallan en el artículo 123, por lo que es de este precepto y no del derecho público ni del privado, de donde debe extraerse la orientación para la creación e interpretación de las normas concretas¹³².

¹²⁹ Cfr. Ídem.

¹³⁰ Cfr. Íbidem, Pág. 45.

¹³¹ Cfr. Íbidem, Pág. 79.

¹³² Cfr. Ídem.

En la Constitución de 1917, la Declaración de los Derechos Individuales del hombre, legado de nuestras luchas del siglo XIX por la libertad, y la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajo y del campesino, según mencionamos al comienzo de éste párrafo, poseen el mismo rango e integran los Derechos Humanos reconocidos y garantizados por el pueblo en su Constitución. En el artículo 27, que suprimió la idea de la propiedad privada como un derecho absoluto e hizo de ella una creación del pueblo sujeta a las modalidades que se le impriman en el futuro¹³³.

Los derechos sociales, cuyos orígenes, contenido esencial y finalidades no son ya conocidos, y a reserva de volver sobre ellos, pueden definirse como los que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud, y la vida y un ingreso, en el presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humana¹³⁴.

La unión de los Derechos Individuales y de los Derechos sociales, resulta de las consideraciones siguientes: las declaraciones del pasado y las de declaraciones sociales de nuestro siglo tienen un fundamento y una mira únicos, que es el hombre real, el que vive en los campos y en las ciudades, el que no puede desdoblarse en una personalidad que entrega su energía de trabajo a la economía, ya del mundo capitalista, ya de los pocos países con régimen socialista, y en otra que usa su libertad para labrar su cultura y la de la humanidad¹³⁵.

Por otra parte, el bienestar material, del que también disfrutaban los animales de carga o los domésticos, no es ni puede ser la expresión plena del hombre, o para emplear las palabras de Marx: el bienestar material no es idéntico a desenajenación del hombre. La unión del derecho a la libertad, fuente de todas las restantes libertades, con el derecho al bienestar material, nos hace soñar con una sociedad futura en la que el hombre deje de ser una cosa sujeta a la explotación de los demás, en la que se le ve por encima de las fuerzas económicas y las ponga a su servicio, y en la que viva para la libertad. De esta manera, los Derechos Sociales se presentan como la base que hará posible el goce pleno de la libertad¹³⁶.

¹³³ Cfr. *Ibidem*, Pág. 80.

¹³⁴ Cfr. *Ídem*.

¹³⁵ Cfr. *Ibidem*, Pág. 81.

¹³⁶ Cfr. *Ídem*.

La idea nueva del Derecho del Trabajo de la Ley de 1970 es el resultado de una larga evolución y de una lucha contra concepciones arcaicas que se negaban aceptar los principios que yacen en el fondo del artículo 123. Uno de los axiomas que dieron origen a esa evolución fue la lucha del Derecho del Trabajo contra el Derecho Civil, los Constituyentes de 1917 le expropiaron al Derecho Civil las relaciones de trabajo, pero duró más de cincuenta años la lucha del derecho nuevo para afirmarse y alcanzar el esplendor que se eleva del título primero de la Ley de 1970: la de 1931, no obstante sus excelencias, declaró al derecho común, entendido como derecho civil, norma supletoria del derecho del trabajo, reprodujo muchas de sus normas y fórmulas, quedó anclada en la teoría de la relación de trabajo como un contrato *sui generis* y concibió al salario como, la retribución que se estipule libremente, entra otras supervivencias¹³⁷.

Otro axioma fue el equilibrio de la justicia en la relación trabajo-capital: nuestra declaración de Derechos Sociales, es una fuerza actuante, que tiene como propósito remediar la injusticia que pende sobre la cabeza de los trabajadores, por lo tanto, es un ordenamiento destinado, primeramente a modelar las relaciones futuras tal como debe ser, a fin de que le hombre trabajador ocupe el lugar que le corresponde en la sociedad, y en segundo lugar, es un manojito de normas que aseguran a los trabajadores la posibilidad de remodelar permanentemente las relaciones, o expresado con otras palabras, es un estatuto dinámico, en el que los contratos colectivos tienen como misión elevarse constantemente sobre las normas de la Declaración y de la Ley para mejorar los ingresos y las condiciones de vida¹³⁸.

2.3. DE LA GLOBALIZACIÓN.

La Globalización es un fenómeno cuyos orígenes se remontan a la época en que el descubrimiento y la conquista del Nuevo Mundo y la llegada de los portugueses a Oriente por vía marítima conformaron, por primera vez en la historia, un sistema global de alcance planetario. Desde entonces hasta ahora sucedieron acontecimientos extraordinarios que influyeron decisivamente en el desarrollo de los países y en la formación de las relaciones internacionales. Por ejemplo, la producción de azúcar destinada al mercado europeo

¹³⁷ Cfr. *Ibidem*, Págs. 81 y 82.

¹³⁸ Cfr. *idem*.

provocó la transferencia de millones de esclavos africanos al norte de Brasil y a las islas del mar Caribe¹³⁹.

Los descendientes de aquellos esclavos conforman la etnia y la cultura afro-americana, observable actualmente en buena parte del Nuevo Mundo. Asimismo, en vísperas de la primera guerra mundial, las inversiones privadas directas y el comercio tenían escalas relativas comparables a las actuales. A su vez, las migraciones de personas eran entonces relativamente mayores que ahora y los regímenes de admisión de inmigrantes más liberales que en la actualidad. Éstos y otros acontecimientos de tiempos pasados tuvieron consecuencias globales tanto o más importantes que el desarrollo actual del comercio y las finanzas internacionales¹⁴⁰.

La principal característica del actual comercio internacional es su multilateralidad, que contrasta con los acuerdos bilaterales entre países. Esta característica es la que confiere al comercio internacional su carácter de fenómeno global. El comercio multilateral requiere la eliminación de los acuerdos bilaterales entre países. La institución clave en el proceso de creación de un librecambio multilateral a escala mundial ha sido el Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio (GAT), que permitía que los países negociaran reducciones arancelarias y la eliminación de las barreras no arancelarias al comercio¹⁴¹.

La ronda de negociaciones iniciada en 1986, la llamada Ronda Uruguay, finalizó en 1993. Una de las decisiones que se tomaron en esta ronda de negociaciones fue la creación de una nueva institución internacional, la Organización Mundial del Comercio (OMC), encargada de vigilar el cumplimiento de los acuerdos alcanzados en materia de comercio internacional. A raíz de la firma de estos acuerdos el comercio internacional creció en 1994 un 12%, cuando alcanzó la cifra récord de cuatro billones de dólares, lo que representa el mayor crecimiento de las dos últimas décadas¹⁴².

Cuando se habla de economía mundial no sólo se está hablando de los vínculos internacionales, que han existido desde el nacimiento del comercio, sino que se afirma que la producción, el consumo, la inversión, las finanzas y cualquier otra actividad económica se

¹³⁹ Cfr. FERRER, Aldo. Historia de la Globalización: Orígenes del Orden Económico Mundial. Tomo I. Quinta edición, Fondo de Cultura Económica, México, 2001. Págs. 19 y 20.

¹⁴⁰ Cfr. Ídem.

¹⁴¹ Cfr. Ídem, Págs. 31-33.

¹⁴² Cfr. Ídem.

organizan a escala mundial, por lo que las condiciones mundiales determinan las condiciones locales. Esto implica que las instituciones nacionales tienen mucho menos poder para influir sobre su propia actividad económica. Los gobiernos tienen un escaso margen de maniobra para variar el nivel de empleo o cambiar el saldo de la balanza de pagos por medio de su política fiscal o su política monetaria¹⁴³.

Tienen que cooperar con otros gobiernos o, en el caso de los países con economías débiles, ajustarse al entorno económico mundial con las condiciones impuestas por las instituciones internacionales, concretamente el Fondo Monetario Internacional y el Banco Internacional para la Reconstrucción y el Desarrollo (BIRD). Las empresas nacionales han sido sustituidas por grandes multinacionales. Los sistemas bancarios nacionales han quedado subordinados a las empresas financieras internacionales que operan en los distintos mercados de valores del mundo¹⁴⁴.

Las teorías marxistas que implican que la producción económica y la sociedad están inextricablemente ligadas, mantienen su importancia para los estudios de la relación entre la estructura social y la actividad económica, a cualquier nivel local o global. El desarrollo desigual, esto es el hecho de que, tanto en el pasado como en la actualidad, ciertas regiones han sido favorecidas desde el punto de vista económico, a expensas de otras, ha sido objeto importante de estudio. Esta desigualdad en el desarrollo ocurre a diversas escalas, por ejemplo a escala mundial, la concentración de riqueza y tecnología tiene lugar en las economías altamente industrializadas de Occidente, a costa de los países en vías de desarrollo¹⁴⁵.

En la economía mundial moderna, las relaciones entre las personas, las regiones y los países no son ni accidentales ni pasivas, sino que son mecanismos de integración activos que intensifican y cambian la vida económica internacional. Existen tres importantes mecanismos que integran la economía mundial: el comercio, la producción y las finanzas. Las condiciones económicas que predominan en cada país dependen en gran medida de lo que ocurra en la economía mundial. Ésta se materializa en el comercio internacional, la producción global y las finanzas internacionales¹⁴⁶.

¹⁴³ Cfr. *Ibidem*, págs. 34-36.

¹⁴⁴ Cfr. *Ídem*.

¹⁴⁵ Cfr. *Ibidem*, págs. 37 y 38.

¹⁴⁶ Cfr. *Ibidem*, págs. 39 y 40.

Otros vínculos que hacen que las economías de los distintos países se integren en una única economía mundial son las migraciones y la difusión internacional de la tecnología. Aunque todas estas fuerzas vinculan sus economías con una economía mundial, el resultado no es homogéneo, como lo demuestra el desigual crecimiento económico de los distintos países, al permitir que algunos crezcan muy deprisa, mientras que otros se empobrecen¹⁴⁷.

2.3.1. EN EL MUNDO.

Para desmitificar la Globalización se ha escrito que comenzó en 1519 a 1522, cuando la expedición de Fernando Magallanes completó por primera vez la vuelta al mundo. No obstante, aun si admitimos que la Globalización es un fenómeno nuevo, caracterizado por unas crecientes y muy intensas relaciones económica de todos los países, no existen, sobre el papel, razones para que este nuevo estado de cosas, cuyo impulso último viene dado por el desarrollo de las fuerzas productivas, afectara negativamente al objetivo de promover un mundo donde el conjunto de los habitantes del Planeta se beneficiara de las conquistas que el hombre ha logrado a lo largo de su historia¹⁴⁸.

En el feudalismo un granjero podía sentirse parte íntegra de una economía local muy distinta y delimitada de la del pueblo de al lado, porque casi todo lo que consumía y lo que utilizaba se había fabricado en su pueblo y pagaba la renta a un terrateniente local; era una economía de carácter local, aunque se comerciara con otros pueblos e incluso con otros países. Durante el siglo XIX el desarrollo del capitalismo, de los nuevos estados nacionales como Alemania e Italia, y de los nuevos conceptos de identidad nacional, como en Japón durante la etapa Meiji¹⁴⁹, hicieron que predominara la economía nacional sobre la mundial. Una de las ideas que más caracterizaban este dominio, era que la situación económica de los ciudadanos de un país quedaba reflejada en las actividades que se desarrollaban en él,

¹⁴⁷ Cfr. Ídem.

¹⁴⁸ Cfr. GUERRA BORGES, Alfredo. Globalización e Integración Latinoamericana. Siglo Veintiuno Editores. México, 2002. Pág. 50.

¹⁴⁹ La Revolución Meiji, que se inició en 1868, transformó a Japón, una sociedad feudal, estratificada y amenazada por el colonialismo de Occidente, en una monarquía constitucional y en la primera potencia industrializada de Asia. Los jóvenes radicales que derrocaron al último shogun Tokugawa en nombre del emperador Meiji Tenno, importaron tecnología y personal especializado de Occidente para llevar a cabo una modernización notablemente rápida y satisfactoria.

y eran las importaciones y exportaciones las que mostraban la fortaleza o debilidad de un país¹⁵⁰.

El comercio internacional se mide con las exportaciones e importaciones de bienes y servicios. Al crecimiento de la producción y la renta mundial se ha unido un crecimiento del comercio internacional desde principios del siglo XIX, por lo que se considera que el comercio internacional es un motor de crecimiento económico, ya sea como causa de este crecimiento o como factor favorecedor del mismo. La relación entre comercio y crecimiento se descubre al analizar los modernos ciclos económicos¹⁵¹.

En todo el mundo capitalista la producción y la renta cayeron de forma drástica durante la Gran Depresión de la década de 1930, al igual que el volumen de bienes comercializados a escala internacional. En los últimos decenios, desde finales de la Segunda Guerra Mundial en el año 1945, se ha producido un rápido crecimiento económico con el consiguiente aumento del comercio internacional en todo el mundo. De hecho, el comercio ha crecido a tasas más altas que la producción, sobre todo desde 1983, por lo que el porcentaje de bienes y servicios exportados por cada país ha experimentado un aumento paulatino¹⁵².

Las empresas multinacionales propietarias de instalaciones productivas en varios países existen desde hace mucho tiempo. Durante finales del siglo XIX y durante la segunda mitad del siglo XX, las inversiones extranjeras directas de las empresas europeas y estadounidenses eran muy numerosas. El predominio de la economía nacional tuvo su máxima vigencia en el periodo transcurrido entre 1945 y mediados de la década de los setenta, debido a los principios del keynesianismo¹⁵³, que impulsaron a los gobiernos a intentar alcanzar objetivos económicos precisos, como la búsqueda del pleno empleo de los recursos mediante medidas de política económica¹⁵⁴.

Pero para alcanzar estos objetivos tenían que tener en cuenta el contexto internacional y el conjunto de instituciones económicas como el Fondo Monetario Internacional (FMI), que intentaba fortalecer la

¹⁵⁰ Cfr. GUERRA BORGES, Alfredo. Globalización e Integración Latinoamericana. Ob. Cit., Pág. 51.

¹⁵¹ Cfr. *Ibidem*, Pág. 52.

¹⁵² Cfr. *Ibidem*, Pág. 53.

¹⁵³ Es una doctrina económica que ha tenido una profunda influencia en el mundo, fue creada por John Maynard Keynes economista Inglés, renovador de la teoría económica del periodo de entreguerras, su obra fundamental: *Teoría general del empleo, del interés y de la moneda*, constituyó una revolución en el campo de la teoría económica (1883-1946).

¹⁵⁴ Cfr. GUERRA BORGES, Alfredo. Globalización e Integración Latinoamericana. Ob. Cit., Pág. 58.

capacidad de cada país para alcanzar sus propios objetivos económicos. La idea de economía nacional sigue existiendo, pero en la actualidad la economía de cada país (y de cada provincia, región, ciudad o pueblo del país) se enmarca en el contexto de la economía mundial, donde las condiciones económicas existentes en una región afectan a las de otras, predominando la idea de economía global sobre la de economía local¹⁵⁵.

Sin embargo, la característica distintiva de las multinacionales a partir de la década de 1970 es precisamente la división productiva a escala internacional. En lugar de crear fábricas en otros países, las multinacionales han creado redes de fábricas especializadas en una parte del proceso de producción como subdivisiones o departamentos del proceso organizado a escala mundial. Otro cambio importante es que antes las multinacionales tenían su domicilio fiscal en Estados Unidos o en un país de Europa occidental, y ahora muchas son japonesas o coreanas, y cada vez más aparecen domiciliadas en países poco industrializados¹⁵⁶.

Es frecuente pensar que el comercio internacional se reduce al intercambio de bienes finales, pero lo cierto es que un porcentaje elevado de las transacciones se produce intercambiando bienes producidos en varios países y ensamblados en otro, que a su vez, exportará el bien final a otros. Este proceso refleja la globalización del proceso de producción, y se debe a la planificación de ésta por parte de las grandes corporaciones multinacionales que producen cada componente del bien final en el país que mejores condiciones reúne para su fabricación. Esta división de la producción empezó a tener importancia en la década de 1970 y se ha generalizado desde entonces, al implantar un nuevo sistema productivo mundial que constituye la base de la economía¹⁵⁷.

Su relevancia y alcance puede entenderse mejor comparando las modernas fábricas de automóviles, que ensamblan distintos componentes fabricados en varios países, con las fábricas integrales, relacionadas con Henry Ford y el fordismo que, hasta la década de 1970, fabricaban todas las piezas del coche, desde la carrocería hasta los asientos pasando por la tapicería. Otro ejemplo relevante es el de la industria textil, reestructurada durante las últimas décadas, de forma que un proceso se realiza en un país, el siguiente en otro distinto y el vestido final se cose en un tercero. Esta división

¹⁵⁵ Cfr. *Ibidem*, Pág. 59.

¹⁵⁶ Cfr. *Ibidem*, Pág. 65.

¹⁵⁷ Cfr. *Ibidem*, Pág. 66.

productiva ha sido un motor importante de los cambios producidos en la división internacional del trabajo, ya que la mano de obra de cada país, se ha especializado en la realización de componentes y piezas de un determinado producto. El sistema fordista fue propio de los países capitalistas desarrollados. En América Latina no fue posible su aplicación debido a sus restricciones estructurales¹⁵⁸.

En las últimas décadas los gobiernos han ido eliminando los controles y restricciones a los movimientos de capital entre países, liberalizando los mercados financieros mundiales. En la década de 1970, cuando todavía existían muchas restricciones a los movimientos de capital, surgió un nuevo mercado internacional, sin ninguna restricción, para depósitos bancarios y bonos en eurodólares (es decir, que eran depósitos o bonos en dólares pero no depositados en Estados Unidos), y en otras euro-monedas. Estos mercados constituyen el primer mercado financiero internacional, pero, desde finales de la década de 1970, y sobre todo desde mediados de la década de 1980, los países han ido desmantelando sus controles sobre los movimientos financieros, aunque este proceso no es total¹⁵⁹.

La creación de un mercado financiero mundial desde principios de la década de 1970 se ha visto acompañada de una mayor volatilidad de los tipos de cambio, de los tipos de interés y de los precios de los activos financieros. En algunos casos las fluctuaciones financieras en un mercado han contagiado al resto de los mercados, subrayando el carácter internacional de los mismos. Por ejemplo, la caída en la Bolsa de Nueva York, conocida como el lunes negro de octubre de 1987, repercutió en todos los mercados financieros del resto del mundo. En menor medida, la rápida caída de precios en el Mercado de Valores de México a principios de 1995 provocó un descenso en los mercados emergentes del resto de Latinoamérica y de algunos países asiáticos¹⁶⁰.

