

300609

1



UNIVERSIDAD LA SALLE

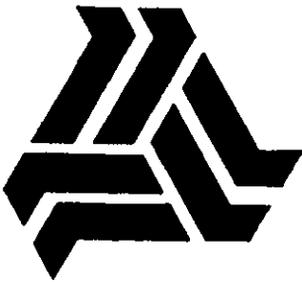
FACULTAD DE DERECHO
Incorporada a la U.N.A.M.

LA NECESIDAD DE UNA NUEVA
CULTURA LABORAL EN MEXICO.

TESIS PROFESIONAL

Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO
P r e s e n t a

OSCAR ALEJANDRO CARDENAS VEGA



LA SALLE México, D. F.

Asesor de Tesis:
Lic. Arturo Martínez y González

28/1/5
2000



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.

**LA NECESIDAD DE UNA NUEVA CULTURA LABORAL EN
MÉXICO.**

DEDICATORIAS, AGRADECIMIENTOS Y RECONOCIMIENTOS

A mis padres, Eduardo Cárdenas Pineda y Graciela Vega de Cárdenas.

A mis hijas, Ana Pamela y Fabiola Alejandra Cárdenas Girón.

A mis hermanos, Alba, Laura y Eduardo.

De manera particular a mis hermanos Graciela y Víctor, para ellos todo mi reconocimiento, gracias por su apoyo y ejemplo de vida.

A mis maestros, de manera muy especial al Lic. Arturo Martínez y González, por su invaluable apoyo en la realización de este trabajo, pero sobre todo por su sincera y grata amistad, Gracias.

À mis amigos.

Al Ing. Armando Romero Rangel, por su invaluable amistad, su constante guía e incondicional apoyo, Gracias.

ÍNDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN	3
---------------------------	----------

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

A) Artículo 123 Constitucional	6
B) Ley Federal del trabajo de 1931 Antecedentes históricos	11
C) Ley Federal del Trabajo de 1970	17
D) Reforma procesal de 1980	21

CAPITULO II

EVOLUCIÓN Y PRINCIPALES REFORMAS AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, "APARTADO A".

A) Versión actual del artículo 123 de la Constitución	29
B) Reformas:	41
1. Reforma del 6 de noviembre de 1929	42
2. Reforma del 4 de noviembre de 1935	42
3. Reforma del 31 diciembre de 1938	43
4. Reforma del 18 de noviembre de 1942	44
5. Reforma del 21 de noviembre de 1962	45
6. Reforma del 14 de febrero de 1972	49
7. Reforma del 31 de diciembre de 1974	51
8. Reforma del 6 de febrero de 1975	53
9. Reforma de 9 de enero de 1978	54
10. Reforma del 19 de diciembre de 1978	57

CAPITULO III

LA POSICIÓN EMPRESARIAL ANTE LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE

A) Los empresarios y la reforma procesal de 1980.	59
B) La opinión empresarial ante las consultas de 1988 acerca de la legislación laboral.	60
C) Competitividad, Productividad y legislación laboral.	62
C) Las desventajas que plantea a los empresarios mexicanos la actual legislación laboral frente al TLC	64

CAPITULO IV

PERSPECTIVAS DE UNA NUEVA LEGISLACIÓN LABORAL:

LA OPINIÓN EMPRESARIAL FRENTE A OTRAS OPINIONES.	70
A) Propuesta de la Fundación Cambio XXI del PRI.	70
B) Reacción empresarial.	71
B1) Consejo coordinador Empresarial.	71
B2) Confederación Patronal de la República Mexicana.	79
C) Posición obrera.	91
D) Intervenciones en la Cámara de Diputados (Caracterización general).	95
E) La Comisión Técnica creada por el Gobierno anterior.	95
F) Necesidad de replantear la legislación laboral, especialmente en el capítulo procesal	96
G) Principios de la Nueva Cultural Laboral.	99
CONCLUSIONES	111
BIBLIOGRAFÍA.	115

INTRODUCCIÓN

Con frecuencia y razón se ha dicho que el estudio de un tema se justifica cuando se refiere a un asunto que atañe y afecta a un grupo social representativo.

En el caso de la legislación laboral, su existencia y su aplicación afectan a toda la sociedad, ya sea de manera directa (por medio de los trabajadores y los patrones) o de modo indirecto (en lo que se refiere a la situación de las familias cuyos miembros trabajan o son empresarios). De alguna manera, todos estamos relacionados con la Ley Federal del Trabajo. Su aplicación nos alcanza a todos.

El presente trabajo está motivado por la actualidad que tiene la discusión sobre la necesidad de reformar profundamente o sustituir la actual Ley Federal del Trabajo, cuyo contenido es considerado inapropiado para un país que ahora marcha, según se coincide en señalar, por la senda de la modernidad.

La actual Ley Federal Trabajo data del 1o. de mayo de 1970, fecha en que entró en vigor, tras varios años de pasar por las fases de anteproyecto y proyecto, y ser revisada minuciosamente por diversas comisiones.

Sin duda es, desde la perspectiva de los trabajadores y sus líderes, cualitativamente superior a la que databa del año 1931 y le antecedió; sin embargo, en opinión de los empresarios, es particularmente desventajosa para los inversionistas que se aprestan a competir con las empresas extranjeras que, como resultado de la puesta en marcha de los Tratados de Libre Comercio han comenzado y comenzarán a operar en nuestro país.

Por lo reciente de la suscripción de los Tratados de Libre Comercio con la Unión Europea y con los países de Centroamérica, nos abocaremos a

realizar una comparación superficial entre las legislaciones laborales de los tres países firmantes del TLC de Norteamérica, que nos permite establecer que, en efecto, las prestaciones laborales en Canadá y Estados Unidos son superiores a las que se ofrecen en México, pero existe una importante diferencia entre ellas: mientras que en México las prestaciones son obligatorias para todos los casos, en los otros países están sujetas al cumplimiento de ciertos índices de productividad por parte de los trabajadores.

De hecho, la opinión generalizada en el medio empresarial mexicano es que debería optarse por un esquema similar al norteamericano y el canadiense, de tal manera, que las prestaciones respondan a índices de productividad, pues está demostrado que cuando no se procede así, los trabajadores, conscientes de que independientemente de lo que rindan obtendrán las mismas prestaciones y remuneraciones, tienden a no ser aceptablemente productivos.

En este contexto el objetivo del presente trabajo consiste en analizar la opinión empresarial acerca de la legislación laboral vigente en nuestro país y recomendar algunos lineamientos que deberían caracterizar a una nueva legislación en esa materia, para que ésta sea apta y permita al país afrontar, con éxito, los retos productivos del siglo XXI, además de que aliente la inversión y fomente la competitividad de las empresas mexicanas ante las extranjeras. Este es su objetivo.

Su hipótesis considera que la actual legislación ha dejado de ser plenamente útil para regular los procesos y las relaciones laborales, amén de que es claramente desventajosa para los inversionistas.

Para alcanzar el objetivo y la hipótesis mencionados, esta tesis consta de cuatro capítulos, además de la presente introducción y un apartado de conclusiones.

El Capítulo I estudia los antecedentes de la actual legislación laboral, desde la promulgación de la versión original del artículo 123 constitucional, hasta la reforma procesal de 1980, con la cual se agudizó la controversia en torno de esta legislación.

En el Capítulo II se enumeran y revisan las principales reformas sufridas por el artículo 123 constitucional en su apartado A, desde 1929 hasta 1978.

El Capítulo III resume la posición empresarial ante la legislación laboral vigente.

Por último, el Capítulo IV analiza las perspectivas de dicha legislación y expone la opinión empresarial acerca de las nuevas orientaciones que dicha legislación debería tener.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

A) Artículo 123 constitucional

El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es, por excelencia, expresión de la tradición del liberalismo social en nuestro país. Como bien lo han asentado diversos autores, los legisladores de 1917, sin ser juristas en su mayoría, estaban profundamente calados por sentimientos de justicia.

Como antecedentes históricos de este artículo valga decir que es sobradamente conocido el estado de cosas imperante en nuestro país antes de 1910, situación que dio lugar al movimiento armado de 1910. Las condiciones de trabajo eran verdaderamente terribles: largas y agotadoras jornadas, de catorce o más horas, a cambio de un salario miserable que, por lo mismo, hacía necesario que mujeres y menores pasaran a engrosar la fuerza de trabajo, desde luego en peor situación que el hombre adulto y en franca lucha contra éste para disputarle los puestos, ya que, puede comprenderse fácilmente, el afán de lucro de los empresarios los llevaba a contratar la mano de obra más barata y menos exigente; carencia absoluta de prestaciones de cualquier índole; ausencia de medidas de higiene y seguridad en los centros de trabajo; inexistencia de derecho a un descanso semanal remunerado; pago del salario en especie o por medio de bonos para comprar productos en las "tiendas de raya", que eran propiedad de los mismos empresarios y con lo cual éstos cerraban el ciclo de la explotación.

Para remediar esa situación anómala, en el Constituyente de 1917 se propuso reglamentar las relaciones entre el trabajo y el capital, mediante la tutela de los derechos de los trabajadores.

A manera de glosa del artículo 123 en su versión actual, diremos que consta de dos grandes apartados; el A, que regula las relaciones entre la empresa privada y

sus trabajadores, y el B, que hace lo propio entre el Estado y sus empleados. Los contenidos más significativos del apartado A son los siguientes:

- **Jornada máxima de ocho horas, con un régimen especial para el trabajo nocturno.**
- **Prohibición de emplear a menores de 14 años, pues se parte del supuesto de que antes de esa edad el individuo está insuficientemente formado (en todos los aspectos) y que, por tanto, su participación en el proceso productivo sería, además de prematura, lesiva para su formación física y mental a largo plazo.**
- **Para los mayores de catorce años, pero menores de 16, se dispone una jornada máxima de seis horas, que en ningún caso podrá ser más allá de las diez de la noche.**
- **Se impone la obligación para los patrones de otorgar un día de descanso semanal remunerado.**
- **Se conceden diversas protecciones especiales a la mujer en la última fase del embarazo, en los días del parto y cuando alimente lactantes.**
- **Se establece el salario mínimo.**
- **Asimismo, el artículo 123 establece el principio de que, a trabajo igual, debe otorgarse salario igual.**
- **Se ordena el reparto de utilidades.**

- **Las horas extras serán pagadas de acuerdo con normas especiales.**
- **Mediante el INFONAVIT, los patrones están obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas,**
- **Se obliga a los patrones a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores,**
- **Los trabajadores incapacitados por accidentes de trabajo recibirán una indemnización y una pensión.**
- **Se reconoce la existencia de los sindicatos y el derecho de huelga.**
- **Se establece toda una estructura jurídica y administrativa para tutelar la defensa de los trabajadores.**
- **Se ordena la expedición de la Ley del Seguro Social**

En términos generales, el apartado B establece las mismas prerrogativas que el A, que acabamos de reseñar. A continuación las citaremos:

- **La jornada diaria máxima de trabajo diurno y nocturno será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.**

- **Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.**
- **Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año.**
- **Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.**
- **En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo, tanto para los trabajadores en general del Distrito Federal como en las entidades de la República.**
- **A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo.**
- **Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes.**
- **La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública.**
- **Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón.**
- **Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley.**

- **Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes.**
- **Los conflictos laborales serán puestos a la consideración del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.**
- **Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública se registrarán por sus propias leyes.**
- **La Ley determinará cuáles cargos serán considerados de confianza.**
- **Finalmente, establece las bases de organización del sistema de seguridad social.**

Como puede apreciarse, la orientación del contenido del artículo 123 de la Constitución es eminentemente social, y esta orientación ha tendido a agudizarse con el paso del tiempo, de tal manera que con frecuencia los empresarios se han quejado de que la legislación laboral mexicana, emanada de este artículo, tiene inclinaciones "socializantes".

Como ya lo señalamos en páginas anteriores de este trabajo, la expresión social de nuestra Constitución se encuentra, ante todo, en los artículos 3º., 27 y 123. Hay un punto de contacto entre ellos, pues mientras que el artículo 27 regula las funciones del capital (propiedad privada) y las sujeta a los dictados del interés público, el artículo 123 tutela los derechos de los trabajadores (quienes prestan sus servicios al capital) y, por su parte, mientras el artículo 3º. señala las características que debe tener la educación que imparta el Estado, el artículo 123, en su fracción XII, estipula la obligación de los patrones, en determinados casos, de fundar escuelas para sus trabajadores.

En este punto cabe señalar que "ningún precepto de la Constitución ha sido más discutido que el artículo 123. Y lo seguirá siendo, porque se trata de un ordenamiento en constante efervescencia, pareciera que la declaración de principios que contiene, obedece a la vigencia perpetua de las necesidades de la clase laborante".

En este orden de ideas, podemos decir que el Constituyente no sospechó su alcance en la práctica, pero si tuvo conciencia plena de lo que se proponía: la consagración en el Código supremo de disposiciones tutelares de la clase trabajadora.

"Cuando una Ley es realmente producto de la vida, como ocurre con el artículo 123, siempre será discutida en la dialéctica humana y en la medida que imponga el ritmo de la vida, porque son siempre las necesidades de ésta, las que influyen no sólo en la producción del Derecho sino en la interpretación racional del mismo".

"El artículo 123...revela la fórmula jurídica en que se plasmó el anhelo de reivindicación de un Derecho justo y humano, esencialmente social, en favor del proletariado. Por tanto, en cada disposición del artículo 123, la reflexión debe atenerse a su espíritu protector de los obreros, más que a su redacción literal...".¹

B) Ley Federal del Trabajo de 1931. Antecedentes históricos

A manera de antecedente es conveniente señalar que aún sin la existencia de una Ley Federal que regulara el aspecto laboral, hubo dos estados de la República que se distinguieron por su posición de vanguardia en esa materia: Veracruz y Yucatán.

La Ley de Trabajo del Estado de Veracruz fue expedida el 14 de enero de 1918. Según el maestro Mario de la Cueva, su campo de aplicación se limitó al no incluir

¹ Trueba Urbina, Alberto. El Artículo 123. Edición del Autor. México, 1943 p.p. 353-357

a los trabajadores al servicio del Estado. Define el contrato de trabajo como aquel en virtud del cual una persona llamada trabajador, presta a otra, llamada patrón, un servicio personal, en su servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria. Esta definición constituye un antecedente de la que se encuentra en la Ley Federal del Trabajo de 1931 (artículo 17).²

Las disposiciones de mayor trascendencia de la Ley veracruzana eran las relativas a la participación de los trabajadores en las utilidades, disposiciones que posteriormente fueron modificadas. Originalmente se siguió el intento de fijar un mes de sueldo, que sería pagado anualmente, pero a partir del 5 de julio de 1921 se estableció que la utilidad se determinaría por comisiones.

En este punto se definía la utilidad como la ganancia líquida obtenida por la empresa, después de descontar el interés y la amortización del capital invertido.

Además, se señaló que el tanto por ciento nunca sería inferior al diez por ciento y que la utilidad se pagaría a los trabajadores en proporción a los salarios que hubiesen percibido. También aquí se observa una gran semejanza con el sistema vigente para determinar la utilidad.

Por lo que se refiere a los sindicatos, la Ley de Veracruz establecía una especie de sindicato gremial, con algunos elementos doctrinarios del actual sindicato de oficios varios, al establecerse en el artículo 142 que un sindicato es:

"la agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes."³

² De la Cueva Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa: Véase p.p. 45-50

³ Ibídem p.p 50-54

Para la Ley de Veracruz, la huelga funcionaba como un instrumento que obligaba al patrón a cumplir con las obligaciones derivadas del contrato de trabajo o a modificarlo cuando así procediera. En materia de huelga se establecía el arbitraje obligatorio. En relación con el número de extranjeros, se previno que debía ser contratado, por lo menos, ochenta por ciento de trabajadores mexicanos en cada empresa.