La globalización de la producción se ha conseguido gracias a la inversión en otros países (inversión extranjera directa) realizada por las multinacionales que poseen y gestionan fábricas e instalaciones productivas en varios países. Estas multinacionales (o corporaciones transnacionales) constituyen la empresa-tipo de la actual economía mundial. Como producen a escala internacional, venden productos en todo el mundo, e invierten en muchos países, se puede decir que no tienen país de origen, sino que pertenecen a la economía mundial; el

¹⁵⁸ Cfr. *Ibidem*, Pág. 68.

¹⁵⁹ Cfr. *Ibidem*, Pág. 69.

¹⁶⁰ Cfr. *Ibidem*, Pág. 70.

hecho de que su residencia fiscal esté en un país u otro es un mero formalismo. Aunque existen muchos argumentos para defender que el crecimiento de las finanzas internacionales igualará los tipos de interés y los precios de los activos financieros de muchos países, la complejidad de los mecanismos financieros ha impedido que se creen relaciones estables, por lo que algunos consideran que los mercados financieros internacionales actúan de forma irracional¹⁶¹.

2.3.2. EN MÉXICO.

Un poco de historia nos ayudará a comprender las grandes etapas de desarrollo de México. Nos remontaremos al pasado más cercano, en este caso a los días previos a la Revolución de 1910. Por estas épocas había un tránsito lento y larvado hacia el capitalismo: el modelo era primario exportador, pues se producían fundamentalmente materias primas para la exportación; la industria era incipiente y el mercado interno reducido. La producción se obtenía generalmente bajo lazos de servidumbre; las relaciones capitalistas no eran dominantes. Con la Revolución llega al poder la pequeña burguesía encabezada por los sonorenses Álvaro Obregón, Plutarco Elías Calles y Adolfo de la Huerta, quienes con claridad y visión se dan a la tarea de impulsar el desarrollo acelerado hacia el capitalismo. En virtud de la debilidad de la burguesía de la ciudad y el campo, el Estado será el motor principal para la creación de la infraestructura necesaria y los apoyos para el fortalecimiento de ésta¹⁶².

Una reseña histórica apretada nos dice que en la década de los veinte, se crea el Banco de México y la Comisión para la irrigación de la tierra así como una Comisión para la construcción de caminos. El objetivo del primero era dejar en manos del Estado la fabricación de moneda y papel moneda de circulación forzosa y legal: esto permitió la agilización las transacciones económicas además de evitar el cálculo de las paridades de distintas monedas que había en el país; el Estado ampliaría o reduciría el circulante monetario, según fuera conviniendo al desarrollo y crecimiento económico. La Comisión de Riego tuvo el objetivo de regar miles de hectáreas que se mantenían

¹⁶¹ Cfr. *Ibidem*, Pág. 71.

¹⁶² Cfr. FERRER, Aldo. Historia de la Globalización: Orígenes del Orden Económico Mundial. Tomo 1. Ob.Cit., Pág. 276.

ociosas en el porfiriismo. La de Caminos buscó llegar a aquellas zonas del país con enormes riquezas no explotadas¹⁶³.

En la década siguiente se crean tres empresas públicas pilares y necesarios para el desarrollo industrial: Comisión Federal de Electricidad (CFE) y Ferrocarriles (1937) y Petróleos Mexicanos (PEMEX, 1938). Ya la industria que se fortalecía requería de energéticos baratos así como de un transporte terrestre a bajo costo. En los cuarenta se crea el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), ejemplo de institución en América Latina y el mundo, la demanda de servicios hacía necesario que se creara una institución al servicio de los trabajadores, con ella se evitaba que el empresario elevara sus costos si asumía la atención de los accidentados de trabajo y las enfermedades profesionales de sus obreros¹⁶⁴.

En el siguiente decenio, el Estado crea Ciudad Sahagún, pues el desarrollo es tal que ya la planta productiva demanda la producción de bienes de capital. En Ciudad Sahagún se fabrican motores y automotores entre otros. Posteriormente el Estado convierte en empresas públicas embotelladoras de refrescos, fábricas de enseres domésticos, ingenios azucareros, hoteles, etc., algunas de las cuales pasan a manos del sector público una vez que los propietarios las han llevado a la quiebra. El Estado sostiene y se hace cargo de las empresas para evitar el cierre de fuentes de trabajo: entre los casos más importantes están: Fundidora de Acero Monterrey, la mina de cobre de Cananea y Teléfonos de México así como la casi totalidad de los ingenios azucareros¹⁶⁵.

Y en 1982, ante la aguda crisis económica que padece el país y debido a los problemas que enfrenta la intermediación financiera, el gobierno del Sr. José López Portillo, nacionaliza la banca comercial que estaba en manos privadas. Ese año se alcanza el mayor nivel de intervención directa del Estado en la economía. Son alrededor de 1,150 ya las empresas públicas, que aportan el 15% del PIB y ocupan el 5% de la población económicamente activa. De ella una sola empresa, por cierto un monopolio, PEMEX, produce ella sola el 10% del PIB. Es la empresa más importante en el país y ubicada dentro de las 500 más importantes a nivel mundial¹⁶⁶.

¹⁶³ Cfr. *Ibidem*, Pág. 277.

¹⁶⁴ Cfr. *Ídem*.

¹⁶⁵ Cfr. *Ibidem*, Pág. 278.

¹⁶⁶ Cfr. *Ídem*.

De 1920 a 1982, gracias a la protagónica participación directa e indirecta del Estado en la economía se consigue que el modo de producción dominante sea el capitalista. Las relaciones de producción se han extendido y han traído como consecuencia tanto el crecimiento como el desarrollo. La revolución y los gobiernos emanados de ella, no sin contradicciones, han transformado el país que de ser eminentemente agrícola, empieza a transitar por los caminos de la industrialización. Así se ha conseguido la ampliación del mercado interno y la elevación del nivel de vida de amplios sectores de la población. El desarrollo ha sido hacia adentro. En el aspecto de la intervención del Estado en forma indirecta hay que señalar que jugó también un papel muy importante¹⁶⁷.

Sobre todo en la década de los cuarenta y a raíz de la segunda guerra mundial, se crea el modelo de sustitución de importaciones. Ante la reducida producción interna de bienes de capital e insumos para la planta productiva y dado que el principal proveedor, los Estados Unidos, reducen las exportaciones de estos bienes pues se preparan y luego entran a la conflagración, el Estado Mexicano regula y da todas las facilidades para que los capitales produzcan parte de los bienes que ya no llegan. Más aún levanta barreras arancelarias para evitar, pasada la contienda, la competencia externa¹⁶⁸.

Un aspecto no debe pasar desapercibido, en todo ese periodo las empresas transnacionales penetran en la vida económica; llenan los espacios vacíos dejados por la burguesía nacional o compran empresas de mexicanos; en otras ocasiones se fusionan con el capital no solo privado sino público también. Pero el modelo seguido empieza a dar muestras de agotamiento sobre todo al finalizar los setenta. Entre otros hay que anotar que la protección que brinda el Estado a la industria establecida en México hace que sobre todo la pequeña y mediana empresa no se preocupe por innovar tecnológicamente las plantas; no hay necesidad, el mercado es cautivo. Como consecuencia, cuando a nivel mundial hay una acelerada puesta en práctica de nuevos e innovados procesos productivos, en México, en esos sectores se da el atraso. Sólo la industria transnacional y algunas grandes empresas mexicanas han cuidado estos aspectos. Así el sistema hace crisis en 1982 y urgen cambios drásticos¹⁶⁹.

Cuando llega al poder Miguel de la Madrid, la globalización a nivel mundial es acelerada, pero el país no se ha integrado a ese proceso

¹⁶⁷ Cfr. *Ibidem*, Pág. 279.

¹⁶⁸ Cfr. *Ídem*.

¹⁶⁹ Cfr. *Ibidem*, Pág. 280.

más que tímidamente. Había que actuar y rápido. Así se dio paso a una serie de reformas para colocar a la nación en la acelerada etapa de transformaciones que se estaban viviendo a nivel mundial, so-pena del rezago y la elevación de los costos en la medida de que se retrasaran los cambios. Las reformas abarcaron todos los ámbitos del quehacer público. Nos referiremos especialmente a la intervención del Estado en la economía. Ya hemos dejado asentado que lo hace en forma indirecta y directa. En la primera el gobierno disminuyó la regulación económica, hizo a un lado leyes que se oponían al aumento del capital externo, de más del 50%; en la actualidad ya se instalan empresas con el 100%. Mas aún se legisla para conceder la nacionalidad mexicana al capital extranjero que levante o que ya tenga empresas establecidas en el país, con el fin de protegerlo como si fuera nacional¹⁷⁰.

Previo a 1980, tenemos unas políticas económica, social, cultural y sindical, que corresponden a una etapa del país, ésta va a ser abruptamente modificada a partir de 1982 con el gobierno de Miguel de la Madrid; este cambio se va a reflejar en materia laboral y en materia sindical. Los derechos establecidos en la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo y en otros ordenamientos, son irrenunciables. Lo que se propugna a partir de 1982, especialmente con la mutilación de los contratos colectivos, es la renuncia a estos derechos. En las revisiones contractuales realizadas durante el período 1982-2000, que estamos analizando, frecuentemente la alternativa era cerrar la planta o mutilar el contrato, es decir perder el trabajo o renunciar a derechos laborales obtenidos anteriormente¹⁷¹.

Sería necesario aquí puntualizar el hecho de que anteriormente a ese período también existían violaciones a la Constitución y a la Ley, pero podríamos decir que eran excepciones a la norma, sin embargo, a partir de los años ochentas se estandarizan estas formas de violación y se aceptan como algo normal. En muchas de las empresas establecidas en los últimos veinte años, particularmente en el sector de maquiladoras, es donde se ha pugnado constantemente por mantener a los sindicatos bajo control, debido a que el industrial maquilador extranjero le ofrecen una serie de adecuaciones, y en esa serie se incluyen el tipo de sindicatos que más se adapte a la

¹⁷⁰ Cfr. *Ibidem*, Pág. 281.

¹⁷¹ Cfr. MUTSAKU KAMILAMBA, Kande. *La Globalización vista desde la periferia*. Op. Cit. Págs. 262-264.

empresa, sin descartar la posibilidad de que no haya sindicato, que es un caso común en Tijuana, Baja California Norte y Sonora¹⁷².

Estas y otras medidas se tomaron para facilitar la instalación y dar un nuevo trato a las firmas. En cuanto al comercio internacional, primero se hizo posible la entrada al GATT, con lo cual se abrió vertiginosamente el país a la penetración de una inmensa cantidad de mercancías y servicios, más todavía se facilitaron las cosas para la llegada de capital financiero especulador que tan graves daños ha ocasionado al país, pues su función ha sido la de recoger ahorro interno para llevárselo fuera. Posteriormente se firma en 1993 el TLC, lo cual es resultado de la presión que ejercen los capitales más poderosos de Canadá, Estados Unidos de Norteamérica y México, que obligan a sus países a ampliar de un plumazo el mercado¹⁷³.

Muchas industrias cambian su localización, de países con altos niveles, a países con bajos niveles salariales, esto es, de economías altamente industrializadas, a economías en desarrollo. Con esto, la producción obtiene una reducción considerable de costos en la mano de obra. El primero es que los asalariados de estas economías pierden sus empleos, que se van a otras economías; y los trabajos que anteriormente a este período se efectuaban en las industrias, ahora se transforman frecuentemente en puestos del sector servicios, que en general no forman la fuerza de los sindicatos¹⁷⁴.

Otro motivo es que continuamente se condiciona de diversas maneras la contratación de los trabajadores en estas economías, por ejemplo, cubriendo una plaza con dos tiempos medios, lo cual permite una evasión de la militancia sindical, con obreros que no pueden participar activamente en los sindicatos, debido a que no tienen un tiempo completo. Esto se debe, en la mayoría de los casos, a la oferta excesiva de mano de obra que hacía bajar los salarios y los estándares laborales a niveles aun menores, proporcionalmente, que los que se tenían en los años cuarentas o cincuentas. Con el proceso de globalización, esto se profundiza, así como las contradicciones entre la clase trabajadora y la clase empresarial¹⁷⁵.

Al celebrarse el Tratado de Libre Comercio para América del Norte, surge una regulación regional del trabajo, que se fundamenta básicamente en el llamado Acuerdo de Cooperación Laboral de

¹⁷² Cfr. *Ibidem*, Págs. 267 y 268.

¹⁷³ Cfr. *Ibidem*, Págs. 269 y 270.

¹⁷⁴ Cfr. *Ibidem*, Págs. 271 y 272.

¹⁷⁵ Cfr. *Ibidem*, Págs. 273-275.

América del Norte. En su Anexo 1 se establecen los Principios Laborales, son lineamientos que las partes se comprometen a promover, bajo las condiciones que establezca su legislación interna, sin que constituyan normas comunes mínimas para dicha legislación.

Su propósito es delimitar áreas amplias de atención en que las partes han desarrollado cada una a su manera, leyes, reglamentos, procedimientos y prácticas que protegen los derechos y los intereses de sus respectivas fuerzas de trabajo, como lo es: 1. Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse. 2. Derecho a la negociación colectiva. 3. Derecho de huelga. 4. Prohibición del trabajo forzado. 5. Restricciones sobre el trabajo de menores. 6. Condiciones mínimas de trabajo. 7. Eliminación de la discriminación en el empleo. 8. Salario igual para hombres y mujeres, según el principio de pago igual por trabajo igual, en un mismo establecimiento. 9. Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales. 10. Indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales. 11. Protección de los trabajadores migratorios. Esta legislación es de aplicación general para los tres países que forman el TLC: Canadá, Estados Unidos y México. Este acuerdo paralelo requiere de un amplio análisis, sin embargo, un problema inmediato de carácter aplicativo es que no se proporcionan mecanismos de obligatoriedad ni de seguimiento del mismo¹⁷⁶.

A estas alturas, en el marco de la globalización de la economía a nivel mundial, las reformas hasta ahora en el aparato del Estado han significado en lo económico una disminución de la participación de éste en la conducción de la rectoría económica, a pesar de que en la constitución se establece en su artículo 25 que: corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional. En la práctica, llevados por el proceso de globalización, se deja en manos del sector privado la marcha de la economía y los cambios basados en el libre juego de las fuerzas del mercado¹⁷⁷.

Esto ha traído como consecuencia el estancamiento, la quiebra de pequeñas y medianas industrias y el padecimiento de algunas de las grandes; el desempleo creciente y el abatimiento del nivel de vida de la población y por lo tanto de la reducción del mercado interno. Por el momento se considera un error volver los ojos al pasado pretendiendo

¹⁷⁶ Cfr. ESTAY, Jaime. La Globalización de la Economía mundial. Miguel Angel Porrua, México, 1999. Págs. 382 y 383.

¹⁷⁷ Cfr. *Ibidem*, 384.

que el Estado vuelva a regular libremente las ganancias para atender necesidades sociales sin el consentimiento del capital¹⁷⁸.

Los gobernantes mexicanos, desafortunadamente, hicieron un drástico cambio de política económica sin que antes se prepararan las condiciones para evitar daños a la planta productiva; más aún a diferencia de países tan poderosos como el Japón y los Estados Unidos, que levantaron o sostuvieron barreras proteccionistas, en nuestro país la burocracia estatal dejó y seguirán dejando que entre la competencia externa sin ninguna restricción; el resultado no se ha hecho esperar y ha traído como consecuencia la quiebra de numerosas pequeñas y medianas empresas. Las reformas realizadas se pudieron haber logrado con la consulta amplia para que contando con el consenso, hubieran dejado a la nación la seguridad de que su participación resultó decisiva en las transformaciones que se tomaron¹⁷⁹.

Al negarse el aparato del Estado a abrirse a la democracia, canceló la posibilidad, y hasta ahora así es, de evitar los riesgos inherentes al repudio de la población a los actuales programas de gobierno. De seguir prevaleciendo el punto de vista de aquellos que se niegan a dar participación real a la sociedad en la consulta y toma de decisiones trascendentes, se corre el riesgo de caer en la inestabilidad política, máxime ahora que en el grupo político dominante para resolver las tensiones y para solucionar sus contradicciones se ha caído en el terreno pasando a la violencia y llegando a la eliminación física de los contrincantes dentro del aparato en el poder. El ciudadano ve que los equipos gobernantes que sucesivamente han tomado el relevo sexenal, para nada representan los intereses colectivos y si los intereses particulares¹⁸⁰.

Hemos tratado de exponer en forma general los acontecimientos que han dado origen a la Globalización, observamos que muchos de los hechos en los que hacemos referencia, son de carácter económico, social y político. En el próximo capítulo, citaremos los ordenamientos legales contenidos en nuestras leyes vigentes, específicamente estas son: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo. Nos serán de gran utilidad para reforzar el contenido de nuestra tesis.

¹⁷⁸ Cfr. FLORES OLEA, Víctor. *Crítica de la globalidad*. Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1999. Págs. 506 y 507.

¹⁷⁹ Cfr. *Ibidem*, Págs. 508 y 509.

¹⁸⁰ Cfr. *Ibidem*, Págs. 510 y 511.

CAPITULO 3. MARCO JURÍDICO VIGENTE

3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

En este capítulo haremos cita de los artículos constitucionales, relativos a los Derechos Laborales que son parte del tema central de la investigación de este trabajo de tesis.

"Artículo 5°. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial...

...Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123...

...El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

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

Como lo han expresado casi todos los autores de Derecho Constitucional, como de Derecho Laboral, al resultar la libertad de trabajo una quimera dentro del régimen liberal, pues imperó el principio de la ley y la oferta y la demanda sobre el mercado de trabajo, así como el mejor dotado sobre el desigual, los abusos evidentes cometidos en perjuicio de los trabajadores hicieron necesario un cambio radical de las relaciones jurídicas, obligando al Estado a reconocer y garantizar no únicamente dicha libertad, sino a

regular al mismo tiempo todas las formas de contratación y empleo tanto en lo individual como lo colectivo; en lo individual para defender la dignidad y la persona del trabajador; en lo colectivo para obligar a los empresarios o patronos a la utilización radical de los sectores profesionales, a fin de encauzar los imperativos y exigencia de la economía nacional, sin lesionar los intereses de la clase trabajadora, sobre todo en aquellos países que en mayor medida requieren de la fuerza de trabajo para su desarrollo.