La Ley veracruzana siguió el modelo de Yucatán - en lo referente a los problemas contenciosos - al crear juntas municipales de conciliación y una Junta Central de Conciliación y Arbitraje. El aspecto procesal se dividía en dos etapas: la investigación, periodo en el que se ofrecían pruebas, y la conciliación y el arbitraje. La primera, se desarrollaba ante las juntas municipales, y la segunda, ante la Junta Central.

En cuanto a la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, diremos que fue expedida por el gobernador Felipe Carrillo Puerto el 2 de octubre de 1918. Esta Ley tiene gran semejanza con la de Veracruz.

Fue sustituida y modificada sensiblemente por la que promulgó el gobernador Alvaro Torres Díaz el 16 de septiembre de 1926. Se observan cambios notables tanto en lo que se refiere a la organización sindical, como en lo que hace al derecho de huelga. Respecto de los sindicatos dispone que éstos sólo tendrán personalidad jurídica para celebrar contratos colectivos de trabajo y convenios industriales y para ejercer las acciones derivadas de esas celebraciones, siempre y cuando estén afiliados a la Liga Central de Resistencia del Partido Socialista del Sureste. Es notable que el ejercicio de un derecho se condicione a la fidelidad a una postura política.

En relación con la huelga, se establece un arbitraje previo y obligatorio que prácticamente nulifica el derecho a ejercer aquélla.⁴

⁴ Al respecto véase: De Buen, Néstor L. Derecho del Trabajo. Tomo I. Cuarta Edición. Editorial Porrúa, 1984. pp. 331-333

Dados los antecedentes de esas dos leyes, estamos en condiciones de proceder a referirnos a la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En el anteproyecto de Constitución Política enviado por Carranza al Congreso se señalaba que sólo este último tendría facultades para dictar leyes en materia de trabajo. "Esta tesis fue desechada y en el proemio del artículo 123 se concedió la facultad para hacerlo, tanto al Congreso como a los gobiernos de los Estados. Sin embargo, pocos años después, el Presidente Emilio Portes Gil, en la Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 26 de julio de 1929, propuso la reforma de la fracción X del artículo 73 constitucional, relativa a las facultades del Congreso y la del prólogo o prefacio del art. 123 (además de la reforma de la fracción XXIX relativa al Seguro Social), para que sólo el Congreso contara con esa facultad.

Pese a la oposición del senador Sánchez, fue aceptado el proyecto y contando con el consenso unánime de los diputados y de las legislaturas de los Estados, con fecha 22 de agosto de 1929, se declararon aprobadas las reformas. A partir de ese momento, quedó expedito el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo."⁵

El primer proyecto de Código Federal del Trabajo fue presentado en el mes de julio de 1929. Sin embargo, la oposición de las agrupaciones obreras, fundada no sólo en los errores que presentaba el proyecto en materia sindical y de huelga, sino también en la antipatía hacia Portes Gil, determinó que este fuera rechazado.

Un segundo proyecto, ya no denominado Código, sino Ley, fue formulado por Aarón Sáenz durante su actuación como Secretario de Industria, Comercio y Trabajo. Previamente, la Secretaría mencionada había organizado una convención obrero-patronal relacionada con esa materia. Así, contando con el consenso de las partes, la Ley fue promulgada por Pascual Ortiz Rubio el 18 de agosto de 1931.

⁵ *Ibidem* pp. 338-339.

Esta Ley, que rigió hasta el 30 de abril de 1970 (y que, por tanto, es la antecesora inmediata de la actual), fue reiteradamente reformada y adicionada. Consignaremos, a continuación, las reformas más importantes porque consideramos que pueden ilustrarnos sobre la evolución del derecho del trabajo en nuestro país, sobre la evolución de las concepciones doctrinarias al respecto:

- **1933. Se modifican los artículos relacionados con la integración y el funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo.**
- **30 de diciembre de 1936. Por Ley promulgada en esta fecha, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal.**
- **17 de octubre de 1940. Se suprime la prohibición que impedía a los sindicatos participar en asuntos políticos.**
- **1941. Se modificaron diversos preceptos sobre el derecho de huelga.**
- **29 de diciembre de 1962. Por decreto se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año, referentes al trabajo de las mujeres y los menores, los salarios mínimos, la estabilidad en el empleo y la participación de las utilidades y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la "relación de trabajo".⁶**

Néstor de Buen señala que "independientemente de los valores reales de la Ley de 1931, particularmente en relación con las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres

⁶ *Ibidem*, pp. 339-340.

instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de la clase obrera.

En vez de ser un freno a la industrialización y, en general, para el desarrollo económico, la Ley, gracias a esos tres instrumentos, ha hecho factible la paz social, dentro de un desarrollo armónico de las relaciones obrero patronales.

Es importante reconocer que, paralelamente, produjo un efecto indirecto: la mayoría de los trabajadores mexicanos han vivido al margen del sindicalismo o bien, sufren un sindicalismo entreguista. A ellos no les han tocado los beneficios de las revisiones bienales de las condiciones de trabajo.

De ello resultó que, al cabo de un tiempo importante: el transcurrido entre los años de 1931 y 1970, se hubiera producido un diferencial radical en la condición económica de los trabajadores, que la nueva Ley como lo señala en su Exposición de Motivos, trató de borrar, elevando a la categoría de normas generales algunas de las que establecían los beneficios alcanzados en contratos colectivos, como el aguinaldo, la prima de vacaciones, la de antigüedad, etcétera."⁷

Por no ser suficiente la Ley, el Poder Ejecutivo ha venido creando otros instrumentos legales que han surgido de las necesidades reales. Pueden mencionarse los siguientes: los reglamentos interiores de trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal; el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; el de la Inspección Federal del Trabajo; el de Agencias de Colocación de Jurisdicción Federal; el de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo; el de Policía Minera y Seguridad en los

⁷ *Ibidem*, p. 340.

Trabajos de las Minas; el de Inspección de Calderas de Vapor; el de Higiene del Trabajo; el de Higiene Industrial; el de Labores Peligrosas e Insalubres, y el de habitaciones para obreros, que fue sustituido por las disposiciones de la Ley de 1970 y por la Ley del INFONAVIT, promulgada en 1973.

C) Ley Federal del Trabajo de 1970

El maestro Néstor de Buen hace notar, no sin ironía, pero con acierto, que una de las palabras más utilizadas por los líderes sindicales mexicanos es el término "conquista" Mediante él se dice, por ejemplo, que la Ley Federal del Trabajo de 1970 es una "conquista" de los obreros. En fin, la palabra conquista sirve para que los líderes sindicales mexicanos, tradicionalmente pro-patronales, justifiquen su existencia.

El citado autor señala que, en realidad, la Ley Federal del Trabajo de 1970 -vigente en nuestros días-, aunque merecida, no es propiamente una conquista de los trabajadores: "Ni en el Constituyente de 1916-1917, ni en la expedición de las leyes del trabajo de 1931 y del Seguro Social de 1942 y de 1973, ni tampoco con relación a la Ley laboral actual, ni a sus reformas en materia habitacional, se puede hablar de 'conquistas' en el sentido que se le da a esa frase en el medio sindical. Nuestro derecho del trabajo no ha sido 'conquistado', lo que no quiere decir que no sea merecido." ⁸

En diciembre de 1968 fue presentada a las Cámaras la iniciativa de Ley del Presidente Gustavo Díaz Ordaz para introducir una nueva Ley Federal del Trabajo.

El maestro Mario de la Cueva relata que el Presidente Adolfo López Mateos nombró en el año 1960 una comisión encargada de preparar el anteproyecto correspondiente. Dicha misión quedó integrada por el secretario del Trabajo y Previsión Social, Salomón González Blanco, por el propio Mario de la Cueva y por

⁸ *Ibidem* p. 358.

los presidentes de las juntas Local y Federal de Conciliación y Arbitraje, Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, respectivamente.

Los trabajos de la Comisión culminaron en la redacción de un anteproyecto que no fue presentado como tal pero que sirvió de base a las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

Fue en 1967 cuando por órdenes del Presidente Díaz Ordaz se integró una nueva comisión formada por las mismas personas mencionadas en el párrafo antepasado. A ellas se agregó el maestro Alfonso López Aparicio.

En los primeros días de 1968 el Presidente fue informado de la existencia de un anteproyecto, producto de los trabajos de la mencionada comisión. Entonces, Díaz Ordaz dio instrucciones para que el anteproyecto fuera turnado a los sectores interesados en el tema, para que dieran su opinión sobre el contenido del documento. La clase patronal no hizo comentarios. Por tanto, se consideró oportuno que los sectores nombraran representantes para la discusión del proyecto con sus autores.

Los representantes patronales opusieron una crítica feroz al contenido del anteproyecto y, en cambio, consideraron que bastaría algunas reformas de carácter procesal en la Ley de 1931, vigente hasta entonces.

Los representantes obreros, tomando el anteproyecto como una orden presidencial de carácter político, se sometieron sin más a él. Sin embargo, en una obra sobre la materia, el maestro De la Cueva dice que de las sugerencias del sector obrero - acaso formuladas con timidez- se derivaron algunas modificaciones en materia de libertad sindical, contratación colectiva y ejercicio del derecho de huelga.⁹

⁹ De la Cueva, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I Editorial Porrúa, véanse: pp. 56-59.

Una vez incorporadas las observaciones de los sectores, la iniciativa fue turnada a la Cámara de Diputados, a donde de nuevo fueron citadas las partes interesadas en el asunto.

La clase patronal presentó en esta etapa un estudio que se dividía en tres partes: aspectos no objetables y aspectos objetables (subdivididos éstos en: conflictivos, administrativos y económicos y aspectos inaceptables).

En el citado trabajo, De la Cueva recuerda que entre los aspectos inaceptables figuraban la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario, el escalafón ciego, la prima de antigüedad, el concepto de empleado de confianza, las normas sobre agentes de comercio y, en especial, de seguros, trabajo a domicilio, huelgas, participación de utilidades y casas habitación. Además, menciona que el sector patronal intentó en aquella ocasión reintroducir en la legislación el contrato a prueba y el aprendizaje no devengado.

Por iniciativa de los diputados y los senadores se introdujeron algunas modificaciones tanto trascendentes como insustanciales, pero la esencia del proyecto quedó incólume.

Para De la Cueva, la mayor trascendencia de la Ley de 1970 radica en que fue producto de un proceso más o menos democrático, en el que no se ignoró la opinión de los sectores afectados. A partir de entonces, generalmente se ha recurrido al tripartismo para introducir reformas en la Ley, con el fin de que tanto el Estado, como los trabajadores y los patrones, si no están perfectamente de acuerdo, al menos puedan incorporar algunas de sus preocupaciones más importantes en el texto legal.¹⁰

¹⁰ Ibídem pp. 59-60

La Ley Federal del Trabajo que nos rige entró en vigor el 1o. de mayo de 1970, precisamente en el "Día del Trabajo".¹¹

Esta Ley consta de diecisiete títulos con sus respectivos Capítulos. Dichos títulos son los siguientes:

Primero.	Principios generales
Segundo.	Relaciones individuales de trabajo
Tercero.	Condiciones de trabajo
Cuarto.	Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones
Quinto.	Trabajo de las mujeres
Quinto bis.	Trabajo de los menores
Sexto	Trabajos especiales
Séptimo.	Relaciones colectivas de trabajo
Octavo.	Huelgas
Noveno.	Riesgos de trabajo
Décimo.	Prescripción

¹¹ D.O. 1° de Mayo de 1970

Decimoprimero. Autoridades del trabajo y servicios sociales

Decimosegundo. Personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Decimotercero. Representantes de los trabajadores y de los patrones

Decimocuarto. Derecho procesal del trabajo

Decimoquinto. Procedimientos de ejecución

Decimosexto. Responsabilidades y sanciones

Como es obvio, el contenido de esta Ley, aunque avanzado en relación con la Ley de 1931, está previsto para regir una sociedad capitalista subdesarrollada, en la que la posición ventajosa, por definición, es la patronal, aun cuando la Ley hace numerosas concesiones procesales a los trabajadores. No obstante, sobre todo cuando se ha empezado a hablar de la necesidad de modernizar el país, es necesario también modernizar la Ley.

D) Reforma procesal de 1980

Por decreto presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, fue modificada la parte procesal de la Ley Federal del Trabajo, que comprende sus títulos catorce, quince y dieciséis (artículos 685 a 1010). Como puede comprenderse, sería sumamente oneroso por razones de espacio, consignar aquí el contenido de esa reforma. Por tanto, sólo nos referiremos a sus aspectos más sobresalientes.¹²

¹² D. O. 4 de Enero de 1980

Título Catorce

En general, puede decirse que la reforma de 1980 tuvo por objeto proteger aún más a los trabajadores en el desarrollo del proceso laboral. Tampoco en este caso puede afirmarse que se trate de una 'conquista'. En realidad, es una concesión que el gobierno del entonces Presidente de la República, José López Portillo consideró conveniente otorgar al sector obrero del país.

Un ejemplo palpable de ese enfoque lo encontramos en el artículo 685 (Capítulo I del Título Catorce), donde se refuerza la tutela legal de los derechos del trabajador al señalar que: "el proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso."

"Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos" en esta Ley (artículo 873).¹³

El Capítulo II reforzó, a su vez, la capacidad y la personalidad de los trabajadores ante la Junta. De hecho, otorga mayor flexibilidad a la representación de un trabajador que a la de un patrón. En este capítulo se establecen exigencias de poder notarial a los apoderados patronales, mientras que la solvencia de la representación obrera queda al buen juicio de las autoridades de la Junta; es decir, a un patrón se le exige que se presente, o bien, que habilite a su representante con

¹³ Edición citada en este trabajo: 6a. edición, publicada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en junio de 1984. (Todas las transcripciones que se incluyen en esta tesis corresponden a esa edición).

un poder notarial; en cambio, a los trabajadores se les puede representar mediante una simple carta-poder, siempre y cuando la documentación presentada haga suponer a la autoridad que, en efecto, ha sido suscrita por el trabajador demandante.

Por su parte, el Capítulo II define las esferas de competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y de otras instancias que la Ley prevé para la defensa de los derechos laborales. En todo caso, también define quiénes podrán delimitar las competencias en los casos de controversia.

El Capítulo IV define los casos de impedimento y excusa para las autoridades que verán los procesos laborales. El artículo 707 señala los siguientes casos al decir que: los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas y los auxiliares, están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan, cuando:

- I. Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes;**
- II. Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes;**
- III. Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio;**
- IV. Alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente;**

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

VI. Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes;

VII. Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes; y

VIII. Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes.¹⁴

En el Capítulo V se habla de los principios generales a los que deberá sujetarse la actuación de las Juntas; el Capítulo VI, de los términos procesales; el VII, de las notificaciones; el VIII, de los exhortos y despachos; el IX, de los incidentes; el X, de la acumulación; el XI, de la continuación del proceso y de la caducidad; el XII, de las pruebas (confesional, documental, testimonial, pericial, inspección, presuncional e instrumental), en donde se establece, como criterio general, que "son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho" (artículo 776); en el Capítulo XIII, de las resoluciones laborales; en el XIV, de la revisión de los actos de ejecución; en el XV, de las "providencias cautelares" (arraigo -cuando haya temor de que se ausente u oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda- y secuestro provisional, cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento); el XVI, de los procedimientos ante las Juntas de Conciliación; en el XVII, del procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; en el XVIII, de los procedimientos especiales; en el XIX, de los procedimientos de los conflictos

¹⁴ *Ibidem*

colectivos de naturaleza económica; y el XX está dedicado al procedimiento de huelga.