Estas ideas normaron el pensamiento del Constituyente, a ellas responde el imperativo contenido en el párrafo inicial del actual artículo quinto. La premisa establece la necesidad de imponer una política profesional y estatal de efectiva garantía de empleo, destinada a protegerlo en varias direcciones: primera, sostener su permanencia y estabilidad evitando en lo posible la desocupación; segunda, proveer a la distribución de la mano de obra, si esto se hace necesario, no sólo en el ámbito geográfico sino en el profesional, a través de la capacitación y el adiestramiento del trabajador; tercera impulsar el aprendizaje de dos o más actividades u oficios, para intentar una posible reclasificación laboral de acuerdo con las capacidades del propio trabajador; cuarta, en otro campo de acción, para encontrarle ocupación por conducto de agencias de colocaciones, las cuales deben realizar en forma permanente un análisis y control de puestos vacantes o de nueva creación, en los que puedan ser útiles las aptitudes de cada persona en busca de trabajo.

"Artículo 32. La Ley regulará el ejercicio de los derechos que la legislación mexicana otorga a los mexicanos que posean otra nacionalidad y establecerá normas para evitar conflictos por doble nacionalidad...

...Los mexicanos serán preferidos a los extranjeros en igualdad de circunstancias, para toda clase de concesiones y para todos los empleos, cargos o comisiones de gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano".

El artículo 32, establece por razones políticas, económicas y sociales, una serie de diferencias entre los pobladores de un Estado con base en su nacionalidad. De esta manera, al igual que los miembros de una familia gozan de privilegios y tienen ciertas obligaciones para con el resto de ésta, que no tienen con respecto a terceros. También del vínculo íntimo existente entre los mexicanos y su país se desprenden una serie de obligaciones y derechos que no se dan en el caso de un extranjero, por estar vinculado este último de

modo íntimo con otro Estado. De tal suerte, este artículo establece algunas diferencias entre mexicanos y extranjeros que están vinculadas principalmente con la protección de intereses prioritarios para el funcionamiento de la sociedad mexicana.

"Artículo 73. El Congreso tiene facultad:...

...X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123..."

El precepto que se comenta establece las principales facultades del Congreso de la Unión, al mismo tiempo se observa la aplicación del principio de distribución competencial que rige entre los Estados y la Federación. El Poder Legislativo, es el que dispone de mayor número de atribuciones, en virtud de que la mayor parte de ellas consiste en producir leyes, esto es, en expedir normas jurídicas generales, abstractas e impersonales, entre las cuales se encuentran las leyes laborales.

Es en esta fracción X en sus dos últimos renglones, en donde aparece la facultad del Congreso para expedir las leyes de trabajo reglamentarias de los apartados "A" y "B" del artículo 123, son los principios constitucionales relativos a la parte del Derecho Social que atiende a las relaciones laborales y a la Previsión Social. Estos no podrían ser eficaces sin las leyes que permitan su aplicación a casos concretos

Artículo. 115. En su fracción VIII señala: "Las leyes de los Estados introducirán el principio de la representación proporcional en la elección de los ayuntamientos de todos los municipios.

Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base a o dispuesto en el artículo 123 de esta Constitución, y sus leyes reglamentarias".

En este sentido, se sugiere que dichos principios quedasen establecidos en las constituciones locales y en las leyes estatales, misma que deben observar como principios básicos la garantía de los derechos mínimos de sus servidores, la implantación de sistemas de servicio público de carrera estatal y municipal, niveles de estabilidad

laboral en el empleo. Sin embargo, a tan importantes principios se presentaron problemas técnicos constitucionales para su instrumentación, por falta de elementos interpretativos; porque faltó determinar si dichos principios laborales serían objeto de regulación en el apartado "A" o en el "B".

No obstante el mandato constitucional, tal parece que nuestras entidades han hecho caso omiso del mismo, pues en muy pocas constituciones locales son las que se han reformado para albergar los principios de justicia laboral aludidos. En lo referente a la expedición de las leyes ordinarias laborales relativas, son todavía menos. Creemos que este mandato no debe desdeñarse; en épocas de crisis la clase trabajadora es la que más sufre las consecuencias, y el Derecho Laboral se convierte en el escudo principal en contra de las arbitrariedades en las relaciones laborales.

Artículo 116. En su fracción VI establece: "Las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias".

En este precepto, se recoge de nueva cuenta lo dispuesto en el párrafo segundo de la fracción VIII del artículo 115, relativo a la regulación de las relaciones de los trabajadores al servicio de las entidades federativas. Resulta criticable el hecho de que siendo una disposición de carácter laboral no se ubicara en el artículo 123; técnicamente sería más adecuada su ubicación a fin de que todos los derechos sociales de los trabajadores se encontraran en un sólo ordenamiento.

"Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverán la creación de los empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La duración máxima del trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial, y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis como jornada máxima la de seis horas;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. Las mujeres durante el embarazo 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 período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o 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 y para promover 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 indispensable para el mejor desempeño de sus funciones.

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una comisión nacional, integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

b) La comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país el interés razonable que debe percibir el capital y la necesidad reinversión de capitales.

c) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.

d) Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley.

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda del curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de la jornada, se abonará como salario por el tiempo

excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajo;

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según o determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de sus trabajadores y establecerá un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad...;

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas. Métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de 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 simplemente 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.

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera ésta, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto las sanciones procedentes en cada caso...

...XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnización, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo, y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos;

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa;

g) Las que constituyen renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra;

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección del bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, es de la

competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

1. Textil
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica. Abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligar y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz incluyendo autopartes mecánicas y eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación e los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

19. Madera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinado de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de nevase de vidrio;

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de trabajo; y

22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; y

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una entidad federativa; obligaciones patronales de materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones, en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente...".

Este precepto, que rompía con los moldes de un constitucionalismo, abierto únicamente a los tradicionales derechos del individuo y a la composición de la estructura política, es quizá, la parte más dinámica y profundamente humana del capítulo social de nuestra Constitución. La clase tutelada, la trabajadora, producto y víctima de la explotación, encuentra en este artículo los mínimos económicos y de seguridad social que deben observarse y ser

protegidos cuando una persona presta un servicio personal técnicamente subordinado, puesto que quien lo recibe es, en general, dueño del capital.

Otro comentario que podemos hacer, es en cuanto a la difícil enunciación que se hace de diferentes categorías de trabajadores que hoy resultan extrañas; es evidente que en aquellos tiempos la palabra "jornalero" era equivalente a lo que hoy se denomina como trabajador del campo, pero también lo es que la expresión "obrero", hoy se reduce a un trabajador manual, en tanto que la que alcanza mayor importancia es, simplemente, la de "trabajador". El término empleado ha sido interpretado, a veces, como equivalente a trabajador administrativo, que puede ser de confianza y aún representante del patrón, pero también trabajador al servicio del Estado.

Existen otras fracciones que consideramos son las que frecuentemente no se cumplen cabalmente y las que tienen relación directa con los Derechos Laborales. En cuanto a la duración de la jornada de trabajo, en la actualidad las nuevas tecnologías exigen menos tiempo de trabajo y provocan desempleo (fracción I), es necesario repartir equitativamente el tiempo de trabajo. En el caso contrario cuando se labora más de ocho horas y se explota al trabajador haciéndolo trabajar más de tres veces consecutivas, se contradice con la prohibición de trabajar tiempo extra (contemplado en la fracción XI); el trabajo de los menores de catorce años, en las calles se les ve trabajando y la mayoría son indigentes, la necesidad de subsistir los obliga porque lo poco que entra de ingreso en la familia no alcanza (fracción III); los salarios mínimos son insuficientes sería correcto y deseable que se cumpliera lo que allí se dice, pero envuelve una de las mentiras más dolorosas del sistema político mexicano (fracción VI); es pertinente mencionar que haremos más adelante otros comentarios respecto a otras fracciones que son en sí el origen de los Derechos Laborales, contenidos en la Ley Federal del Trabajo.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases, deberá expedir leyes sobre trabajo, las cuales regirán el concepto tutelar del Derecho del Trabajo, en donde se consagra la tesis de que el artículo 123 es sólo un punto de partida, una plataforma de lanzamiento a partir de la cual las leyes reglamentarias, específicamente la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Seguro Social y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los Contratos Ley, los Contratos Colectivos de Trabajo y los Contratos Individuales de Trabajo puedan mejorar cada una de las normas previas, obviamente a favor de los

trabajadores. En ese sentido es perfectamente válido que las leyes ordinarias no se limiten a desarrollar los derechos constitucionales sino que pueden incorporar otros, como el derecho a las vacaciones, que no está previsto en la Constitución.

Las fracciones XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXI, y XXII, que hablan del derecho de asociación a un sindicato y del derecho a la huelga, no las hemos citado con anterioridad ya que no son parte fundamental de esta tesis, tampoco las comentaremos porque forman parte del Derecho Colectivo del Trabajo, motivo de tema para otra tesis.

El artículo 123 constitucional contiene también el Apartado "B", dedicado a los trabajadores al servicio del Estado. En este Apartado se regula la actividad de los trabajadores que prestan sus servicios a los tres Poderes de la Unión: Ejecutivo, Legislativo y Judicial; así como también al Gobierno del Distrito Federal. A pesar de que los trabajadores están sujetos a las disposiciones del Estado, ellos no quedan exentos por la influencia de la Globalización, por ejemplo, el caso de los trabajadores eventuales que no tienen ninguna prestación, salvo su salario y que al mismo tiempo aspiran obtener una base o plaza, para adquirir estabilidad, antigüedad y demás derechos laborales.

La distribución en Apartados tuvo, en su momento, la intención perversa de discriminar a los trabajadores al servicio del Estado, a los que prácticamente se les negaron los derechos de huelga y de negociación colectiva, a cambio de una estabilidad que la ley condicionó a una antigüedad mínima de seis meses. Y hubo el riesgo, en su tiempo, de que se incorporara un tercer Apartado, el "C", en que se quería hacer lo mismo con los trabajadores de las universidades públicas autónomas por ley. No se logró el apartado "C" pero sí establecer normas discriminatorias en su perjuicio, particularmente para los académicos, en materia de derechos colectivos, tarea que se llevo a cabo en la Ley Federal del Trabajo.

Actualmente hay una cierta tendencia a buscar la cancelación del apartado "B" e incorporar a los llamados burócratas al capítulo de los trabajos especiales en la ley. Por iniciativa del Partido de la Revolución Democrática (PRD), son quienes están promoviendo ese proyecto. Pero no es fácil que se logre, el Estado quiere conservar sus prerrogativas sobre sus propios trabajadores. Esto debe de estudiarse más a conciencia, invitando al pueblo de México para someterlo a consenso, cuyos resultados sean a favor de la clase trabajadora.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Todos y cada uno de los artículos que enuncia nuestra Ley, son de suma importancia; en este subíndice citaremos solo los que nos parecen son los más apropiados para reforzar la estructura de nuestra tesis. Dentro de esta Ley, no existe un capítulo que hable expresamente acerca de los Derechos Laborales, algunos de ellos se contemplan como prestaciones y otros están contenidos dentro del capítulo de las obligaciones de los patrones.

"Artículo 1º. La presente Ley es de observancia general en toda la república y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado 'A', de la Constitución".

La Ley que regula el trabajo, se llama Ley Federal del Trabajo, sólo hay una Ley para toda la República, o sea que no hay leyes laborales diferentes para cada Estado, sino que rige la misma. Esta Ley nace del artículo 123 de la Constitución, las disposiciones laborales se consideran de orden público, es decir, que son especialmente protegidas por el gobierno, y buscan la justicia entre los trabajadores y patrones.

También sirven de ley todos los Reglamentos Laborales, los Acuerdos internacionales de México con otros países, las Sentencias de casos parecidos, los Principios Generales del Derecho, la Costumbre, la Equidad y la Jurisprudencia, que son las sentencias de amparo de los tribunales Colegiados o de la Suprema Corte en materia Laboral. En caso de duda se aplicará la ley de la forma más favorable para el trabajador. El trabajo de las Juntas de Conciliación o de la Procuraduría del trabajo será gratuito, y no se pagará ningún impuesto.

Hemos observado que en el actual sexenio, se pretende reformar en su totalidad esta Ley, realizar una reforma a nuestra Ley Laboral, implicaría hacer también una reforma al artículo 123 constitucional, pero todo responde principalmente a la presión que ejerce la Globalización y seguramente al Tratado de Libre Comercio celebrado con Estados Unidos y Canadá.

"Artículo 2º. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".

El legislador invocó el equilibrio como un objetivo que hará factible la paz en la empresa y la satisfacción de los derechos de los trabajadores en función de las posibilidades de las empresas o de los patrones en general. La justicia social comprende en cambio, una normatividad tutelar a favor de los trabajadores.

"Artículo 3°. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguran la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entra los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores".

El concepto de trabajo como derecho y como deber tiene el inconveniente de que el acreedor al trabajo difícilmente puede exigirlo porque no hay, salvo la "fantasmagórica" política social del Estado, un deber de dar empleo. Si es entendible el deber de trabajar como una obligación derivada de la relación de trabajo.

Al decir que no es artículo de comercio, es un tanto ambigua. Al pretender expresar que el trabajo no es una mercancía, no deja de ser un tanto contraria a la realidad dominada por la ley de la oferta y la demanda, y se precisa que debe desarrollarse en un régimen de libertades que en la práctica son limitadas por las obligaciones. Los otros fines que el artículo señala, como las condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, forman parte de la esencia tutelar del Derecho del Trabajo. Aunque también la realidad sea discrepante de la intención cuando se aprecia la insuficiencia insultante de los salarios mínimos definidos por una política neoliberal y en contra de la clase trabajadora.

El principio de igualdad es, más que una realidad, es una pretensión. Presenta en los hechos, una dificultad real: la acción procesal de nivelación salarial fundada en el principio constitucional de que a trabajo igual debe corresponder salario igual (fracción VI del artículo 123, Apartado "A"), es de casi imposible ejercicio porque se imputa al trabajador la carga de acreditar que hace lo mismo y con los mismos resultados que el trabajador que gana más.

"Artículo 5º. Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
- XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;
- XII. Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y
- XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos los casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas”.

La referencia al orden público, expresa el interés superior de la sociedad y el Estado por la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores. En la fracción XIII, al establecer la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, plantea un problema que difícilmente se compagina con el principio procesal de la conciliación. No hay conciliación que no suponga cierto grado de renuncia aunque para superar esa dificultad se plantee que no hay renuncia cuando el derecho no ha sido aún declarado en una resolución definitiva.

“Artículo 7º. En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no haya una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales”.

Esta disposición no parece tener un porvenir brillante. Si bien es cierto que en el Tratado de Libre Comercio, no se establece el libre tránsito de trabajadores entre los países que lo firmaron, los trabajadores extranjeros si son solicitados de este lado y los dejan entrar sin tanto problema a nuestro país, por disposición del Instituto Nacional de Migración, pero en cambio nuestros trabajadores no son llamados para trabajar en alguna empresa extranjera, y son muy contados los que logran obtener trabajo de manera legal, como ocurre en cambio en la Unión Europea, ojalá que en el futuro se lograra acordar esa libertad de tránsito y que los emigrantes no sufran por tratar de alcanzar mejorar su condición de vida, respetando su integridad como seres humanos y sus derechos como trabajadores.

“Artículo 12. Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”.

El concepto de intermediario asume hoy una importancia especial porque se ha convertido en costumbre patronal utilizar intermediarios bajo la idea de que se trata de patrones independientes. Con ello se intentan muchas cosas y de manera principal, eludir responsabilidades laborales y entre ellas el pago de la participación en las utilidades.

"Artículo 18. En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2° y 3°. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

Este precepto expresa el principio tutelar a favor de los trabajadores, en la interpretación de las normas de trabajo. Sin embargo, en la medida en que exige que haya duda sobre la interpretación, los tribunales de trabajo, poco propicios para sustentar una tesis tutelar, suelen afirmar que no tienen duda alguna en el alcance de las normas. De donde deriva la escasa eficacia de la disposición comentada.

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

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

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

Esta es una disposición de contenido más teórico que práctico, persigue, sin embargo, una finalidad concreta: que no se invoque que no hay relación de trabajo porque no existe el documento (contrato escrito) que lo compruebe. Destaca en consecuencia la importancia de la prestación del servicio que hace presumir, inclusive, la existencia del contrato.

Los elementos fundamentales de la relación de trabajo serán entonces, la prestación del servicio personal subordinado y el pago del salario, pero como lo mencionamos en el subíndice que habla de la Relación de Trabajo, con mucha frecuencia este tipo de relación se intenta disfrazar de relaciones mercantiles, como los contratos de

comisión mercantil o de relaciones civiles y de los contratos de servicios profesionales o de arrendamiento.

En tiempos pasados los patrones pretendían eludir sus responsabilidades no firmando contratos individuales de trabajo pero con el tiempo la jurisprudencia atajó esas prácticas imputando a los patrones la responsabilidad por falta de los documentos como lo establece el artículo 26 de esta Ley. Bastará entonces que el trabajador acredite que realiza o realizó el trabajo para que se entienda la existencia de la relación laboral.

Pero a pesar de que existe jurisprudencia al respecto, se sigue observando que en la práctica existen relaciones de trabajo en las que los patrones no celebran contratos individuales de trabajo, explotan al trabajador y no les reconocen sus derechos, como en el caso de las personas que le trabajan a un patrón en los tianguis, también en el caso de los indigentes, que son absorbidos por mafias ya establecidas en las grandes ciudades, en las que les ofrecen trabajo, haciéndoles vender en la mayoría de las ocasiones, mercancía de dudosa procedencia, y la muchas de las veces son ellos quienes "pagan el pato" en lugar de esos delincuentes. En la mayoría de los casos estas personas son menores de edad y mujeres, cuya necesidad de sobrevivir aceptan enrolarse en esas actividades.

"Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas por esta Ley".

Envuelve esta disposición toda una doctrina del Derecho del Trabajo: la Ley como garantía de derechos mínimos, relación entre salario y la importancia de los servicios; principio de igualdad de salario a igualdad de trabajo y no-discriminación, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley, que evidentemente se refieren a las situaciones de menores, mujeres embarazadas y trabajos especiales.