Título Quince

El Título Quince de la Ley, introducido mediante la reforma de 1980, se refiere a los procedimientos de ejecución. Es decir, en él se rige "la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación Permanentes y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje." Las disposiciones de este Título "son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas." (Artículo 939). La ejecución de los laudos corresponde a los presidentes de las Juntas (artículo 940).¹⁵

En el Capítulo I de este Título, además de señalarse disposiciones generales como las citadas en el párrafo anterior, también se habla del procedimiento de embargo y de los remates de los bienes embargados.

El Capítulo II se refiere al procedimiento de las tercerías y preferencias de crédito; y el Capítulo III, a los procedimientos para procesales o voluntarios.

Título Dieciséis

Este Título habla de las responsabilidades y las sanciones. Así, el artículo 992 establece que: "las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las sanciones de este Título, independientemente de la que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones."¹⁶

¹⁵ *Ibidem*

¹⁶ *Ibidem*

"La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación."

Acto seguido, la Ley procede en este Título a señalar las infracciones y las sanciones correspondientes a quienes incurran en ellas en el ámbito del Derecho Laboral.

Como ya lo señalamos en páginas anteriores, la reforma de 1980 vino a fortalecer la posición de los trabajadores, por voluntad del gobierno en turno y sin que aquellos tuvieran que realizar movilizaciones o ejercer presiones para que dichas reformas tuvieran lugar. Se trata de avances naturales en el campo del Derecho Laboral.

Ciertamente, no puede omitirse que los patrones consideran, desde su perspectiva, que conforme se "actualiza" la Ley Federal del Trabajo, más débil es su posición ante las que juzgan excesivas prerrogativas de los trabajadores. Sin embargo, esta perspectiva siempre estará presente.

No es la de 1980 la única reforma que ha sufrido la actual Ley Federal del Trabajo desde su promulgación en 1970. Fueron reformados los artículos 97, 110, 136 al 151 inclusive, y el 782, por Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de abril de 1972.¹⁷

Más tarde, por el mismo medio, se dieron a conocer reformas y adiciones a los artículos 90, 97, 103, 103 bis, 110 y 132 de la Ley, el 9 de enero de 1974. También en septiembre 30 del mismo año (1974) se publicaron en el Diario Oficial de la Federación, reformas a los artículos 561, fracciones VI y VII, y 573, fracciones III y V, y adiciones a los artículos 399 bis, 419 y la fracción VII del artículo 450.¹⁸

¹⁷ D.O. 24 de Abril de 1972

¹⁸ D.O. 19 de Enero y 30 de Septiembre de 1974

Diciembre de 1974 estuvo lleno de reformas al contenido de la Ley Federal del Trabajo; en el Diario Oficial de la Federación del 23 de aquel mes y año, se publicó un decreto que reformó los artículos 531, 601, 622, 633; 637, fracción II; 650, 656, 659; 660, fracciones V y IX, 661, 663, 668; 669, fracción I; 670, 674, fracción I; 742, fracción I y 887.

En otro Decreto, publicado en esa misma edición, se reforma el artículo 95. Al día siguiente, el 24 de diciembre, se publica un nuevo decreto que reforma y adiciona los artículos 547, fracción VI; 600, fracción VI; 643, fracción IV, 890 y adiciona solamente el 891.

El 31 de diciembre de 1974 un Decreto reformó los artículos 5o., fracciones IV y XII; 173, fracción I; 154, 155, 159, 166, 167; 170, fracción I; 423, fracción VII; 501, fracciones III y IV; y adicionó la fracción XXVII del artículo 132, en el ya mencionado artículo 5o; se suprimieron en su enunciado los capítulos I y II del Título Quinto y se derogaron los artículos 168 y 169.¹⁹

El 7 de febrero de 1975 fue reformado por Decreto -publicado en esa fecha- el artículo 527, y el 31 de diciembre de 1975 otro documento de ese tipo reafirmó los artículos 87 y 501, fracciones III y IV.²⁰

Un nuevo Decreto fue publicado el 2 de julio de 1976, para reformar los artículos 28, 97, 103 bis, 121, 122, 127, 154, 156, 600, 606, 664, 726, 748, 770 y 771.²¹

El 30 de diciembre de 1977 fue publicado un Decreto que reforma los artículos 3o., 25, 132, 159, 180, 391, 412, 504, 512, 523, 526, 527, 528, 529, 537, 538, 539, 876, 877 y 891, así como la denominación del Capítulo IV, Título Once, de la Ley. Además, este decreto adicionó al texto legal con el Capítulo III bis del Título Cuarto,

¹⁹ D.O. 23, 24 y 31 de Diciembre de 1974

²⁰ D.O. 23 de Febrero de 1975

²¹ D.O. 2 de Julio de 1976

que comprende los artículos 153-A a 153-X, y con los artículos 512-A a 512-F, 527-A y 539-A a 539-F.²²

Poco más de dos años después, el 4 de enero de 1980, fue publicado un decreto que adicionó el artículo 47; derogó los artículos 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 467, 468, 470 y 471, y modificó los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis.²³

Otras reformas fueron publicadas en el Diario Oficial de Federación en las siguientes fechas: 22 de octubre de 1982, 31 de diciembre de 1982, 30 de diciembre de 1983 (dos decretos, uno firmado 27 de los mismos mes y año).

En general, puede concluirse aquí que todas las reformas realizadas hasta ahora en la Ley de 1970 tuvieron -cuando menos- la intención de mejorarla. Prácticamente en todos los casos se argumentó que las reformas, adiciones y derogaciones tendían a mejorar la situación legal de los trabajadores.

La frecuencia de las reformas, que salta a la vista, es sintomática de los cambios socioeconómicos y políticos ocurridos en el país a lo largo de estas dos décadas.

Sin embargo, consideramos que una nueva Ley, concebida como un todo, integral es preferible a una Ley adaptada gradualmente mediante el recurso del Decreto Presidencial. Por tanto, es urgente sustituir el ordenamiento de 1970, al que nos hemos referido en estos dos últimos apartados del presente capítulo.

²² D.O. 30 de Diciembre de 1977

²³ D.O. 4 de Enero de 1980

CAPITULO II
EVOLUCIÓN Y PRINCIPALES REFORMAS AL
ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL,
APARTADO A

A) Versión actual del artículo 123 de la Constitución²⁴

En su versión actual citamos a continuación el texto del **Apartado A del artículo 123 constitucional:**

ARTICULO 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de 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 jornada máxima de 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;

²⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa. Edición 1999

"III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán 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 periodo 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 una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales;

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las

condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con representantes de los Trabajadores, de los Patronos y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales;

"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 con representantes de los Trabajadores, de los Patronos y del Gobierno, fijara 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 necesaria reinversión de capitales.

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

d) La 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 a 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 de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

"XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de 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 trabajos;

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

Se considera de utilidad pública 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.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar;

"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 del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos 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 aún (sic) en el caso de que el patrón 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 a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, 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;

"XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

"XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

"XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno;

"XIX. Los paros serán lícitos únicamente, cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

"XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

"XXI. Si el patrono se negase a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

"XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta

de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

"XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores, por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones 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 podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del su 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 cualquier 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 especifican claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

"XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, 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 de 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 constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios

ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse 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 de 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 servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y 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, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) RAMAS INDUSTRIALES:

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 a todas sus formas y ligas y a 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 de 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. -Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. -Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
21. -Tabacalera que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

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 les 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 más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en 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.

B) Reformas

Al igual que la Ley Federal del Trabajo, el artículo 123 constitucional (Apartado A) del cual se deriva, ha sido objeto de diversas reformas a lo largo de su historia. [Las fechas que se mencionan en cada caso corresponden a las de publicación de la reforma en el Diario Oficial de la Federación]. A continuación enumeramos dichas reformas:

1. Reforma del 6 de noviembre de 1929

Fue agregado el texto siguiente:

"El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo. [...]

"XXIX.- Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de la invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos." ²⁵

Como puede apreciarse, lo destacado de la reforma antes mencionada es la definición de la promulgación de la Ley del Seguro Social como "de utilidad pública", lo cual, para los fines de aplicación de la Ley, le da un carácter relevante en el ámbito del Derecho Público, aun cuando es necesario hacer notar que en México se ha abusado de tal declaratoria (de interés público), con propósitos que generalmente son más bien políticos que jurídicos.