Aunque como ya lo hemos mencionado en páginas anteriores la realidad es otra, las empresas extranjeras que se han establecido en nuestro país, traen consigo toda una serie de disposiciones y políticas en las que contratan a personal más o menos parecido a los rasgos físicos de los que dieron origen al negocio, siendo que nuestro pueblo

predomina la raza de bronce (muy bonita por cierto); o en la mayoría de las ocasiones preguntan en sus solicitudes de trabajo el tipo de religión que profesan los aspirantes a obtener empleo, condicionan el resultado de selección, la religión nada tiene que ver con la necesidad de pedir trabajo. Además lo único que les importa a estas empresas es hacerse más ricos a costa de la tan barata mano de obra y beneficiándose de las pocas exigencias de nuestra clase trabajadora.

"Artículo 57. El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen".

Aquí se consagra el derecho sustantivo al cambio, para mejorar las condiciones de trabajo, en el caso de los trabajadores. Sin embargo la Ley, incurren en una evidente laguna, a este conflicto económico de carácter individual no le señala trámite alguno. Pero ante el principio consagrado en el artículo 14 constitucional, último párrafo, de que a falta de ley, deberá fundarse la resolución del juez en los principios generales del Derecho, la alternativa será la de que se siga el procedimiento ordinario con acopio de pruebas periciales para demostrar la desproporción entre el servicio y el salario.

"Artículo 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente".

Si bien se habla de los máximos legales con lo que parece referirse a la jornada máxima de ocho horas, siete horas y media o siete horas, según se trate de jornadas diurnas, mixtas o nocturnas, en realidad se plantea una especie de semana de trabajo que no podrá exceder de cuarenta y ocho, de cuarenta y cinco o de cuarenta y dos horas.

En realidad se acepta por la ley una división del tiempo semanal de trabajo que permite infinitas modalidades que, de hecho exceden del tiempo semanal. Hay inclusive, una cierta tendencia a dividir por años las horas de trabajo, generalmente con un tope diario que

evidentemente excede de las ocho horas diarias o sus equivalencias en otros turnos.

"Artículo 69. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro".

En este artículo, establece siguiendo el mandato constitucional, dos derechos fundamentales: el descanso después de seis días de trabajo y el pago del salario íntegro en el día de descanso. De esa manera los trabajadores por seis días de trabajo deben percibir siete salarios.

En el medio laboral, existen trabajadores que no reciben ese derecho a descansar, como en el caso de las empresas familiares, con tal de obtener más ganancias obligan al familiar o pariente a permanecer más tiempo de lo debido, pero lo peor de todo es que se trabaja por el mismo sueldo.

"Artículo 71. En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo".

La mayoría de las empresas, sean extranjeras o de dueños mexicanos, cambian este día de descanso por algún día de lunes a viernes, exigen a sus trabajadores en trabajar los domingos y parece que en la mayoría de los casos, no cumplen con el pago de la prima adicional y le dejan el mismo salario que ganan durante los días que llamamos hábiles.

La sociedad está organizada para el descanso dominical, en este día se organizan varias actividades de carácter cultural, deportivo, religioso y para asistir a espectáculos, entre otros más. Es obvio que no se prohíbe el trabajo en domingo, pero se recomienda que se observe.

"Artículo 73. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado".

Aquí la Ley es enfática al disponer que no hay obligación de trabajar en día de descanso, sin embargo, en ciertas situaciones, si los trabajadores se niegan y no hay acuerdo, La Junta de Conciliación y Arbitraje podrá decidir que sí se trabaje (artículo 75), si se trata de un día de descanso obligatorio (artículo 74), en este caso el pago doble se refiere precisamente al servicio prestado, no a una jornada completa. Es también obvio que el servicio puede ser menor, igual o mayor que una jornada.

"Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsiguiente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios".

Las vacaciones aquí establecidas son verdaderamente miserables, además el segundo párrafo es confuso. La Suprema Corte de Justicia de la Nación lo ha interpretado en el sentido de que a partir del quinto año y no del noveno como parecería indicar, el trabajador tiene derecho a dos días más de vacaciones.

"Artículo 78. Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos".

En la mayoría de los casos, los trabajadores sólo disfrutan de esos seis días, comparado con todos los días del año que son 365 y que aún considerando los días de descanso comunes, los días de descanso obligatorio o en ocasiones los opcionales, la mayoría de los trabajadores labora un gran número de días. A pesar que existen muchas empresas que se han incluido equipos de sistemas a sus actividades empresariales y otras utilizan robots como en el caso de las armadoras de autos, sigue siendo el trabajador el que se lleva más el desgaste físico-mental. La idea es que realmente descansen.

"Artículo 79. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados".

El primer párrafo pretende impedir la práctica, muy frecuente, de que los trabajadores cambien descanso por dinero. El segundo párrafo también respeta el principio de proporcionalidad.

"Artículo 80. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones".

El concepto les correspondan, pretende aclarar que también se debe pagar la prima sobre el salario de los días de descanso. Tenemos la experiencia que la mayoría de los trabajadores, no conocen o ignoran este derecho, reciben su salario sin tomar en cuenta que les corresponde un veinticinco por ciento sumado a sus salarios del período vacacional.

"Artículo 81. Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo".

Consagra en rigor, un derecho patronal. Sin embargo, no prevé la violación por parte del patrón del deber de fijar las vacaciones. En esos casos la única alternativa que tienen los trabajadores es demandar su disfrute, pero puede imaginarse el costo y las consecuencias de una demanda de ese tipo. La solución mejor sería que si transcurre el plazo de seis meses sin que el patrón conceda las vacaciones, la facultad de fijar la fecha pasará al trabajador y bastaría que diese un aviso escrito al patrón para que pudiese disfrutarlas. Seguramente ello haría que el patrón organizara mejor las vacaciones.

"Artículo 87. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste".

Una prestación importante. Sin embargo la Suprema Corte de justicia de la Nación ha considerado que el pago debe hacerse sobre salario nominal a pesar de que el artículo habla de salario en general y cuando quiere precisar otra cosa, lo dice expresamente en los artículos 71, 73, y 80.

"Artículo 90. Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

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".

Como lo hemos ya comentado en varias ocasiones en esta tesis, el salario mínimo es insuficiente, además el artículo lo define en relación de un jefe de familia, lo que no siempre ocurre. Pero su proyección a través de la Comisión Nacional del Salario Mínimo jamás satisface los requisitos que aquí se fijan. El que se consideren de utilidad social instituciones que protejan la capacidad adquisitiva del salario no ha sido un impulso fundamental para mejorarla. Además de que existe una enorme desproporción de los salarios de todos los trabajadores, en comparación de los grandes sueldos que perciben la mayoría de los funcionarios públicos con el pretexto de que se debe a la naturaleza de su cargo. Ellos si que no se truenan los dedos de las manos por la preocupación de poder solventar todos los gastos y necesidades a las que todo el pueblo esta obligado a saldar. Eso sin mencionar a la mayoría de profesionales egresados que se devalúan al aceptar bajos sueldos, por la necesidad que tienen de cubrir la mayoría de los gastos familiares, personales y de servicios, más la intención de adquirir experiencia.

"Artículo 101. El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda".

Pretende eliminar la vieja institución de las tiendas de raya. Sin embargo, la inseguridad reinante ha provocado que en muchas empresas previo acuerdo con los trabajadores, se cubra el salario

mediante depósito en cuenta de cheques o de inversión, no obstante, no es una medida adecuada para trabajadores de salarios bajos.

"Artículo 107. Esta prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto".

A pesar del espíritu tutelar de la Ley que en el capítulo de normas protectoras y privilegios del salario es notable, es una medida que algunos patronos olvidan cumplir, como ejemplo los dueños de los equipos de fútbol en nuestro país.

"Artículo 117. Los trabajadores participarán en las utilidades de la empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas".

Una disposición que como algunas otras, se limita a decir lo mismo que la fracción IX del apartado "A" del artículo 123 constitucional, olvidando el carácter reglamentario de la Ley Federal del Trabajo, lo que quiere decir, la necesidad de detallar las reglas constitucionales y no limitarse a repetir las aunque en este caso no sea al pie de la letra. Además en el caso de los trabajadores que prestan sus servicios por comisión y algunos eventuales (salvo los que trabajaron durante sesenta días en el año respectivo), en la mayoría de los casos no reciben este derecho de participar en las utilidades de la empresa. A muchos de ellos los marean como se dice en el lenguaje común de nuestro pueblo y terminan la relación de trabajo sin llevarse gran cosa.

Otra realidad es que la mayoría de los dueños de las empresas, gastan mucho de lo que realmente requieren y en ocasiones echan manos de las utilidades, provocando que el porcentaje disminuya y en el momento en que los trabajadores reciben el pago, ven una cantidad mínima de lo que realmente podían haber recibido por el año en que trabajaron, y no siendo sabios nos damos cuenta que resulta muy poco a comparación de las grandes ganancias que obtienen las empresas durante un año.

Cabe mencionar que esta prestación se debe pagar a más tardar el día treinta de mayo del año siguiente al que corresponda la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, y si el patrón es persona física, a más tardar el veintinueve de junio del año siguiente al que corresponda la participación de los trabajadores en las utilidades.

"Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumento o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose, de mal trato de palabra o de obra;

VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio el voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el

artículo 5º, de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo...

...XII. Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIII. Colaborar con las autoridades del trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituído por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos.

XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.

XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y

eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia...

...XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;

XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos..."

Este es un artículo que no se lee demasiado y que tampoco se aplica mucho. En alguna medida, es la contrapartida de las causas de rescisión de la relación laboral por causas imputables al patrón, ya que establece las obligaciones directas cuya violación puede considerarse causa de rescisión. En general, repite obligaciones ya previstas o implícitas en las conductas negativas pero tiene la gracia de que es un listado de normas primarias. Las secundarias serán las sancionadoras.

Por otro lado, en la práctica muchas de ellas no se llevan al pie de la letra, sobre todo en las empresas que no están formalmente establecidas y constituidas, muchas de las obligaciones de dueños o patrones no se aplican, como en el caso de las indemnizaciones, la mayoría de las veces los trabajadores sufren accidentes de trabajo y sus jefes se hacen de la vista gorda, hasta que el trabajador inicia la actividad procesal al interponer la demanda, es hasta que con la ayuda de un buen abogado honesto logran obtener el laudo a su favor y es cuando entonces el patrón paga el salario íntegro, además de la indemnización o en su defecto cubre los gastos médicos. Otros casos son por enfermedades profesionales, incapacidades permanentes o parciales y despidos.

En la fracción XXVII, La regla es sana y adecuada. Sin embargo, de acuerdo a lo se establece en la fracción V del artículo 123, Apartado "A" de la Constitución, las mujeres prefieren sin lugar a

dudas, que los períodos contemplados se dividan de mejor manera. Las seis semanas anteriores al parto las cambiarían de muy buena gana por un incremento proporcional al período posterior al parto, con el objeto de dedicarles más tiempo a sus hijos. Naturalmente que todo dependerá del género de trabajo. Hay que pensar que en un trabajo industrial o inclusive comercial, el período previo no resulta compatible, por regla general, con el trabajo. En trabajos administrativos y algunos de servicio, por el contrario, se puede esperar hasta muy poco antes del parto.

La regla final de esta fracción V, a propósito de los dos descansos extraordinarios de media hora cada uno para alimentar a los hijos es una verdadera fantasía ya que eso supondría la existencia de guarderías en todas las empresas y eso no existe. De nuevo con adaptaciones más o menos funcionales, se celebran acuerdos que durante el período de lactancia disminuyen la jornada por una hora. No es solución pero por lo menos es viable. Bueno todo esto es basándose en empresas que están bien constituidas, porque en el caso del trabajo informal no se da.

Otro comentario que podemos hacer, (respecto a las obligaciones de los patrones), es que deben hacer del conocimiento de los trabajadores, que existe el Sistema de Ahorro para el Retiro, para que éstos puedan afiliarse a alguna Institución Bancaria para realizar sus aportaciones por medio de inversiones, todo esto sumado a lo que van aportando con sus cotizaciones, por estar afiliados en el sistema de registro del Instituto Mexicano del Seguro Social. Pero por otro lado, la realidad es que a pesar de que la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) y sus reglamentos, tengan en cierta medida buenas intenciones para los trabajadores, existe aún mucha desconfianza de parte del pueblo; muchos de los trabajadores no quieren ver como las Instituciones Financieras jinetean sus ahorros, multiplicándolos a su favor y dejando una honda sensación en el ánimo del trabajador de que sólo podrán disfrutar de sus ahorros hasta que hayan cumplido sesenta años de edad. Quizás esa desconfianza se deba a que la mayoría estamos enterados de los malos manejos de dinero que realizan los políticos y funcionarios de nuestro país, como es el caso del fraude del FOBAPROA.

Por último, una adecuada clasificación de este artículo permite advertir que impone obligaciones de hacer, de no hacer, de dar y de tolerar. Este tipo de obligación de tolerar no forma parte normalmente de las clasificaciones o se confunde con las de no hacer. Pero no deben confundirse.

"Artículo 137. El fondo Nacional de la Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación, o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos".

En realidad se trata de un seguro social de vivienda, hoy a cargo del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), La reforma de la Ley federal del Trabajo en 1970, intentó conservar el sentido laboral de la prestación que en rigor ya no tiene ese carácter porque la obligación patronal diseñada en el texto inicial de 1970 se convirtió en una obligación compartida por el Estado, por la vía fiscal. No es ajeno al nacimiento el actual sistema el propósito de lograr una inversión permanente en vivienda, ajena al presupuesto del Estado, para provocar empleo. Sin embargo, los efectos reales no han sido nunca los que aparentemente determinaron la decisión de dejar sin efecto el capítulo correspondiente.

El concepto de aportación empresarial es más que discutible porque el 5% sobre los salarios es deducible lo que provoca que el estado contribuya por vía de menor ingreso fiscal con una cantidad importante. Pero además, la política salarial que se ha manejado siempre encontró el pretexto de la cuota de habitación para incrementar en escala menor los salarios con los que los empresarios estuvieron totalmente de acuerdo.

Como ya lo hemos expuesto, sólo en las empresas que están reconocidas y legalmente constituidas ante las Leyes, son las que procuran cumplir con este derecho otorgado a sus trabajadores. Pero la otra cara de la moneda, es que existen muchos otros trabajadores que ni si quiera aspiran a poder tener el derecho a tener casa, muchas veces por la misma naturaleza del giro o industria a la que prestan sus servicios, les es imposible obtenerlo. Son en realidad muy pocos los que logran obtenerlo, además aunque los Grupos Financieros ofrezcan créditos para hacerse de una casa, implican un esfuerzo realmente grande, pues con los sueldos miserables que perciben, como diablos quieren que una persona pueda lograrlo, apenas y lo que ganan les alcanza para comer y a tener algunas pocas cosas. Ojalá que algún día todos y cada uno de los trabajadores tengan su casa y dejen de padecer, cubriendo todas sus necesidades entre ellas una muy importante que es la de poder tener techo propio y que por fin dejen de tirar su dinero en rentas o someterse al esclavizante pago de la deuda contraída con los bancos.

"Artículo 162. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido...".

Existe una regla general: la prima de antigüedad se debe pagar en todos los casos de despido, incapacidad, muerte, rescisión, accidente de trabajo, cierre de la empresa, etc., el único caso donde no se paga, es si el trabajador renuncia voluntariamente y no tiene una antigüedad de quince años, esta disposición nos parece injusta, pensamos que la prima de antigüedad debería pagarse absolutamente en todos los casos sin importar la causa de separación ni la antigüedad en el trabajo. Otra disposición que creemos que es injusta, es la del tope máximo de dos salarios mínimos que marca la Ley, para el pago de la prima de antigüedad, esta no satisface a nadie que gane más que eso, pues hoy en día la mayoría de los trabajadores rebasan ese tope, pues el salario mínimo ha quedado prácticamente en desuso, y sin embargo la disposición aún está vigente y solo algunos patronos conscientes aceptan pagarla. También por otro lado, muchas de las empresas celebran contratos por un año de vigencia, y en contadas ocasiones hacen prórroga de esos contratos, pero el único fin es el que los trabajadores sean eventuales y no generen antigüedad o estabilidad, ya que a la mayoría de las empresas les conviene más hacerlo de esa forma, en lugar de pagar jubilaciones o pensiones por vejez a los trabajadores.

En el siguiente capítulo, comenzaremos a hablar sobre el impacto de la Globalización en los Derechos Laborales. Con la ayuda de algunos autores y especialistas que han estudiado el fenómeno de la Globalización, trataremos de exponer un análisis, el cual esbozaremos en forma general, tratando de dar el enfoque jurídico respecto de esa realidad que se está presentando en nuestra sociedad y en nuestras Instituciones, afectándolas de manera considerable.

CAPÍTULO 4. EL IMPACTO DE LA GLOBALIZACIÓN EN LOS DERECHOS LABORALES

4.1. ¿BENEFICIA LA GLOBALIZACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES?.

Para poder responder a la pregunta, respecto a los supuestos beneficios que trae la Globalización para con los Derechos Laborales, debemos tomar en cuenta factores y figuras que forman parte del campo de la economía. Para que nos resulte más fácil de entender esta realidad que afecta a los derechos de los trabajadores, tenemos que partir del proceso de internacionalización de la economía capitalista, porque los Derechos Laborales forman parte del trabajo, que a su vez es uno de los factores de la producción en las actividades económicas de las empresas, mismas que generan capital y empleo. Dicho proceso es tan viejo como el propio capitalismo.

Desde sus inicios la economía capitalista integró los diversos capitalismoes nacionales en un mercado mundial. Desde luego la expansión capitalista después de la Segunda Guerra Mundial, se hace posible a partir de grandes modificaciones de la fuerza de trabajo a escala mundial. En los centros industriales supervivientes (principalmente en los Estados Unidos), y en los que se lanzan al proceso de reconstrucción, se deja ver la fuerte presencia de dimensiones administrativas y más fuertes regimentaciones de la mano de obra. La liberación de la fuerza de trabajo de periferias y colonias, produce una mayor presión de ejércitos industriales de reserva constituidos por la fuerza emigrante¹⁸¹.

La Globalización es en parte un proceso político dentro de la esfera de decisión de los estados nacionales más poderosos y de las organizaciones económicas y financieras multilaterales (Organización Mundial de Comercio, Fondo Monetario Internacional y Banco Mundial), en cuyo seno el Grupo de los Siete tiene una influencia decisiva. Para juzgar las ventajas y los inconvenientes de la Globalización es necesario distinguir entre las diversas formas que

¹⁸¹ Cfr. FLORES OLEA, Víctor. Crítica de la globalidad. Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1999. Pág. 242.

adopta ésta. Algunas formas pueden conducir a resultados positivos y otras a resultados negativos¹⁸².