2. Reformas de 4 de noviembre de 1935

En esta fecha se incluyó el siguiente texto de la fracción IX:

²⁵ Fuente: Secretaría de Programación y Presupuesto. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos al través de los regímenes revolucionarios. pp. 357-374.

"IX.- La fijación del tipo de Salario Mínimo, y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por Comisiones Especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecerá en cada Estado. En defecto de esas Comisiones, el Salario Mínimo será fijado por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva."

3. Reforma de 31 de diciembre de 1938

En esta ocasión se añadió el texto que se transcribe a continuación y que tuvo por finalidad precisar cuándo se considera que una huelga es lícita:

"XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno."

Según puede observarse, de este añadido también se deriva la legalidad de la requisa, sobre la cual mucho se ha discutido, pues mientras hay quienes, tomando literalmente el texto de la fracción XVIII consideran que es ilegal la requisa en tiempos de paz, las autoridades aplican su contenido indiscriminadamente, siempre que se trata de afrontar huelgas en empresas públicas.

4. Reforma de 18 de noviembre de 1942

En esta fecha fue modificada la fracción XXXI para que dijera de la siguiente manera:

"XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales, en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera y azucarera, minería, hidrocarburos, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión Federal, y las industrias que le sean conexas; a empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; o contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones, en la forma y términos que fija la Ley respectiva."

No puede escapar al lector que el enfoque de esta enmienda obedece a los días de guerra que se vivían en el momento en que aquello tuvo lugar. Se trataba de reforzar el poder de intervención del Estado para evitar conflictos laborales que minaran la unidad (obsesión del gobierno de Ávila Camacho) y la seguridad nacionales.

El 5 de diciembre de 1960 y el 27 de noviembre de 1961 fueron publicadas reformas al Apartado B. Pero no nos referiremos a ellas aquí porque no es propósito del presente trabajo estudiar el contenido de ese apartado.

5. Reforma de 21 de noviembre de 1962

Una larga reforma fue introducida por decreto publicado en esta fecha. Fueron modificadas, así, las siguientes fracciones:

“...II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de dieciséis años; el trabajo nocturno industrial para unos y otros; el trabajo en los establecimientos comerciales después de las diez de la noche para la mujer y el 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 tendrán como jornada máxima la de seis horas...”

“...VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales.

Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las

condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales integradas por representantes de los Trabajadores, de los Patronos y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales...”

Hasta aquí hemos visto que estas reformas de 1962 reglamentaron el trabajo de los menores y de las mujeres, así como los salarios mínimos. Sin embargo, también estableció el reparto de utilidades, la obligación de los patronos de indemnizar a los trabajadores cuando los despidan o se nieguen a reinstalarlos (por laudo de la Junta) y la descentralización de la aplicación de la Ley del Trabajo:

“...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 con representantes de los trabajadores, de los patronos 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 necesaria reinversión de capitales;

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen;

d) La 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 a 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 fije 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."

En cuanto a la actitud de los patrones ante los laudos, la Ley dice en la reforma introducida al respecto en 1962:

"...XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo."

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

A partir de esta reforma, en la fracción XXXI, que ya había sufrido una reforma y después fue objeto de otra más, se establecieron las nuevas jurisdicciones en la aplicación de las leyes del trabajo, al precisar que:

"...XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minería, petroquímica, 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 a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión Federal y las industrias que le sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; o contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y términos que fija la Ley respectiva."

La novedad en esta segunda reforma de la fracción XXXI era que se reducían las ramas industriales -que se volvieron a ampliar años después, como veremos más adelante- en las que la solución de los conflictos sería de competencia Federal.

6. Reforma de 14 de febrero de 1972

En esta fecha se adicionó y reformó el contenido de la fracción XII, para incluir la obligación de los patronos de contribuir a un fondo para la vivienda de sus

trabajadores. Así se daba lugar a la creación del INFONAVIT. De ese modo, la mencionada fracción estableció:

"...XII.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier clase de trabajo, estará obligada según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer 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 patronos, 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."

Este último párrafo, referente a las escuelas, constituyó en su momento uno de los contenidos más avanzados y progresistas de nuestra Constitución, pues dio lugar a

la existencia -importante en una época pasada- de planteles de educación primaria conocidos como "Escuelas Artículo 123".

El 10 de noviembre de 1972 fue publicado o un nuevo decreto en el Diario Oficial de la Federación por el cual se modificaba el contenido de diversas fracciones del Apartado B del artículo constitucional en estudio.

Sin embargo, como ya lo dijimos en páginas anteriores, no es propósito de este trabajo hablar de dicho apartado, por lo cual omitimos las mencionadas reformas. Lo mismo podemos decir del decreto aparecido el 8 de octubre de 1974.

7. Reforma de 31 de diciembre de 1974

En esta fecha fueron reformadas diversas fracciones con el propósito de perfeccionar la protección de los menores y las mujeres; así como de los trabajadores en general (seguridad e higiene en el trabajo, obligación de que los servicios de colocación -agencias de empleos- sean gratuitos; declaración de utilidad pública de la Ley del Seguro Social; derechos de escalafón y protección a las embarazadas):

"...II.- La jornada máxima de 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..."

"...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 periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos..."

"...XI. - Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de 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 trabajos..."

"...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 a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, 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..."

"...XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier 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..."

"...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 y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares."

En el mismo sentido y en la misma ocasión fue reformado el Apartado B, pero, reiteramos, no nos ocuparemos de él aquí.

8. Reforma de 6 de febrero de 1975

Por medio de este decreto fue reformado nuevamente el contenido de la fracción XXXI, la cual señala lo siguiente:

"...XX.- La aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minería, petroquímica, 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 ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, industria automotriz, productos químicos,

farmacéuticos y medicamentos, celulosa y papel, aceites y grasas vegetales, empaçado y enlatado de alimentos, bebidas envasadas, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno Federal; empresas que actúan en virtud de un contrato o concesión Federal y las industrias que sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, y por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones, en la forma y término que fija la Ley respectiva."

9. Reforma de 9 de enero de 1978

Nuevas obligaciones se asignaron a los patrones mediante la adición de la fracción XII del artículo en estudio. Dos párrafos señalaban:

"...XII.- Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar".

La fracción XIII también fue reformada para que dijera:

"...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..."

En esa misma ocasión, además, fue reformada de nuevo la fracción XXXI, para que presentara su contenido actual:

"...XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales:

- 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 a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;**
- 8. De hidrocarburos;**

- 9. Petroquímica;**
- 10. Cementera;**
- 11. Calera;**
- 12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o 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 de 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 aglutinados de madera;**
- 20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y**
- 21. Tabacalera, que comprende el beneficio fabricación de productos de tabaco;**

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 les 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 más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en 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."

10. Reforma de 19 de diciembre de 1978

En esta fecha fue adicionado el artículo 123 en su parte inicial, para que sus dos primeros párrafos dijeran:

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de 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: [...]"

CAPÍTULO III

LA POSICIÓN EMPRESARIAL ANTE LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE

A) Los empresarios y la reforma procesal de 1980.

Cuando tuvo lugar la reforma procesal de 1980, bajo el gobierno del ex-presidente José López Portillo, no tardó en manifestarse la abierta oposición de los empresarios.

Esta contraposición se ha venido elaborando de manera sistemática y profunda a lo largo de los últimos diez años, con frecuencia se ha expresado en forma de insistencia, en tal caso que, si no se reforma radicalmente la legislación laboral vigente; cuando menos sea modificada su parte procesal, para restaurar el equilibrio y el trato justo que toda Ley debe garantizar a las partes implicadas en algún litigio.

La crítica más grave que los empresarios han hecho, a la parte procesal de la Ley se refiere precisamente, a su anticonstitucionalidad, misma que consiste en ubicar de antemano a los empresarios en posición de desventaja frente a los trabajadores.

Tal vez el caso más grave se de en la llamada "carga de la prueba", misma que se atribuye al patrón, independientemente de que quien afirme sea el trabajador.

Con esto se viola uno de los más elementales principios del derecho procesal: "El que afirma tiene que probar". En la Ley laboral se da el caso de que, aun cuando el trabajador sea quien afirme, el patrón debe probar que el trabajador no tiene razón.

Este es uno sólo de los múltiples ejemplos que han hecho de la reforma procesal de 1980 un arma no sólo contra los empresarios, sino contra la productividad y la sobrevivencia misma de las empresas (especialmente de las pequeñas).

B) La opinión empresarial ante las consultas de 1988 acerca de la legislación laboral

El 24 de marzo de 1988, dijo en Chihuahua el entonces candidato del PRI a la Presidencia de la República:

"Sé de la petición de revisar el marco legal que rige las relaciones laborales. Precisamente por ese planteamiento de los trabajadores organizados de México es que, dentro de la campaña, hemos integrado un grupo, encabezado por nuestro Partido y compuesto por dirigentes obreros, representantes de los empresarios y concedores del derecho laboral, para que juntos dialoguemos sobre cuáles son esas leyes que el México del siglo XXI requiere y demanda desde ahora." ²⁶

En efecto, Carlos Salinas de Gortari recibió durante su campaña diversas peticiones de líderes obreros en el sentido de que se reformara la Ley Federal del Trabajo vigente o, francamente, se le sustituyera.

Sin embargo también los patrones, guiados por el entonces propósito salinista de combatir el populismo, la demagogia y la apatía y sentar las bases de un país más moderno, consideraron que la actual Ley que es precisamente, populista y demagógica, no contribuye a elevar la productividad, pues otorga demasiadas

²⁶ **Discursos de Campaña.** (Del 13 al 30 de marzo de 1988). Tomo IX. Secretaría de Información y Propaganda del CEN del PRI

concesiones a los trabajadores y corresponde a los rasgos de un país pre-moderno.

Vistas ambas posturas, el entonces aspirante a la presidencia de la República ordenó la integración de una comisión del hoy desaparecido Instituto de Estudios Políticos, Económicos y Sociales (IEPES), integrada tanto por empresarios como por obreros y representantes del Partido (aun cuando, formalmente, los empresarios no constituyen un sector de este organismo), para dar lugar a lo que a partir de ese momento se denominó "Legislación Laboral del Siglo XXI".

Con el propósito de darle forma tuvieron lugar diversas reuniones de trabajo, a raíz de las cuales el IEPES presentó a Salinas un proyecto de Ley que nunca fue dado a conocer y se le manejó con reserva.

Esta reserva puede atribuirse a una de dos causas fundamentales: a que sería favorable a los obreros y los patrones emprender una campaña para combatir el proyecto; o a que fuera desfavorable a los obreros y, entonces, sería de esperarse igual actitud de sus líderes, quienes podrían capitalizar esta situación en su propio beneficio.

Sin embargo, tampoco debe desconocerse la presencia de los partidos de oposición; los de izquierda objetarían el proyecto alegando que sería tibio en los avances obreros, o pro-patronal, mientras que los de derecha podrían señalar que el proyecto sería populista y demagógico.

Lo que los representantes del IEPES dijeron durante la campaña salinista, no proporcionó detalles sobre el contenido del proyecto. Ya desde 1989, los diputados miembros de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, también dedicaron tiempo a la elaboración de su propia versión de lo que debería ser la nueva Ley Federal del Trabajo. Incluso llegando a organizar discusiones al respecto, con la participación de representantes obreros y empresariales.

C) Competitividad, productividad y legislación laboral

El tema de la legislación laboral, desde la perspectiva de los empresarios, se encuentra vinculado con diversos aspectos de la vida nacional: la productividad, la competitividad (interna y externa) de empresas, el mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores y, en general, el desarrollo económico del país.

Como afirmó Sergio Sarmiento, la gran discusión en el medio laboral mexicano debería centrarse, en esos momentos difíciles, en la búsqueda de las medidas prácticas que permitieran una mejoría en el nivel de vida de los trabajadores.

En contraste, el debate se enfocó, paradójicamente, hacia una cuestión de principios en la que la gran disyuntiva era saber si debería o no modificarse la Ley Federal del Trabajo o el artículo 123 de la Constitución.²⁷

Fidel Velázquez y los sindicatos oficiales en su momento, optaron por defender a ultranza la legislación vigente. Para ellos, el artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo son mandamientos insuperables, surgidos de una lucha revolucionaria que ha colocado a los trabajadores mexicanos en una situación muy avanzada en relación con la de los obreros de otras partes del mundo.

Según Fidel Velázquez, son los trabajadores de Estados Unidos y Canadá los que sienten envidia hacia los trabajadores mexicanos. Esta afirmación es, cuando menos, involuntariamente humorística.

La verdad es que ningún trabajador de las dos potencias mencionadas podría sentir envidia por el nivel de vida de los trabajadores mexicanos. Tal vez las leyes laborales de esos países no estén tan colmadas de buenos deseos como la mexicana, pero el hecho es que tanto los trabajadores canadienses como los

²⁷ Sarmiento, Sergio. "Resistencia al cambio laboral". El Financiero. México, D. F., 2 de mayo de 1994. p. 85.

estadounidenses viven mucho mejor, que los mexicanos y al final esto es lo que importa.

Precisamente uno de los argumentos de los empresarios fue, que si de verdad se quería mejorar el nivel de vida de los trabajadores mexicanos debería modificarse la legislación laboral, en un nuevo escenario que favoreciera la competitividad, en el cual los trabajadores tendrían mejores opciones para desarrollar su nivel de vida.

Ante esta condición, ¿a qué obedecía la obstinada defensa que los líderes obreros hacen de la actual legislación laboral?

¿Por qué ni siquiera accedieron a que se estudiase la posibilidad, de que dicha legislación fuese modificada en algunas de sus partes?

Sin duda, la razón principal era que, aun cuando nuestra legislación laboral no ha permitido que los obreros mexicanos tengan mejores posibilidades de vida, ha otorgado a los líderes mexicanos un poder político extraordinario y la capacidad de hacerse ricos en lo personal.

En este punto, podría afirmarse con verdad, que los líderes obreros estadounidenses y canadienses deben de sentir gran envidia hacia sus congéneres mexicanos, dados los privilegios, influencias y canonjías con que cuentan.

Algunas de las propuestas para modificar la Ley laboral mexicana, han sido rechazadas por la lógica más negativa que pueda existir.

Por ejemplo, se planteo la posibilidad de que en nuestro país se permita la contratación de personal por horas, como se hace en los dos países vecinos de Norteamérica.

Quienes defendieron la citada propuesta argumentando, que ello daría mayor flexibilidad a las empresas mexicanas para aumentar su producción en momentos de incremento temporal de la demanda, en consecuencia, reduciría la trágica situación de desempleo que vive nuestro país.

La respuesta de los grandes líderes sindicales, sin embargo, es negativa: no porque la medida no vaya a beneficiar a los trabajadores y a las empresas, sino porque puede disminuir el poder de los grandes sindicatos para controlar las contrataciones de las empresas. Es entonces cuando se ve que la resistencia de los líderes al cambio no obedece a algún afán de defender a los trabajadores, sino al propósito de no ceder posiciones de privilegio.

En todo caso la esencia de la posición empresarial es que la legislación laboral vigente se opone a la competitividad que, si antes era necesaria, hoy - dentro del proceso de globalización económica en el mundo - es indispensable, con las consecuencias derivadas del Tratado de Libre Comercio.

Es un hecho pues, desde esta perspectiva, que la legislación laboral vigente está reñida con la competitividad tan pregonada como propósito nacional.

D) Las desventajas que plantea a los empresarios mexicanos la actual legislación laboral frente al TLC.