El fenómeno de la Globalización reúne al movimiento de capitales a corto plazo, al libre comercio internacional, a la inversión extranjera directa, a los derechos laborales, a los fenómenos migratorios, al medio ambiente, al desarrollo de las tecnologías de la comunicación y sus efectos culturales. Por ejemplo, la liberalización de los movimientos de capital a corto plazo sin que haya mecanismos compensatorios que prevengan y corrijan las presiones especulativas, ha provocado ya graves crisis en diversas regiones de desarrollo medio: sudeste asiático, México, Turquía, Brasil, Argentina. Estas crisis han generado una gran hostilidad en las zonas afectadas. Sin embargo sería absurdo renegar de los flujos internacionales del capital que son imprescindibles para el desarrollo¹⁸³.

En realidad el tema es bastante más complejo, en las últimas décadas, primero un grupo de países y luego otros han comenzado a abrir su economía y a beneficiarse del comercio. A medida que estos países prosperan, sus salarios reales aumentan, y dejan de ser competitivos en una producción que requiere un uso intensivo de mano de obra. Este proceso se observó en Japón en los años setentas, Asia oriental en los ochentas y China en los noventas¹⁸⁴.

El desarrollo de las comunicaciones y el transporte, la modernización de los procesos productivos, las técnicas de preservación de las mercancías, la aparición de nuevos productos, estos y otros avances, podrían dar lugar a un intercambio creciente y a una dependencia cada vez mayor entre todos los países, que podrían resultar beneficiosos para el conjunto de todos ellos, permitiendo que las posibilidades que otorga la ciencia y la tecnología hicieran más fácil, plena y, si cabe la palabra, más feliz, la existencia de toda la humanidad¹⁸⁵.

Por el contrario, la oleada de nuevos productos que requieren mucha mano de obra generados en países en desarrollo con salarios bajos, provoca la pérdida de puestos de trabajo en los países industriales. No sólo dejan de ser amenazas para los trabajadores de los países industriales, sino que además se convierten ellos mismos

¹⁸² Cfr. MITTELMAN, James H. El Síndrome de la Globalización. Tercera edición. Siglo Veintiuno Editores. México, 2002. Pág. 55.

¹⁸³ Cfr. *Ibidem*. Pág. 56.

¹⁸⁴ Cfr. *Ídem*.

¹⁸⁵ Cfr. *Ibidem*. Pág. 57.

en importadores de bienes que requieren a su vez mucha mano de obra. Este argumento se suele utilizar para restringir las importaciones de productos creados en los países en vías de desarrollo¹⁸⁶.

No obstante, aunque los países en vías de desarrollo manufacturan productos y no son meras fuentes de materias primas, éstos raramente controlan el proceso productivo, que en gran medida está en manos de empresas multinacionales. Éstas buscan su instalación en estos países para aprovecharse de los avances en las redes de comunicación y transporte, de las menores restricciones sobre los permisos de instalación y el control de la polución y de los menores costos de la mano de obra¹⁸⁷.

Además, los países menos desarrollados, en los que se ubican las nuevas plantas industriales, no siempre se benefician de su presencia. A menudo, estas industrias apenas mantienen relación alguna con la economía local, mientras que sus beneficios salen y no revierten en el país. El papel de las multinacionales es controvertido; cabe citar en este sentido, por ejemplo, su implicación en la República de Sudáfrica durante el apartheid¹⁸⁸, o la actual inversión de una compañía petrolífera en el delta del Níger, en Nigeria. El ejemplo extremo, fue que se contaminaron varios ríos que eran fuente de recursos¹⁸⁹.

La reubicación de las industrias pesadas también ha originado problemas medioambientales y de polución en muchos países en vías de desarrollo. Con el tiempo, la situación ha llegado a ser fuente de graves desequilibrios, generándose para esos países un volumen de deuda externa y unos compromisos de pago de intereses y amortizaciones imposibles de cumplir. En un momento dado, aparecidas las dificultades, se originan cambios acelerados del sentido de los flujos financieros la huida de capitales, obligándolos a drásticas devaluaciones como las que tuvieron que asumir los países del sudeste asiático, Brasil y actualmente Argentina¹⁹⁰.

¹⁸⁶ Cfr. *Ibidem*. Pág. 58.

¹⁸⁷ Cfr. *Ídem*.

¹⁸⁸ Apartheid, política de segregación racial practicada en la República de Suráfrica. El término apartheid en lengua afrikaans significa separación y describe la rígida división racial entre la minoría blanca gobernante y la mayoría no blanca (la raza negra), vigente hasta las primeras elecciones generales de 1994. En 1990 el presidente electo Frederik Willem de Klerk puso fin al apartheid con la liberación del dirigente negro Nelson Mandela y la legalización de las organizaciones políticas negras. Mandela fue elegido primer presidente negro en 1994 en las primeras elecciones generales abiertas a los negros en la historia del país.

¹⁸⁹ Cfr. MITTELMAN, James H. *El Síndrome de la Globalización*. Tercera edición. Ob. Cit., Pág. 59.

¹⁹⁰ Cfr. *Ídem*.

Por otro lado, la Globalización es mayor que lo que justificaría el desarrollo de las fuerzas productivas y el avance tecnológico. Tiene poco sentido el vaivén, el tráfico inmenso al que están sometidos las mercancías y los procesos productivos. Las comunidades, las economías estatales, podían estar en condiciones de producir lo fundamental que necesitan, limitándose a intercambiar en el grado necesario para cubrir las carencias naturales por recursos, clima y desfases tecnológicos, a cambio de los excedentes derivados de las propias condiciones naturales y económicas, pero ello choca con los intereses de los grandes núcleos de poder que se han conformado a escala mundial¹⁹¹.

El libre comercio es una carrera continua en la que no todos los países participan en igualdad de condiciones y como no podía ser de otro modo, los países industrializados han acabado por arrasar a muchas de las economías del Tercer Mundo, destruyendo o desarticulando sus estructuras productivas, supeditando los procesos productivos al control y dominio de las multinacionales, imponiendo pautas de consumo y haciéndose el capital extranjero con las empresas importantes y los sectores rentables¹⁹².

Las desigualdades se han recrudecido en todos los órdenes, dentro de cada uno los países, y en particular entre el Norte y el Sur del continente Americano. El triunfo internacional del sistema de libre comercio está generando una reacción crítica que se aglutina como movimiento antiglobalización. Los críticos de la globalización consideran que aunque este fenómeno esté resultando favorable para la prosperidad económica es definitivamente contrario a los objetivos de equidad social¹⁹³.

Los Estados, atrapados por una deuda externa tan extorsionadora como impagable, han perdido toda autonomía y están supeditados a las directrices del Fondo Monetario Internacional (FMI), el guardián del desorden económico mundial, cuyos planes de ajuste estructural los mantiene estrangulados. Las dramáticas consecuencias políticas y sociales de la Globalización capitalista son tan escandalosas como inocultables¹⁹⁴.

Otro reciente tema de interés ha sido el desarrollo sostenible de ciertas actividades económicas. Por desarrollo sostenible se entiende

¹⁹¹ Cfr. *Ibidem*, Pág. 61.

¹⁹² Cfr. *Ídem*.

¹⁹³ Cfr. *Ibidem*, Pág. 60.

¹⁹⁴ Cfr. *Ídem*.

el desarrollo económico que gracias a una cuidadosa explotación de los recursos naturales hace frente a las necesidades actuales sin comprometer la capacidad de generaciones futuras para hacer frente a las suyas. Por ejemplo, la geografía económica ha mostrado los aspectos negativos del desarrollo económico, como la polución, la degradación de los suelos y la desertización, evaluando sus efectos en la sociedad del estado de bienestar¹⁹⁵ y proponiendo recomendaciones para un futuro desarrollo más equilibrado¹⁹⁶.

La incapacidad histórica de América Latina de responder con eficacia a los desafíos y oportunidades que plantea el orden global es un factor explicativo de la persistencia del subdesarrollo y la dependencia de nuestro país y de los demás países en vías de desarrollo. Lejos de verificarse la visión fundamentalista acerca de la disolución del papel del Estado y de las políticas nacionales en el orden global, sucede, exactamente, lo opuesto¹⁹⁷.

Los beneficios de la Globalización en realidad son pocos, siempre se presentan perjuicios, pero para contrarrestarlos, se necesitan instituciones adecuadas. Cuando las empresas de capital extranjero causan contaminación en los países en desarrollo, la solución no es impedir la inversión extranjera o cerrar esas empresas, sino diseñar soluciones puntuales y sobre todo organizar la sociedad, con entes gubernamentales, normas medioambientales y un aparato judicial eficaz que las imponga¹⁹⁸.

¹⁹⁵ Estado de bienestar, proyecto y modelo de sociedad que constituye el principal punto programático de gran número de Ideologías y partidos políticos actuales. El concepto, surgido en la segunda mitad del siglo XX, parte de la premisa de que el gobierno de un Estado debe ejecutar determinadas políticas sociales que garanticen y aseguren el "bienestar" de los ciudadanos en determinados marcos como el de la sanidad, la educación y, en general, todo el espectro posible de seguridad social. Estos programas gubernamentales, financiados con los presupuestos estatales, deben tener un carácter gratuito, en tanto que son posibles gracias a fondos procedentes del erario público, sufragado a partir de las imposiciones fiscales con que el Estado grava a los propios ciudadanos. En este sentido, el Estado de bienestar no hace sino generar un proceso de redistribución de la riqueza, pues, en principio, las clases inferiores de una sociedad son las más beneficiadas por una cobertura social que no podrían alcanzar con sus propios ingresos. En general, casi todos los grupos políticos de las sociedades desarrolladas ejercitan políticas tendentes a conseguir un cierto Estado de bienestar. Pase a ello, sí existen diferencias entre las políticas que en este sentido aplican los partidos de tendencia liberal más conservadora (que entienden el Estado de bienestar como la garantía de que ningún individuo subsista por debajo de un mínimo umbral de calidad de vida) y las formaciones socialistas o socialdemócratas (para las cuales el Estado de bienestar significa la posibilidad de construir una sociedad más justa y solidaria).

¹⁹⁶ Cfr. ESTAY, Jaime. *La Globalización de la economía mundial*. Ob. Cit., Pág. 319.

¹⁹⁷ CHOMSKY, Noam. *La Sociedad Global*. Editorial Joaquín Mortiz, México, 1995. Pág. 178.

¹⁹⁸ Cfr. FLORES OLEA, Víctor. *Crítica de la globalidad*. Ob. Cit., Pág. 288.

Pero lo que tal vez deje más claro que no está ocurriendo una verdadera ayuda de parte de la Globalización, es el hecho de que las clases trabajadoras quedan fuera de esto. En tanto se expande al máximo la libertad para los capitales, aumentan las restricciones al movimiento internacional de personas, aunque su objetivo sea el de buscar trabajo en los países capitalistas centrales. Nunca han sido más importantes que en la actualidad las especificidades nacionales y la calidad de las respuestas de cada país a los desafíos y las oportunidades de la Globalización. La experiencia histórica y la contemporánea son concluyentes: sólo tienen éxito los países capaces de emprender una concepción propia y endógena del desarrollo y, sobre estas bases, integrarse al sistema mundial¹⁹⁹.

El refuerzo de las instituciones debe producirse también a escala internacional. El Fondo Monetario Internacional debe diseñar medidas de previsión y control de los perjuicios causados por los movimientos espasmódicos de capital a corto plazo. Además, deben actuar de forma más coherente. Por ejemplo, si la Organización Mundial de Comercio fomenta el libre comercio, no debe aceptar barreras comerciales justificadas por razones sociales. La lucha contra el trabajo infantil, por ejemplo, no debe basarse en represalias comerciales sino en un mayor intervencionismo de la Organización Internacional del Trabajo o la Organización Mundial de la Salud²⁰⁰.

Si se quiere que los avances de la Globalización sean mejoramientos, sin que disminuya el bienestar de nadie, es necesaria la intervención de los gobiernos y los organismos internacionales redistribuyendo los beneficios y compensando a los perjudicados. En cualquier caso, aunque el progreso global facilite la consecución a largo plazo de objetivos sociales, la especial gravedad de algunos problemas incluyendo los laborales, requieren una actuación decidida, sin esperas²⁰¹.

La Globalización podría rendir beneficios espléndidos a la humanidad, los cuales podrían esparcirse por todos los confines de la Tierra si no fuera porque no está concebida para ello, sino para servir los intereses de las clases dominantes y para la perpetuación del propio sistema a través del mecanismo de aumentar la explotación de los trabajadores en cada país y la explotación de los países del Tercer Mundo y sus recursos naturales por las potencias.

¹⁹⁹ Cfr. *Ibidem*, Págs. 289 y 290.

²⁰⁰ Cfr. *Ibidem*, Pág. 291.

²⁰¹ Cfr. *Ibidem*, Pág. 292.

4.2. IMPACTO DE LA GLOBALIZACIÓN EN LOS DERECHOS LABORALES.

El impacto de la Globalización en México, no sólo está repercutiendo en los Derechos Laborales, también le está pegando al Sindicalismo, al Derecho de la Seguridad Social y a los Contratos Colectivos del Trabajo. Invita a reflexionar no sólo en el ámbito laboral, ya que no son únicamente nuestras Instituciones Laborales las afectadas.

El actual proceso de Globalización no es fruto de la casualidad ni tampoco de determinadas leyes naturales invisibles, sino que la globalización tanto de la economía, de la política, y la cultura es una de las macro tendencias que están redimensionando los escenarios mundiales en los comienzos de este siglo XXI. Las consecuencias de este nuevo orden se conocen suficientemente, aunque es necesario resaltar su carácter inexorable; teniendo en cuenta las condiciones de partida y las reglas de funcionamiento establecidas. El auge de libre cambio y la expansión del comercio mundial no podían ser neutrales, por la razón obvia de la muy diferente posición competitiva de los países en el mercado mundial, determinada por factores económicos profundos difíciles de modificar.

Constituye un proceso que se ha venido construyendo desde hace varias décadas del siglo pasado y que tiene una doble cara: por una parte, permite y facilita la emergencia de un espacio único mundial de interdependencia, flujos y movilidades (el ámbito de la nueva economía y cultura global) y por otra, supone la reestructuración de los territorios, una nueva división del trabajo internacional e interregional, y una nueva geografía del desarrollo con regiones ganadoras y perdedoras²⁰².

No hay duda de que a partir de los años ochentas el proceso de Globalización se aceleró. Pero es preciso evaluar esto de modo cuidadoso. Hay básicamente dos aspectos en esa aceleración. El primero: la constitución de los grandes bloques regionales, supranacionales principalmente la Unión Europea (UE, cuya construcción comenzó en los años 50), el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC), y el bloque en torno de la economía japonesa. La constitución de estos bloques es sin duda una novedad

²⁰² Cfr. *Ibidem*, Pág. 296.

histórica, en la escala que se viene dando, y altera las condiciones de todos los países que participan en ellos²⁰³.

El segundo aspecto, del proceso de internacionalización de la economía capitalista, es el de la globalización del capital, que podemos sintetizar en el advenimiento para los grandes grupos capitalistas, de la libertad de implantarse donde quieran, cuando quieran, para producir lo que quieran, comprando y vendiendo donde quieran, sufriendo las menos restricciones posibles en materia de Derecho del Trabajo y de convenciones sociales²⁰⁴.

Esa libertad impresionante es mayor todavía para el capital financiero, que se puede desplazar con mucho más rapidez y facilidad; y para completar la caracterización de la globalización del capital, es preciso agregar: se trata de la libertad de hacer todo esto disponiendo de todas las garantías posibles contra acciones eventuales de los gobiernos, leyes laborales locales, agrupaciones de trabajadores, de los parlamentos, y de quien más pueda interferir²⁰⁵.

La Globalización a través de la internacionalización de los mercados, es decir la fase actual de desarrollo del capitalismo, está facilitando a las empresas sobre todo a las más grandes y a las transnacionales, su movilidad por todo el planeta, sin apenas restricciones en busca de las Legislaciones Laborales y medioambientales más favorables, la Globalización es un aspecto de un fenómeno más amplio que afecta a todas las dimensiones de la condición humana: los Derechos Laborales, el empleo, la política, etc²⁰⁶.

En la actualidad, los trabajadores están siendo profundamente afectados por la transformación de la economía, tanto en sus condiciones de trabajo como en sus derechos laborales; pero también en su cultura y en su participación político-social. Sus alianzas políticas han sido rotas, sus pactos sociales ya no son vigentes. El Estado que fue durante décadas el interlocutor privilegiado se hace a un lado, se transforma en un Estado instrumento y claramente se pone del lado del capital, especialmente si éste es transnacional²⁰⁷.

²⁰³ Cfr. *Ibidem*, Pág. 308.

²⁰⁴ Cfr. *Ibidem*, Pág. 309.

²⁰⁵ Cfr. *Ibidem*, Pág. 310.

²⁰⁶ Cfr. *Ibidem*, Pág. 311.

²⁰⁷ Cfr. ESTAY, Jaime. La Globalización de la economía mundial, Ob. Cit., Pág. 333.

Los trabajadores golpeados por la crisis y sometidos a un desvalorizante proceso de sobrevivencia pierden su autoestima como individuos y también lo hacen sus organizaciones. La identidad de clase se va desdibujando paulatinamente y hasta ahora no es remplazada por ninguna propuesta que suponga una clara ubicación frente al mundo, frente a los otros actores sociales²⁰⁸.

La realidad que se está viviendo en nuestro país, dentro de la actividades laborales, es que las transnacionales al contratar a las personas celebran contratos a su favor y en la mayoría de los casos esta redactado de forma en que los trabajadores no adquieran antigüedad, estabilidad, ya que dichos contratos se firman por solo un año y se van prorrogando solo en los casos de que el trabajador les redituó grandes beneficios.

Las empresas tienden entonces a trabajar con un núcleo básico de trabajadores de carácter permanente y relativamente especializado y manejan un número variable de eventuales que entran y salen del proceso de acuerdo con el comportamiento de la demanda, son trabajadores con relaciones precarias²⁰⁹.

También hemos observado, que en la mayoría de los casos del trabajo eventual, no se les da la prestación del Seguro Social, aguinaldo, el pago de vacaciones y de la prima vacacional, el derecho a la participación de utilidades y el derecho a adquirir un préstamo para comprar casa. En su mayoría, estos trabajadores cobran por honorarios y tienen que declarar ante hacienda sus ingresos, lamentablemente muchos de ellos cobran muy poco y todo se les va en pagar otras necesidades, como el comer, vestir, el pago de la renta, entre otros servicios y obligaciones adquiridas.

Y todo responde también a que los salarios nunca han sido los justos, lo que se paga no alcanza y hasta hoy no superan los costos de los bienes, servicios y productos que nos cobran. Además muchos de estos trabajadores están en fábricas y otros tienen que realizar funciones de vendedores para poder obtener alguna comisión y más o menos iría pasando.

La nueva realidad en el plano de las relaciones laborales, el sector empresarial optó por la tendencia flexibilizadora, como parte de los procesos de trabajo, aplicando los siguientes aspectos: facilitar y abaratar, ablandando las condiciones de contratación y despido, de

²⁰⁸ Cfr. Ídem.

²⁰⁹ Cfr. Ídem, Pág. 345.

manera que esto no cueste ni tiempo ni dinero. Flexibilizando el perfil, la descripción de los puestos de trabajo, de manera que la polivalencia sea legal y formalmente posible; flexibilizar lo relativo a la jornada de trabajo, de forma que las horas extraordinarias y los trabajos en días no laborables sean viables y, si es posible, sin costo especial; flexibiliza la forma de pago, abandonando crecientemente la remuneración por tiempo y mezclándola con estímulos por productividad o cambiándola por trabajo a destajo, trabajo a domicilio y subcontratación²¹⁰.

Esto sin mencionar también a la gente que trabaja en las economías informales, que también son víctimas de muchos abusos y malos tratos por parte de los patronos o dueños de los comercios. En las calles vemos gente en cruceros, como ya lo mencionamos la mayoría de ellos son mujeres y niños, realizando ventas de todo tipo para ganarse la vida, también en el interior del metro personas vendiendo diversos productos. Existen grupos o mafias que son los que les ofrecen trabajo, pero en la mayoría de las veces venden cosas robadas y fomentan también la piratería de muchos objetos y violan los derechos de autor, les restan ganancias a los comercios formal y legalmente establecidos.

Entretanto, no menos inherentes al proceso de globalización son, asimismo, la reducción masiva del porcentaje de niños y de adultos, también con acceso a la educación, a la salud, la vivienda, o ni siquiera a algo que se le parezca una familia; un alza significativa en la cantidad y la proporción de los desempleados, los subempleos, los pobres y los desamparados en la inmensa mayoría de los países y ciudades del mundo entero²¹¹.

Como tantas otras dinámicas en un mundo desequilibrado donde demasiado poder y demasiadas decisiones se hallan en las manos de pequeños grupos adinerados. Los procesos de globalización son extremadamente ambiguos: prometedores y a la vez letales, enriquecedores para unos pero devastadores para muchos más, estimulantes para la investigación en tanto que destructivos para el medio ambiente, reconfortantes para mucha gente y sin embargo sujetando a regiones y naciones enteras a la más pusilánime servidumbre y otras pérdidas irreparables para millones de personas²¹².

²¹⁰ Cfr. *Ibidem*, Pág. 346.

²¹¹ MUTSAKU KAMILAMBA, Kande. *La Globalización vista desde la periferia*. Ob. Cit., Págs. 17 y 18.

²¹² Cfr. *Ídem*.

A nuestro juicio, la problemática es sumamente compleja y es menester dilucidar cual de los factores es determinante para definir el rumbo del país: los externos o los internos. Nos parece que en estos momentos los primeros están subordinando a los segundos. Una de las señales muy claras que vivimos en la actualidad en México, como consecuencia del impacto de la Globalización, es la tan controvertida idea de reformar nuestra Ley Federal del Trabajo.

Pensamos que si hubiera participación democrática de la población en la definición de las reformas que lleva a cabo el Estado, se matizaría pero no en su esencia, el actual proceso de transformación que estamos viviendo aunque el verdadero objetivo no sea otro que el buscar una inserción del país, mas eficaz, dentro del proceso de globalización que se da en la economía a nivel mundial.

Proceso que en todo el orbe, como ya asentábamos, está dejando a sectores de la población al margen del acelerado crecimiento económico, por ello en México aumentará cada vez más, el desempleo, el cierre de empresas, la pobreza, la inflación, etc. La Globalización engloba los problemas sociales, por lo tanto es necesario encontrar soluciones de esa índole.

El Estado en la realidad es un instrumento de una clase, pero tiene relativa independencia, de ella. Si bien en el marco de la globalización de la economía en el ámbito mundial, esta relativa independencia se reduce palmariamente. Si bien su esencia no cambia el Estado a medida que se transforman las condiciones de la sociedad, se ve obligado so pena de tener serios problemas ante la sociedad a reformarse. El aparato de Estado se presenta como un juez imparcial, aunque su práctica cotidiana le desmiente. Claro que el Estado es unidad de cohesión y para ello recurre a todo: Ideología, represión, consenso, manipulación, democracia, etc.; para que la unidad no peligre²¹³.

La cohesión es impuesta, y aceptada incluso por las clases o sectores sociales dominados, por razones tales como la falta de unidad, resignación, fatalismo. La relativa independencia, que tiene con respecto al sector económicamente dominante, en ocasiones hace que entre ambos surjan antagonismos, pero lo que es cierto es que cuando esto sucede, no es que busque un cambio estructural ya que en sus diferencias con el capital son de forma y no de fondo; de forma

²¹³ Cfr. ESTAY, Jaime La Globalización de la economía mundial. Ob. Cit., Pág. 343.

porque tanto uno como otro buscan que las relaciones de producción capitalista no se detengan; difieren en los medios no en los fines²¹⁴.

Esto es muy importante en un período en que el estado es percibido por los trabajadores y otros sectores de la sociedad civil básicamente como instrumento de los grupos más ricos y poderosos de la sociedad, ya que aparece administrando la crisis y su solución a favor del gran capital nacional extranjero. Esta percepción está claramente justificada por las políticas de ajuste mismas que dan por resultado: menos empleo, más subempleo e informalidad, salarios reales más bajos, precios más altos (con relación al salario), concentración del ingreso y la riqueza, menos gasto social y en general menor protección, menos calidad de vida y más competencia e incertidumbre entre los trabajadores²¹⁵.

La doctrina de los derechos laborales debe ser rescatada y anulada la propiedad intelectual que sobre de ella han ejercido los intereses dominantes de los países capitalistas industrializados. Su rescate debe conllevar la eliminación de la falsa división entre las condiciones materiales de vida y aquellas que hacen referencia a los aspectos políticos y sociales. El bienestar de las mujeres y hombres del mundo, garantizado por condiciones materiales de vida, con trabajos productivos, creativos y una vida digna, no pueden estar al margen de sistemas políticos que funcionen sobre bases democráticas y con la amplia y profunda participación de la sociedad en su conjunto²¹⁶.

El tema de los Derechos laborales no puede dejar a un lado el desarrollo económico de los pueblos. Los derechos Laborales no pueden ser vistos ni analizados sólo desde la perspectiva formal, jurídica y política. La dignidad y el bienestar humanos se encuentran en relación directa con las condiciones en que se desenvuelve el conjunto del proceso social, tanto en el terreno laboral, como en el político, el ético, el jurídico y económico²¹⁷.

El derecho al trabajo se debe expresar en que todos los seres humanos puedan tener las condiciones satisfactorias en el plano material, social, político y cultural de vida que son histórica y técnicamente alcanzables. Retomar la discusión de los derechos laborales en el terreno de lo laboral, convoca a asumir una conducta

²¹⁴ Cfr. Ídem.

²¹⁵ Cfr. Ibidem, Pág. 344.

²¹⁶ Cfr. Ibidem, Pág. 292.

²¹⁷ Cfr. Ídem.

digna y de exigencia ante un derecho reconocido en diversos organismos internacionales²¹⁸.

Reconocimiento que, sin duda alguna, no es una dádiva o limosna sino el resultado de procesos históricos que a nivel mundial han tenido como objetivo genuino mostrar y objetar las flagrantes desigualdades sociales que existen entre los seres humanos y las naciones industrializadas. Asimismo, convoca a la necesaria unidad de aquellos países que históricamente han sido relegados y separados del camino del desarrollo. El desarrollo es un derecho de los seres humanos y de las naciones que durante siglos han visto ensancharse las brechas que los separan del mundo industrializado²¹⁹.

En el preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948 se proclamó, como una de las aspiraciones más elevadas del hombre, el advenimiento de un mundo en el que los seres humanos sean liberados del temor y de la miseria. De los artículos 22 al 28 se especificaron y consagraron ciertos derechos económicos, sociales y culturales que son indispensables a la dignidad y al libre desarrollo del hombre: el derecho al trabajo y protección contra el desempleo, igual salario por un trabajo igual, derecho al descanso y disfrute de tiempo libre, a la salud, alimentación, vestido, vivienda y educación. Como se puede observar se definieron y especificaron derechos y libertades que atienden a la problemática que se deriva del impacto de la Globalización y sus consecuencias como son: el desempleo, la miseria, la ignorancia, bajos salarios y la sobreexplotación de la clase trabajadora entre otros más²²⁰.

Las violaciones a los derechos laborales, humanos, económicos, político y sociales en los países industrializados y subdesarrollados sin duda alguna requieren de una respuesta "global", así como de la utilización de todos aquellos instrumentos internacionales que permitan avanzar en la transformación de la sociedad y economías mundiales, pero con el firme convencimiento de que sólo mediante la consolidación de proyectos nacionales avalados por los sectores y clases afectados drásticamente por este proyecto "modernizador" se darán pasos firmes en el escenario de los organismos internacionales para la defensa y respeto a el derecho al trabajo, a los Derechos Laborales y el consiguiente logro del desarrollo humano sostenido²²¹.

²¹⁸ Cfr. *Ibidem*, Pág. 293.

²¹⁹ Cfr. *Ídem*.

²²⁰ Cfr. *Ibidem*, Pág. 294.

²²¹ Cfr. *Ibidem*, Pág. 305 y 306.

4.3. LOS RIESGOS DE LA GLOBALIZACIÓN EN LOS DERECHOS LABORALES.

La Globalización trae consigo una serie de transformaciones las cuales están provocando serios daños a la sociedad humana. En general, el incremento de las desigualdades sociales y territoriales, la sobreexplotación del medio ambiente, la represión de las actividades laborales en pequeñas y medianas empresas, la marginación laboral y social sufrida sobre todo por las mujeres y los jóvenes, la explotación de los niños. Son algunos de los efectos perversos de la Globalización, todo lo cual esta provocando graves efectos sobre el empleo y los derechos laborales, riesgos y consecuencias que se internacionalizan en el mundo²²².

Ahora bien, sería un error pensar que la Globalización es sólo o fundamentalmente fruto del desarrollo económico y de las leyes de evolución del capital. La Globalización esta impulsada porque responde a un proyecto político de los sectores dominantes de la burguesía y porque se ha convertido en un arma ideológica de gran eficacia en la lucha de clases. Por ello, la Globalización es también un producto de la doctrina neoliberal²²³.

En cuanto parte de un proyecto político, se trata de construir con la Globalización una organización económica internacional en la que la libre circulación de mercancías y los flujos financieros no encuentre el más mínimo obstáculo para rentabilizar el capital. Se trata también de impedir que los gobiernos puedan realizar cualquier política social contradictoria con las exigencias del mercado y se pretende arrastrar a dificultades insuperables a los países o sociedades que desafíen sus leyes²²⁴.

En cuanto arma ideológica, facilita la imposición de las políticas que el capital necesita para recuperar su rentabilidad y salir de la onda larga depresiva que esta viviendo el capitalismo desde el comienzo de los años setentas del siglo pasado. Con la Globalización se exalta la competitividad como valor o necesidad supremos, lo que justifica las políticas restrictivas, las agresiones al estado de bienestar, la flexibilización del mercado de trabajo, la desregulación

²²² Cfr. FLORES OLEA, Víctor. Crítica de la globalidad, Ob. Cit., Pág. 269.

²²³ Cfr. Ídem.

²²⁴ Cfr. Íbidem, Pág. 270.

económica, el retroceso del poder económico del Estado, etc., todo ello tan caro y coherente con los intereses del capital²²⁵.

Los riesgos surgen porque para empezar, la Globalización es una nueva fase del desarrollo del capitalismo, y hablando de un sistema que descansa en la división de clases y en la desigualdad, no cabe pensar en la neutralidad del fenómeno. Y para seguir, porque la Globalización es en gran medida un producto del neoliberalismo, bajo cuya hegemonía está hoy concebido el orden económico mundial, el cual exacerba y amplifica los aspectos más aberrantes del sistema²²⁶.

En parte, el desastre es simplemente un resultado de los salarios decrecientes. Para una gran parte de la población, ambos padres tienen que trabajar tiempo extra simplemente para proveer lo necesario. Y la eliminación de las rigideces del mercado, significa que tienen que trabajar horas extras por salario más bajos. La amenaza es suficiente para forzar la gente a aceptar salarios más bajos, jornadas más largas, beneficios y seguridad reducida y otras inflexibilidades de esta naturaleza²²⁷.

Esta Globalización que está en curso, no hay ni un mínimo de apariencia positiva. Ella no abre ninguna oportunidad nueva para los trabajadores, inclusive del progreso técnico que facilita el intercambio internacional, con excepción por ejemplo, de la Internet y toda la tecnología de información. Son medios fantásticos de reducción del tiempo y del costo de transmisión de información, y luego una forma de aproximar a los individuos y a los pueblos. Pueden cumplir inclusive, una función importante en la ampliación de la democracia a escala internacional.²²⁸

Otro riesgo que se puede correr, se basa en la robotización de muchas industrias, en las que los trabajadores están siendo cada día más desplazados y quizás llegue a suceder que algún día desaparezca la mano de obra y las clases trabajadoras. La tecnología que se ha desarrollado en el capitalismo avanzado no es neutra en cuanto a sus objetivos, sino que ha logrado los avances espectaculares que conocemos para servir eminentemente a los fines del sistema: acumulación acelerada y ganancia acrecentada²²⁹.

²²⁵ Cfr. ídem.

²²⁶ Cfr. íbidem, Pág. 271.

²²⁷ Cfr. CHOMSKY, Noam. *La Sociedad Global*, Ob. Cit., Pág. 44.

²²⁸ Cfr. FLORES OLEA, Víctor. *Crítica de la globalidad*, Ob. Cit., Pág. 272.

²²⁹ Cfr. íbidem, Pág. 315.

En el caso de países dependientes como México y demás países del Mercado Común del Sur (MERCOSUR), esto significa que este bloque puede tener un papel positivo si funciona como una defensa ante el mercado mundial, y no como camino para reducir la protección. Obviamente, sólo pueden interesar bloques que tengan países de nivel de desarrollo más o menos próximo. La Alianza de Libre Comercio Americano (ALCA), por ejemplo, debe ser entendida como cosa del diablo, como una propuesta de los imperialistas, y no como algo que la gente de bien pueda aceptar discutir²³⁰.

Los Estados nacionales que, en esta fase de la historia, continúan siendo instrumentos necesarios para la defensa de las naciones no están condenados a desaparecer tragados por los mercados, ni aún cuando sus dirigentes así lo quieran. El argumento de que la única cosa que se puede hacer es adaptarse, buscar una integración competitiva o soberana en el orden mundial, es falso, y apunta hacia una perspectiva ilusoria. Los principales factores que han conducido a la actual crisis global económica se entienden razonablemente bien. Uno es que la globalización de la producción, que ha ofrecido a los empresarios el provocador prospecto de hacer retroceder las victorias en derechos laborales y humanos conquistados por la gente trabajadora²³¹.

En muchos casos, procesos de desmonte de la protección social o de anulación de cualquier autonomía de los Estados nacionales están en curso. En general, se acentuó la subordinación al imperialismo. Todo esto significa un cambio profundo en la correlación de fuerzas a nivel mundial, en favor de las burguesías y en perjuicio de las clases trabajadoras. El neoliberalismo que esta en la base doctrinal de la Globalización, ha demostrado con creces que tiene una dinámica perversa, ya que su aplicación práctica inevitablemente concentra y excluye, implacable contra toda la humanidad, provocando el gran desajuste de que unos centenares de individuos disponen de más recursos que casi toda la mitad de la población del mundo²³².

La realidad advierte, que los trabajadores son el último carro del tren neoliberal-modernizador. Los trabajadores empobrecen y sufren una modernización excluyente e inhumana. Una desvalorización y depreciación de la fuerza de trabajo que incrementa la tasa de explotación, pobreza y desempleo. El proceso globalizador debe cambiar de naturaleza: en vez de estar orientado y motivado por el

²³⁰ Cfr. *Ibidem*, Pág. 302.

²³¹ Cfr. CHOMSKY, Noam. *La Sociedad Global*. Ob. Cit., Págs.39 y 40.

²³² Cfr. *Ibidem*, Pág. 41.

interés del capital, debe llevar al ser humano como meta final y fundamental, satisfacer sus necesidades y aspiraciones, su bienestar²³³.

En este orden mundial, no es posible una integración soberana de un país como México; y una integración competitiva en verdad, sería aceptar enteramente las reglas del juego, los riesgos y sus consecuencias negativas. El trabajo es más que un fenómeno económico; es la piedra angular del desarrollo del ser humano. El necesario camino de la resistencia sólo puede apuntar, por lo tanto, hacia la construcción de un nuevo orden mundial, a partir de una alteración en la correlación de fuerzas. Un primer paso para esta alteración, modesto pero fundamental, es el rechazar los mitos ideológicos difundidos por los imperialistas²³⁴.

Rechazar ésta Globalización y defender una política económica más nacional no es una manifestación de atraso, es un acto de defensa de los intereses de las clases trabajadoras y de las propias naciones. No tiene sentido y dejarse capturar por una ideología que en todo y por todo favorece a las burguesías, quedarnos intimidados delante de la defensa por los liberales de las ventajas de la apertura y de la Globalización o de temer que seamos llamados nacionalistas. Por lo tanto, es perfectamente coherente con la defensa de otro proceso de integración mundial, que surja a partir de los intereses y de las decisiones conscientes de los pueblos y de los trabajadores. Este proceso, con todo, no está a la vista, depende de una alteración radical de la correlación de fuerzas de capital y trabajo en el ámbito mundial²³⁵.

De todo lo anterior surgen algunas conclusiones bastante terminantes, tan fáciles de exponer como difíciles de concretar y llevar a la práctica ante el dominio que ha logrado el capital y las ataduras que ha impuesto con la Globalización. Los objetivos esenciales de poner los recursos materiales y humanos al servicio de las necesidades de la humanidad y de aprovechar los avances tecnológicos para mejorar y extender el bienestar chocan frontalmente con la Globalización derivada del neoliberalismo. A este hay que combatirlo en todas sus expresiones y en todos los ámbitos. Ahora bien, liquidar la rabia no significa acabar con la bestia que la engendra, es decir, el capitalismo²³⁶.

²³³ Cfr. ESTAY, Jaime *La Globalización de la economía mundial*, Ob. Cit., Pág. 347.

²³⁴ Cfr. FLORES OLEA, Víctor. *Crítica de la globalidad*, Ob. Cit., Pág. 322.

²³⁵ Cfr. CHOMSKY, Noam. *La Sociedad Global*, Ob. Cit., Pág. 84.

²³⁶ Cfr. FLORES OLEA, Víctor. *Crítica de la globalidad*, Ob. Cit., Pág. 300.

4.4. DEFENDAMOS LA LEGISLACIÓN SOCIAL DEL TRABAJO.

En defensa de la Legislación Social del Trabajo en México, esto desde luego que implica un verdadero reto, no solamente de carácter teórico, sino también de carácter político pero de solventar la tarea encomendada en los mejores términos, basándose en el concepto de orden público del trabajo. No solo se trata de reformar a la Ley Federal del Trabajo, esta labor implicaría también realizar reformas al artículo 123 Constitucional, pero como ya lo hemos expuesto a lo largo del contenido de esta tesis, todo responde a intereses partidistas quienes favorecen sus intereses y a personas que indirectamente tienen injerencia en las decisiones sociales y políticas de nuestro país.

De un diccionario de la Real Academia Española, encontramos que reforma es: lo que se propone, proyecta o ejecuta como innovación o mejora en alguna cosa. La reforma política vendría hacer entonces aquel cambio que se realiza en el Estado que se ajusten o precedan a los cambios que demanda el aparato productivo y la estructura social, y cuyo fin es modificar las relaciones políticas entre gobernantes y gobernados.

Siguiendo con estas ideas, consideramos importante hacer una transcripción de la ponencia presentada por el maestro Jesús Trapaga Reyes, a nombre de la Unión de Juristas de México, en el Foro Laboral organizado por la Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social y diversas organizaciones sociales, realizada los días 5 y 6 de octubre de 2001, para enriquecer nuestra opinión, respecto a la defensa de nuestra Legislación Laboral, la cual versa lo siguiente:

En primer lugar, se podría aquí señalar el carácter eminentemente social, proteccionista y tutelar de la legislación del trabajo en nuestro país, derivada de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917, la Primera Constitución Política Social del mundo, como señala atinadamente el maestro Trueba Urbina en su obra, inauguró el Constitucionalismo Social en el concierto de las naciones y en los albores del Siglo XX, de ella se desprendió el Estado Social de Derecho de lo establecido en el concepto de democracia formulado en el artículo 3º Constitucional al considerarla no solo un Régimen Político o una estructura jurídica,

sino "el sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo"²³⁷.

De tal suerte que el Proyecto Nacional plasmado en la Constitución y la que se refiere el artículo 26 de nuestra Carta Magna, es precisamente ese sistema de vida de mejoramiento constante de las condiciones materiales e intelectuales del pueblo mexicano y ello se podrá lograr precisamente mediante los instrumentos a que hace referencia el artículo 25 Constitucional y que en su primer párrafo señala: Corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional²³⁸.

Para garantizar que este sea integral y sustentable, que fortalezca la soberanía de la nación y su régimen democrático (en el concepto del Art. 3º) y que, mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta Constitución, y entre los cuales cabe destacar desde luego al trabajo digno y socialmente útil, la organización social para el trabajo, a que se contrae el artículo 123 de nuestra Constitución. Sin embargo, se argumenta que dichos dispositivos no son más que meras declaraciones retóricas, carentes de contenido, que en la práctica no han alcanzado vigencia social²³⁹.

Derecho formalmente concedido y materialmente inexistente (y ello es cierto), sin embargo esto es la cuestión central del problema, porque el hecho de que los gobiernos que se dijeron revolucionarios y que supuestamente institucionalizaron a la misma, no hayan dado cumplimiento al programa de la Revolución y a sus decisiones políticas fundamentales, no quiere decir que nosotros el pueblo abandonemos, sin replicar los objetivos de justicia social y redistribución de la riqueza, plasmados en nuestro texto constitucional, tenemos un programa que cumplir y ella es la asignatura pendiente del pueblo mexicano²⁴⁰.

Más aún cuando hoy la intentona de Reforma de la Legislación Laboral la retoma un gobierno de derecha, marcadamente oligárquico y que ha confesado expresamente su naturaleza, y se ha autodefinido como "un gobierno de empresarios, por empresarios y para

²³⁷ Cfr. CALDERÓN ORTIZ, Gilberto. Gestión y Estrategia. Universidad Autónoma Metropolitana, Azcapotzalco. No.9. Enero-Junio, 1996. Pág. 13.

²³⁸ Cfr. Ídem.

²³⁹ Cfr. Ídem.

²⁴⁰ Cfr. *Ibidem*, Pág. 14.

empresarios". Desertización de la Legislación Cooperativa, asimilando las Sociedades Cooperativas esencialmente e históricamente como expresiones de la organización y lucha de los trabajadores, a meras sociedades mercantiles²⁴¹.

Derivado de lo anterior, se desprende sin lugar a dudas, otro de los argumentos sustanciales para estar en contra de una Reforma a la Legislación del Trabajo, y es la que da cuenta de una evidente correlación de fuerzas adversas, y es que como se dijo hace algunos años, "los demonios andan sueltos", en efecto, hoy la Burguesía Mexicana y su Gobierno, se sienten con dominio pleno del escenario político nacional y despliega en toda su magnitud su actividad exploradora, fraudes bursátiles (FOBAPROA), corrupción desmesurada²⁴².

En cuanto a la Seguridad Social Integral, solidaria, proteccionista y humanista, se vio sustituida por un modelo privatista, mercantilista y que beneficia sustancialmente a empresas mercantiles AFORES y SIEFORES, y que deja en sus manos el manejo de fondos multimillonarios de recursos de los trabajadores, atentado realizado en contra de la opinión de los trabajadores del Seguro Social y millones de trabajadores mexicanos, y con la aprobación mayoritaria del PRI, reforma por demás perversa, unilateral que atenta en contra de las más preciada conquista de la Revolución Mexicana y de la lucha histórica de los trabajadores²⁴³.

Por lo que es evidente todo un proceso de involución legislativa que tiende a desfigurar el Derecho Social Mexicano, en principio por un Gobierno que se dijo Institucionalizar la Revolución y que en la práctica atento contra la obra de la propia Revolución, con la experiencia vivida con los gobiernos del Partido de la Revolución Institucional, que futuro podemos esperar los mexicanos de el Gobierno Oligárquico Foxiano, y la propuesta de Reformas del Partido Acción Nacional²⁴⁴.

Por otra parte, cabe mencionar que en 1931 y 1970 para la emisión de la Ley Federal del Trabajo, se convocó por parte del Gobierno a una Junta de Notables, para la realización de Convenciones Nacionales del Trabajo, que se encargaron de discutir y analizar la problemática laboral y expresar sus respectivas posiciones

²⁴¹ Cfr. Ídem.

²⁴² Cfr. Ídem.

²⁴³ Cfr. Íbidem, Pág. 15.

²⁴⁴ Cfr. Ídem.

sobre la materia, lo que pone de manifiesto que ambos casos, se trató de una legislación relativamente consensuada por los principales actores, esto es, organizaciones obreras y patronales, situación que en la actualidad se encuentra totalmente ausente del proceso que nos ocupa, puesto, que solamente existe una Comisión integrada por distinguidos representantes del Sector Patronal desde luego del propio Secretario del Trabajo y Previsión Social, Lic. Carlos Abascal Carranza, otrora Presidente de la COPARMEX, por lo que su posición no puede ser más unilateral y parcial²⁴⁵.

Asimismo, es menester señalar otra circunstancia importante y es la relativa a la Supremacía Constitucional. Efectivamente el artículo. 133 de la Constitución establece imperativamente que: *esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión; los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los Estados*²⁴⁶.

Principio de primordial importancia y relevancia en el Sistema Jurídico Nacional, y por lo tanto la propuesta de reforma de la Ley Federal del Trabajo, representa una proposición de reforma de una Ley Suprema de toda la Unión, que tiene que ver no solamente con una legislación cualquiera, sino de uno de los principios normativos más característicos del Constitucionalismo Social Mexicano, más representativo del Estado Social de Derecho derivado de la propia Constitución y mas importante del Derecho Social Mexicano, como lo es el Orden Público del Trabajo²⁴⁷.

Y por ello de una de las decisiones políticas fundamentales del pueblo mexicano, que se ha venido conformando a lo largo de todo un proceso histórico y social de la lucha de los trabajadores mexicanos, y por tal motivo, dicha decisión política fundamental del pueblo, no puede ser reformada por el Legislador Ordinario, quien en su carácter de Poder Constituido, carece de facultades para "reformular"²⁴⁸.

Las decisiones Constituyentes, y en todo caso, solamente una Asamblea o Congreso Constituyente, estaría facultado para ello,

²⁴⁵ Cfr. *Ibidem*, Pág. 16.

²⁴⁶ Cfr. *Ídem*.

²⁴⁷ Cfr. *Ibidem*, Pág. 17.

²⁴⁸ Cfr. *Ídem*.

además de que incluso resultaría necesario un verdadero Referéndum para convalidar con la aprobación ciudadana un Decisión de Reforma de tal magnitud. De esa forma, no estamos ante la presencia de una "reforma estructural", que puede trastocar todo el Orden Público del Trabajo²⁴⁹.

Respecto al impacto de la Globalización en los Derechos Laborales, estamos convencidos de que la Globalización es auspiciada por el neoliberalismo, es un nuevo momento del desarrollo del capitalismo que se expresa por la concentración económica de los grupos transnacionales los que en su búsqueda de competitividad y rentabilidad financiera intentan reducir por todos los medios el costo del trabajo.

Esta estrategia que se mantiene desde los estados más poderosos y las instituciones internacionales tales como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial o la Organización Mundial de Comercio, tiene en el crecimiento concentrado de la economía el corazón de una estrategia de dominación que tiene un precio social tanto en el Norte como en el Sur, produciendo un efecto mas grave en las situaciones de desigualdad y exclusión en los países más pobres.

Advirtiendo que la concentración y la Globalización del capital es la causa principal del agravamiento del desempleo, la pobreza, la marginación y la desintegración social en el mundo y de manera más acentuada en los países subdesarrollados y que incluso impide que los acelerados cambios tecnológicos promuevan el mayor bienestar de las mayorías populares de los países avanzados y el desarrollo de los pueblos pobres.

Conscientes que todos los hombres y mujeres son por naturaleza igualmente libres e independientes y tienen ciertos derechos innatos; que los gobiernos son instituidos para el común provecho, protección y seguridad de los pueblos, naciones y población mundial; que ningún hombre o grupo de hombres tiene derecho a percibir de la sociedad global privilegios exclusivos o especiales; que todo poder democrático es inherente a las mayorías y en consecuencia procede de ellas; que la democracia que han anhelado pueblos y héroes en todo el mundo a través de luchas libertadoras y populares, que es la democracia de la participación decisiva del pueblo y de la justicia social; que ese legado espiritual y político de los próceres de la democracia real del cual nos declaramos orgullosamente herederos.

²⁴⁹ Cfr. Ibidem, Pág. 19.

Constatando que los cambios introducidos en el sistema capitalista, en momentos en que se acelera la Globalización acompañada e impulsada por la doctrina neoliberal, han significado, entre otras cosas, que una veintena de países desarrollados con solo la cuarta parte de la población del orbe, concentren alrededor de las tres cuartas partes de los ingresos mundiales, de los flujos totales de comercio y de préstamos, y hasta del consumo de materias primas y recursos naturales; o lo que resulta mas desproporcionado e injusto aún, observar que solo siete países del mundo, el llamado Grupo de los Siete (G-7), concentran dos terceras partes del producto bruto y del ingreso mundial.

Considerando que la Globalización ha extendido la aplicación de drásticos programas de ajustes estructurales, que implican la indiscriminado desprotección y desregulación de los mercados laborales, comerciales y financieros, la reestructuración de los estados nacionales y la creación de grandes bloques regionales económicos con el objetivo de subordinar lo público al interés privado, y en particular lo público nacional a lo privado transnacional, y que estas circunstancias han sometido a no pocos países y han expuestos a una gran cantidad de ellos, al concepto de soberanía limitada y a la aplicación cada vez mas frecuente de mecanismos supranacionales de índole coercitiva y extraterritorial.

Valorando el inhumano costo social que acompaña la aplicación del modelo neoliberal que está depauperando países y zonas geográficas completas, separando al hombre de su medio de producción fundamental que es la tierra, a la vez que precaria el trabajo, incremento el desempleo, el contrato a tiempo parcial y el subempleo, intensifica y alarga jornadas laborales, incremento la explotación de trabajo infantil, refuerza la desigualdad y la discriminación de la mujer, disminuye el salario real, deteriora las jubilaciones y las prestaciones sociales, reduce el acceso y modifica la finalidad para la que fueron creados los servicios públicos, y redefine substancialmente en fin, la relación capital-trabajo en favor del capital, atacando incluso la salud de los trabajadores.

Confirmando que la aplicación de este modelo ha conducido en los últimos años a un insuficiente, inestable y concertador crecimiento económico, que privilegia el sector financiero y no logra la superación de la crisis socioeconómica. Ello se manifiesta principalmente en el incremento acelerado del desempleo, que además de haber alcanzado niveles insostenibles en los países subdesarrollados, afecta, en un grado alarmante, los países desarrollados.

Asimismo, como espejo de la fragmentación de la clase trabajadora, y el cambio de la correlación de fuerza operando en los últimos años, las empresas transnacionales, para aumentar su nivel de ganancias, necesitan reducir el salario de los trabajadores, restringir de estos a organizarse y a negociar los convenios colectivos de trabajo y que a fin de facilitar un aumento de la explotación necesitan debilitar o eliminar las regulaciones sobre condiciones de trabajo sociales y ambientales, y por tanto, debilitar o eliminar el control democrático del Estado.

Defendiendo la unidad y la acción común para acelerar la puesta en marcha de los proyectos alternativos que se enfrente a la Globalización neoliberal desde una posición comprometida con los intereses de los pueblos y sus trabajadores, con la lucha por los derechos laborales, humanos, la justicia, la equidad social, la democracia participativa y genuinamente representativa, la paz y el desarrollo sostenible a escala mundial.

Ante esta realidad, y en el contexto de un crecimiento y ampliación de la resistencia de los trabajadores y los pueblos a la voluntad ofensiva neoliberal (manifestaciones contra el desempleo), resulta imperioso nos tracemos un programa que permita enfrentar las consecuencias y las causas de la Globalización, pasando del diagnóstico a la acción, de la resistencia dispersa a la ofensiva organizada y unificada, a través de la lucha laboral por lo que proponemos:

1. Dar continuidad a este diálogo abierto y plural, en el que tendrán cabida todos los trabajadores y movimientos sociales que opongan a la Globalización de una doctrina deshumanizante, excluyente y peligrosamente atentatoria contra la naturaleza y las bases de la convivencia nacional e internacional.

2. Demandar la celebración, en el presente siglo de una Cumbre Mundial sobre el empleo, el salario y las condiciones de vida de los trabajadores, tanto formales como informales, de la ciudad y el campo, auspiciada por la Organización de Naciones Unidas y con amplia participación de las organizaciones de trabajadores de todo el mundo, con la correspondiente campaña de preparación para su mejor participación.

3. Continuar efectuando reuniones periódicas, encuentros continentales y regionales, así como foros nacionales, para fomentar la coordinación y las acciones de solidaridad, que pudieran incluir la

creación de fondos en los países para apoyar y ayudar a los trabajadores y otras manifestaciones de resistencia frente a la privatización, desempleo y demás ataques contra la clase trabajadora; y seguir el intercambio de ideas y alternativas para enfrentar la Globalización neoliberal y sus fundamentos políticos, económicos y sociales.

4. Declarar el primero de mayo como día de realización de una jornada internacional de lucha contra el neoliberalismo.

5. Crear mecanismos para el intercambio de la información más actualizada y veraz entre todas las organizaciones laborales y sociales, centros de información ya existentes e instituciones académicas.

6. Buscar formulas que integren cada vez más los intereses, métodos de lucha y formas organizativas de los trabajadores desempleados y los del sector informal, así como los jubilados y pensionados, con las organizaciones.

7. Denunciar por todas las vías posibles la inhumana y brutal explotación del trabajo infantil, así como de la pornografía infantil, la prostitución de la niñez, el comercio de los pequeños para la adopción o para el uso de sus órganos vitales, y todas las manifestaciones de desprotección y abusos contra la infancia, en primer lugar la extendida negación del acceso a la enseñanza y a la atención médica.

8. Luchar por los plenos derechos de la mujer trabajadora; contra el acoso y el abuso sexual en el lugar de trabajo; por su derecho a la maternidad sin menoscabo alguno; por el acceso al empleo, a los puestos de trabajo, a la capacitación laboral y a salarios en igualdad de condiciones; contra la discriminación ejercida contra las mujeres de mayor edad y la sobreexplotación del trabajo de las adolescentes.

9. Hacer valer realmente los derechos arrancados por los trabajadores al capital a lo largo de muchos años de enconadas luchas, reconocidos por las organizaciones internacionales, y otros derechos establecidos por las leyes y la tradición de las naciones, que sin embargo hoy se violan, se desconocen o se soslayan a tenor de la flexibilización y desregulación del mercado laboral, contando muchas veces con la complicidad del sistema judicial.

10. Defender los principios de la autodeterminación, la independencia y la soberanía de las naciones; el derecho de los

pueblos a su propio régimen legal y a proteger su identidad cultural contra imposiciones externas; razón por la cual se hace imperioso denunciar al colonialismo como un instrumento del capital que debe ser combatido y eliminado. Particularmente, apoyar la vida y el desarrollo de las comunidades indígenas más agredidas hoy por la acción de las empresas transnacionales y sus aliados nacionales.

11. Denunciar la explotación inicua del trabajo de los emigrantes y que también afecta fuertemente a hombres y mujeres en algunos países desarrollados y abogar por cambios positivos en la legislación de los países receptores, así como por el establecimiento de convenios bilaterales gubernamentales que establezcan y aseguren los derechos laborales y humanos de los trabajadores que migran.

12. Rechazar la xenofobia y el racismo de que son objeto los emigrantes y estimular en el seno de la clase trabajadora de los países receptores sentimientos de solidaridad y apoyo a sus hermanos doblemente explotados, maltratados y desprotegidos.

13. Rechazar la práctica de las privatizaciones que entregan el patrimonio nacional a las transnacionales, fomentan el desempleo y el subempleo y sacralizan los criterios de competitividad y rentabilidad máxima, aún para las actividades de puro interés social, como los servicios de salud, la enseñanza, la seguridad social y otros.

14. Propugnar, frente al inusitado avance de las privatizaciones neoliberales, la necesidad de fortalecer el rol del Estado, particularmente de los países dependientes, en la actividad económica y su responsabilidad intrínseca y esencial ante todos los procesos que afectan la calidad de la vida de los pueblos. Entendemos que para el fortalecimiento de los Estados nacionales frente al presente auge privatizador y desnacionalizado, es indispensable luchar por una verdadera participación de los trabajadores, así como otros sectores populares en la elaboración; ejecución y control de las decisiones relacionadas con el desarrollo económico y social de sus respectivos países, impidiendo toda injerencia y dominio provenientes de los centros de poder global.

15. Enfrentar el hecho de que el acelerado desarrollo tecnológico continúe siendo una excusa para justificar el despido masivo, el subempleo y la intensidad y alargamiento extenuantes de la jornada laboral; luchar por la disminución de la jornada en beneficio del trabajador y porque la remuneración sea concordante con el incremento de la productividad del trabajo.

16. Defender los medios estatales de comunicación contra la privatización y el control transnacional de los mensajes, abogando por su democratización. Utilizar las redes internacionales de comunicación y todos los vehículos posibles para hacer llegar a los trabajadores y a las masas en general un mensaje educador en torno a los verdaderos propósitos y consecuencias de la globalización, espíritu de lucha frente al conformismo, dignificación de la clase trabajadora frente a la ofensiva ideológica que intenta disminuir su significación y su perspectiva histórica en los procesos que conforman el devenir humano.

17. Enfrentar el proceso de Globalización de la economía mundial desde las posiciones del mundo del trabajo, dentro del respeto a la independencia nacional, con la promoción de un movimiento en favor de la interdependencia justa y conveniente para todos los países. Para el logro de estos objetivos se haría necesario:

a). Sustituir las actuales políticas de ajuste neoliberal por políticas que, haciendo uso de los recursos destinados al servicio de la deuda externa y de una parte de las voluminosas ganancias que obtienen las empresas transnacionales, permitan incorporar tecnologías que mejoren la eficiencia, la competitividad y el nivel de calificación de la mano de obra en la multitud de países cuyas economías están dramáticamente lejanas del pequeño grupo de naciones que integran el llamado Primer Mundo.

b). Detener la irresponsabilidad y la impunidad con que se lesiona grave e irreversiblemente la ecología, cuyo desequilibrio amenaza la existencia humana sin que la Globalización neoliberal haya mostrado capacidad de solución sino que, por el contrario, se convierte cada día más en un sistema antieconómico y, por lo mismo, inviable y hostil a los fines de la humanidad.

18. Proponer un modelo de desarrollo que ponga el acento en el ser humano a través de: Políticas económicas que privilegien la creación de más y mejores empleos, teniendo en cuenta que en algunos países, a ello deben contribuir la aplicación de la Convención 158 de la OIT.

19. Aumento de los salarios e ingresos de los trabajadores tanto formales como informales, que sean capaces de cubrir las necesidades básicas de la vida.

20. Reafirmación de la negociación colectiva como mecanismo de regulación de las relaciones capital-trabajo, Una carta social e internacional que contenga y exija el cumplimiento de todos los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras:

a). Reducción de la jornada de trabajo con igual salario.

b). Incrementos sustantivos de los presupuestos en salud, seguridad social, educación y vivienda.

21. Lograr políticas de prevención de los accidentes y enfermedades ocupacionales en función de proteger efectivamente la salud y la vida de los trabajadores.

Al asumir estos compromisos los participantes en el encuentro estamos conscientes de que su difusión y ejecución resulta impostergable para aportar ideas nuevas y esperanzadoras victorias en la batalla por reconstruir la unidad nacional y renovar el empeño internacionalista y solidario entre todos los excluidos y empobrecidos por la globalización neoliberal en el mundo. Frente a la Globalización neoliberal, globalizar la acción de los trabajadores por trabajos, salarios dignos, salud, educación, jubilación y justicia para todos.

A través de este trabajo de tesis, hacemos un llamado a las clases trabajadoras de todos los países, a los intelectuales, a los campesinos, a las mujeres, los jubilados y pensionados, los discapacitados y personas de la tercera edad; a la juventud y a los estudiantes en particular; al empresario amenazado por la creciente transnacionalización y superconcentración del capital; a las organizaciones altruistas, vinculadas a sus pueblos preocupados por la pobreza y la degradación moral que conlleva el sometimiento absoluto a las leyes del mercado y el capitalismo salvaje; a los ecologistas; a las organizaciones comunitarias; a los nuevos actores sociales que son víctimas de la explotación, la desesperanza y la frustración engendrada por una doctrina cuya filosofía se resume en que "lo verdaderamente ético es hacer buenos negocios".

En los últimos años del siglo XX ha tenido lugar una serie de fenómenos de carácter "global" que habrían sido impensables unos decenios antes. La Globalización real ha contribuido a difundir una visión fundamentalista del fenómeno. Es decir, la imagen de un mundo sin fronteras, gobernado por fuerzas fuera del control de los Estados y de los actores sociales. Nunca antes en la historia habían tenido lugar procesos de carácter planetario de tal intensidad y amplitud como los actuales. Los grandes consorcios internacionales extienden sus brazos y se implantan en toda la faz de la tierra, imponiendo sus condiciones que solo satisfacen sus intereses, dejando en desventaja y menospreciando cada día más a los trabajadores.

En la actualidad, se observa muy claro el impacto que esta creando la presencia de la Globalización en nuestro ámbito laboral, es una realidad que afecta a nuestros Derechos Laborales. Se encuentra llena de interesantes cuestiones y de respuestas todavía inciertas. El nuevo milenio irá configurando el nuevo mundo globalizado que ya percibimos. Para dejar en claro estas ideas, formulamos las siguientes:

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La Globalización es un proceso continuo de interdependencia, cada vez más estrecha y une a las gentes, los pueblos, las naciones, los continentes, solo que ahora se encuentra en una fase superior de internacionalización. Es un fenómeno que provoca profundos cambios en medio de crisis, que sacude todos los aspectos de la vida de las personas, de las economías, de los Estados, de las Instituciones. Crisis de valores, crisis de civilización y de la cultura, en medio de un mundo donde ahora todo es posible pero todo es incierto y donde se producen cambios radicales que anuncian incluso el inicio de una nueva era para la humanidad.

SEGUNDA.- La Globalización tiene su ámbito más preciso en el mundo de la economía, sobre todo en los niveles comercial, financiero y organizativo, donde funciona ya de un modo eficaz. La Globalización económica supone una absoluta libertad de intercambio. Con ella, la producción de mercancías sólo se encuentra limitada por ventajas físicas o geográficas; las empresas se encuentran organizadas de un modo muy flexible para que tengan mejor acceso a los mercados globales; al tiempo que el mercado financiero se halla descentralizado, tiene un carácter instantáneo y escapa a la influencia de los gobiernos.

TERCERA.- En nuestro país, se le ha dado la oportunidad a las Transnacionales de implantarse en cualquier parte del territorio, esto como parte del Tratado de Libre Comercio, celebrado con los Estados Unidos y Canadá. Desafortunadamente nuestros gobiernos les han dado manga ancha para hacer y deshacer, para explotar nuestros recursos naturales y humanos. Estas empresas extranjeras, crean contratos de trabajo a su favor, que en la mayoría de las veces omiten principios o disposiciones contempladas en nuestra Ley Federal del Trabajo, contratan el servicio de nuestros trabajadores pagándoles bajos salarios y dejando cada vez más claro la tan afamada "mano de obra barata".

CUARTA.- La mayoría de estas Sociedades comerciales, maneja un número variable de trabajadores eventuales, que entran y salen del proceso de producción, de acuerdo con el comportamiento de la demanda. En pocos casos son contratados de nueva cuenta y solo hacen prórroga de su contrato, cuando el empleado aportó grandes beneficios a la empresa. Lo injusto es que estos empresarios, no permiten que el trabajador cree antigüedad en el trabajo, tampoco estabilidad.

QUINTA.- Estas empresas privadas, además, no ofrecen al trabajador la oportunidad de hacerse de una casa o vivienda y en la mayoría de los casos no tienen servicios médicos por no estar inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social, careciendo la mayoría de ellos de tal prestación y de otras como el derecho a disfrutar de sus vacaciones y la participación de utilidades.

SEXTA.- En el plano de las relaciones laborales, el sector empresarial se maneja con tendencia flexibilizadora, abarata y facilita las condiciones de contratación y despido, de manera que esto no cueste dinero y tiempo. Flexibiliza la jornada de trabajo, de forma que las horas extraordinarias y el trabajo en días no laborables, sean viables y si es posible sin costo especial; flexibiliza la forma de pago, abandonando crecientemente la remuneración por tiempo y mezclándola con estímulos por productividad o cambiándola por trabajo a destajo y el trabajo a domicilio, procurando así la subcontratación.

SÉPTIMA.- Los derechos de los trabajadores, deben ser respetados por cualquier empresa transnacional y nacional que se instale en territorio mexicano. No deben ignorar nuestras leyes laborales y crear condiciones de trabajo favorables para los inversionistas y desfavorables para nuestros trabajadores. Nosotros

que también formamos parte de la sociedad productiva del país, debemos defender nuestra Legislación Laboral y proteger los derechos e intereses de la clase trabajadora.

OCTAVA.- La lucha salarial de los trabajadores debe encaminarse hacia la aplicación de una norma jurídica establecida en el artículo 123, fracción VI, segundo párrafo, de la Constitución: *Los salarios mínimos generales deben ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural; y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.* Estos derechos fundamentales, que también son conocidos como estándares mínimos laborales, son una medida mínima en cuanto a la regulación laboral, que debe incluirse y respetarse aun en los países más pobres o menos desarrollados.

NOVENA.- En el ámbito de la política, la Globalización afecta a la estructura de los gobiernos y de las decisiones políticas. En un mundo global, la soberanía de los estados parece debilitarse, se crean múltiples centros de poder y las organizaciones internacionales ven incrementada de forma notable su importancia. En nuestro país, el proceso demandó la intervención directa e indirecta del Estado en la economía. Pero hasta el presente, esta intervención que hizo posible el crecimiento y desarrollo, se convirtió en un obstáculo y entonces ya con una economía mundial globalizada, el aparato público del Estado se vio obligado a dar un giro a la política económica, y disminuir su presencia en la economía y a cambiar su papel en la regulación de la misma.

DÉCIMA.- La actual Globalización está imponiendo una sociedad completamente deshumanizada, sin piedad y sin misericordia para el ser humano, donde finalmente las cosas terminan valiendo más que las personas. Los lazos familiares se rompen, la autoridad establecida se debilita, los actores sociales y políticos se desarticulan, los vínculos de la comunidad local y de las personas se tensa y se rompe. Ninguna nación, ningún país pequeño, mediano o grande, puede hacerle frente con efectividad al actual proceso de Globalización. Solos o aislados o librados a las propias fuerzas y recursos serán atropellados en definitiva barridos por el actual proceso de Globalización.

DÉCIMA PRIMERA.- La cultura se ve afectada de múltiples formas por el proceso de globalización. La creación de grandes símbolos tiene un carácter mundial. Hay una tendencia a la diversidad cultural y al triunfo de un cosmopolitismo que va más allá de los propios estados. La información no tiene un origen local y se difunde

de un modo muy veloz a todo el mundo. El ocio y el turismo crecen hasta niveles insospechados. Los instrumentos de universalización y conexión cultural, como Internet (uno de los más importantes fenómenos del final del siglo XX), se multiplican y obligan a idear nuevas formas de aprendizaje.

DÉCIMA SEGUNDA.- En ese sentido, podemos decir que la Globalización actual es el resultado de ideas fuertes, de actores claves, de poderosos intereses económicos y políticos, de decisiones políticas y económicas tomadas en los actuales centros de poder mundial y en las grandes instituciones financieras y comerciales. Dentro de todo esto, la competitividad es aquí la única fuerza del progreso; se trate de un individuo, de una empresa, de un país, lo importante para sobrevivir en este mundo es ser más competitivo que su vecino.

DÉCIMA TERCERA.- Por razones de carácter histórico y de situación constitucional, consideramos que en estos momentos, las propuestas de Reformar nuestra Legislación Laboral, son inadecuadas, por no decir desafortunadas, y resulta necesario que todas las fuerzas progresistas, intelectuales y organizaciones de los trabajadores mexicanos, digamos un "no rotundo" a la Reforma de la Ley Federal del Trabajo, único producto histórico y duradero de la obra jurídica de la Revolución Mexicana, que con sentido social (y aún con sus múltiples limitaciones), represente poco de lo que queda del Derecho Social Mexicano. Por ello es que requerimos exigir el cumplimiento de los postulados del Constitucionalismo Social Mexicano.

DÉCIMA CUARTA.- Exigir que el Estado reasuma su carácter de Estado Social de Derecho en contra de la pretensión de un "Estado Gerencial" asociado de los designios imperiales, y de la defensa a ultranza de la Legislación Social del Trabajo y de todo el Derecho Social Mexicano, llamamos a la conformación de Comités Ciudadanos para el Estudio y Defensa de la Constitución de Organizaciones Sociales para el Estudio y Defensa de la Ley Federal del Trabajo y clamamos por una vigencia histórica y social del Orden Público del Trabajo derivado del Art. 123 de nuestra Constitución vigente.

DÉCIMA QUINTA.- En el caso de que los políticos se salgan con la suya de reformar nuestra Ley, nuestro pueblo tiene el derecho a definir y decidir de que forma se debe realizar, tomando en cuenta que dicho cambio sea para beneficiar a gran escala a nuestra clase trabajadora, y al mismo tiempo responder ante dicho proceso de Globalización, tratando de volcarla a nuestro favor.

BIBLIOGRAFÍA

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Segunda edición. Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1995.

BASAWA, Jorge. Globalización y Alternativas Incluyentes para el Siglo XXI. Segunda edición. Facultad de Economía, UNAM, México, 2002.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México, 1985.

CARMONA DE LA PEÑA, Fernando. Crisis y Globalización. Segunda edición. Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, México, 1993.

CASTORENA, José Jesús. Manual del Derecho Obrero. Séptima edición. Editorial Porrúa, México, 1984.

CHOMSKY, Noam. La Sociedad Global. Editorial Joaquín Mortiz, México, 1995.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. Séptima edición. Editorial Porrúa, México, 1997.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima tercera edición. Editorial Porrúa, México, 2000.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima tercera edición. Editorial Porrúa, México, 1999.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Compilación de Normas Laborales Comentadas. Tomo II. Segunda edición. Editorial Porrúa, México, 2002.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima segunda edición. Editorial Porrúa, México, 2002.

ESTAY, Jaime. La Globalización de la Economía mundial. Miguel Angel Porrúa, México, 1999.

ESTEFANIA, Joaquín. La Nueva Economía la Globalización. Tercera edición. Editorial Debate, Madrid, 1997.

FERRER, Aldo. Historia de la Globalización: Orígenes del Orden Económico Mundial. Quinta edición. Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 2001.

FLORES OLEA, Víctor. Crítica de la Globalidad. Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1999.

FLORES SALGADO, José. Globalización, Estado y Actores Sociales en México. Segunda edición. Universidad Autónoma Metropolitana, México, 2002.

GUERRA BORGES, Alfredo. Globalización e Integración Latinoamericana. Siglo Veintiuno Editores. México, 2002.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima edición. Editorial Porrúa, México, 1998.

IANNI, Octavio. La Era del Globalismo. Segunda edición. Siglo Veintiuno Editores. México, 2002.

KAPLAN, Marcos. Estado y Globalización. Tercera edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México, 2002.

MITTELMAN, James H. El Síndrome de la Globalización. Tercera edición. Siglo Veintiuno Editores. México, 2002

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Tercera edición Editorial Porrúa, México 1983.

MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Tercera edición Editorial Porrúa, México 1989.

MUTSAKU KAMILAMBA, Kande. La Globalización vista desde la periferia. Miguel Ángel Porrúa, México, 2002.

PARAMIO, Ludolfo. Y otros. Globalización, Identidad y Democracia. Segunda edición. Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, México, 2001.

PENAGOS ARRECÍS, Carlos R. Derecho Individual del Trabajo. Segunda edición. Colección de Textos Jurídicos de la UNAM, México, 1996.

PETRAS, James. Globalización, Imperialismo y Clase Social. Segunda edición. Editorial Lumen, México, 2002.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. Derecho del Trabajo e Integración Económica. Segunda edición. Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1994.

SOTO REYES, Ernesto. Globalización, Economía y Proyecto Neoliberal en México. Segunda edición. Universidad Nacional Autónoma Metropolitana, México, 1999.

ULRICH, Beck. Que es la Globalización. Segunda edición. Editorial Paidós, México, 2000.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima Cuadragésima segunda edición. Editorial Porrúa, México, 2002.

Ley Federal del Trabajo. Octagésima tercera edición. Editorial Porrúa, México, 2002.

OTRAS FUENTES

CALDERÓN ORTIZ, Gilberto. Gestión y Estrategia. Universidad Autónoma Metropolitana, Azcapotzalco. No. 9, Enero-Junio, 1996.

GARCÍA PELAYO, Ramón. Diccionario Larousse Usual. Vigésima Segunda edición. Editorial Larousse, México, 2001.

Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Décima tercera edición. Editorial Porrúa, México, 2001.

LASTRA Y VILLAR, Alfonso. Diccionario de Términos de Derecho Laboral. Quinta edición. Editorial Porrúa, México, 2001.

MICROSOFT CORPORACIÓN. Enciclopedia Microsoft Encarta (Versión en español). Estados Unidos de Norteamérica, 2002.

web
/miller