A lo largo del año 1994 circuló recurrentemente el rumor acerca de la inminente modificación de la legislación laboral. Al respecto, los especialistas pendientes de ese acontecimiento plantearon las siguientes hipótesis acerca del rumbo que podrían tomar las reformas:

1. Se modificaría exclusivamente el apartado procesal de la Ley de 1970, mismo que fue objeto de la más acre oposición empresarial. Así se optaría por intentar

satisfacer a los empresarios sin dañar demasiado los nexos que el Estado tiene con los líderes obreros oficialistas.

2. La Ley sería sustituida de plano por una nueva, con lo cual el gobierno salinista optaría por afrontar la oposición esperada de los líderes obreros.
3. Se realizarían modificaciones superficiales sólo en aquellos puntos que han demostrado ser obstáculos frente a las exigencias del Tratado de Libre Comercio.
4. No se modificaría la Ley, por temor a la oposición de los líderes obreros y a no satisfacer suficientemente las expectativas de los empresarios. A cambio, se establecería en la práctica la estrategia de favorecer en los juicios laborales a los empresarios.

Cualesquiera de los puntos enumerados hizo evidente que la implantación del TLC exigía la modificación de la legislación laboral.

Al respecto, un reportaje con enfoque obrerista elaborado por Andrea Becerril señala que, en la práctica, en los tiempos recientes se ha impuesto una "legislación laboral paralela" tendiente a favorecer las demandas empresariales:

"La década perdida latinoamericana -dice Becerril- significó para los trabajadores mexicanos la derrota de prácticamente todos los movimientos reivindicativos, la aplicación en los hechos de una nueva legislación, paralela a la Ley Federal del Trabajo, por lo que derechos fundamentales como los de huelga, libre asociación y estabilidad en el empleo no operan en la práctica".²⁸

²⁸ Becerril, Andrea. "Se abre paso en la práctica una legislación laboral paralela". La Jornada, México, D. F., 29 de abril de 1994. p. 20

Para respaldar su afirmación, la reportera presenta datos recopilados en diversos países latinoamericanos.

Hacia abril de 1994, en esferas gubernamentales comenzó a escucharse la versión de que tanto el artículo 123 como la Ley Federal del Trabajo serían modificados durante el período ordinario de sesiones que estaba por emprender el Congreso de la Unión.

Era evidente que la decisión no estaba tomada, pero también, que en "las alturas" del poder estaba en marcha una tensa discusión para determinar si se abrogaba la legislación vigente a fin de sustituirla por una más adecuada a las exigencias planteadas por el Tratado de Libre Comercio.

De haber ocurrido la discusión en el Congreso es de preverse que los patrones insistirían en que el gobierno salinista cumpliera su compromiso - adquirido en privado - de sustituir el esquema salarial de jornada diaria por el de pago por hora, demanda que constituyó un punto central del proyecto patronal, y los obreros en contra de esta o cualquier otra modificación que significaría "retroceder en las conquistas" de los trabajadores.

En este punto, resulta interesante hacer notar que tres días antes de ser asesinado, el candidato del PRI a la Presidencia de la República, Luis Donald Colosio, había dado su palabra en público a Fidel Velázquez en el sentido de que la legislación laboral vigente no sería modificada:

"Los obreros -dijo Colosio- tienen derecho a una vida digna y no podemos aceptar ineficiencias, burocráticas o pretensiones clientelares, que posterguen su anhelo de justicia".²⁹

²⁹ La Jornada. México, D, F., 3 de abril de 1994. p. 4.

Por su parte, el ex Presidente Salinas, al participar en la ceremonia efectuada con motivo del 75 aniversario de la Organización Internacional del Trabajo, también deslizó entre líneas su compromiso de no modificar la legislación laboral:

"No se trata simplemente de competir por competir, sino de impulsar las capacidades productivas del país beneficiando tangiblemente a los trabajadores mexicanos, de ahí que las instituciones sociales se propongan garantizar la calidad de vida de esos trabajadores."³⁰

Así, Salinas daba a entender que ni siquiera la necesidad de fomentar la competitividad de las empresas mexicanas en lo interno y ante el exterior llevaría a modificar el marco laboral vigente y que, en caso preciso, la competitividad debería fomentarse y encontrarse por otros caminos. Esta versión era respaldada por diversos observadores favorables al régimen o a los líderes sindicales.³¹

Un articulista cercano al régimen señalaba en mayo de ese año:

"...las organizaciones patronales no han dudado en demandar y pregonar un cambio en la legislación laboral. Dichos cambios atacarían las normas que, tutelando a los asalariados, son hoy un factor que `resta' competitividad al aparato productivo nacional. Los derechos legales laborales se han convertido en un `estorbo' para el `progreso'.

Quienes pregonan esto olvidan una serie de supuestos sobre los que funciona el sistema político mexicano, el principal es el de ser, desde luego, una estructura corporativista. La legislación y las organizaciones oficialistas obreras le han

³⁰ Gallegos, Elena. "Respetar el actual marco laboral, compromiso de Carlos Salinas". La Jornada. México, D. F., 19 de abril de 1994. p. 14.

³¹ Cabrera, Enriqueta. "Apunte político". El Día. México, D. F., 4 de abril de 1994. p. 4.

permitido al gobierno contar con el apoyo de los asalariados, este apoyo ha sido un factor no sólo de mediatización sino de estabilidad social.

Si desaparece el derecho actual uno de los pilares del sistema se tambalea y con él todo el conjunto. Una de las explicaciones de las transformaciones políticas del México actual radica justamente en los cambios que se han producido en las relaciones trilaterales de asalariados, Estado y empleadores..."³²

De acuerdo con el discurso anterior parecería que el orden actual es intocable y que, suceda lo que suceda en las relaciones económicas internas y externas del país, las relaciones laborales no deberían ser modificadas de ninguna manera y, menos aún, el marco legal que las rige.

Evidentemente tal postura es errónea. En una de las escaramuzas verbales entre empresarios y líderes obreros oficiales durante la pasada administración, el Sector Privado, formuló una serie de propuestas de modificación de las leyes laborales, mismas que fueron rechazadas de inmediato por Fidel Velázquez, a nombre de la cúpula que representa.

En una carta enviada a Fidel Velázquez a propósito de tal rechazo, los dirigentes empresariales de la Confederación Nacional de Cámaras de Comercio (CONCANACO); de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) y de la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA), argumentaron que el propósito de los empresarios y de los líderes trabajadores es, o debería ser, común: incrementar la productividad y aumentar los ingresos y el nivel de vida de los trabajadores.

³² Lares Romero, Víctor Hugo. "¿Cambios en el derecho laboral?" El Día. México, D. F. 23 de mayo de 1994. p. 4.

Más aún, señalaron en esa ocasión que lo segundo sólo podría lograrse a condición de que se lograra lo primero, pues si la producción era precaria, las empresas no estarían en posibilidad de mejorar la situación de los trabajadores.

Asimismo, los líderes patronales puntualizaron que debería buscarse, de manera simultánea, la competitividad de la empresa mexicana frente a la extranjera y en los mercados internacionales; el abasto suficiente, oportuno y accesible de bienes y servicios para los consumidores, así como el incremento del salario real y el nivel de vida de los trabajadores mexicanos.

En su carta, los patrones expusieron que el interés de realizar reformas a la legislación laboral, estaba orientado al perfeccionamiento de la vida productiva.

"Entendemos - dijeron -, que este perfeccionamiento debe ser referido a los procesos que en ellas se den y el mejoramiento de los trabajadores, no sólo para mantener la planta laboral, sino para ampliarla en beneficio de los mexicanos que cada día se incorporan al mundo laboral".³³

Pese a la necesidad ya demostrada, aquí de que la legislación laboral fuese modificada, el profesor Baltazar Cavazos Flores, asesor laboral del Consejo Coordinador Empresarial, dijo:

"... que en virtud de las condiciones políticas inestables que vive el país, todo parece indicar que el gobierno salinista y su probable sucesor priísta han decidido no modificar dicha legislación..."³⁴

³³ Rodríguez López, Leticia. "Reta la IP a los obreros para discutir los cambios a la L.F.T. para el 3 de mayo". El Financiero. México D. F. 24 de marzo de 1994. p. 37.

³⁴ Sosa, Iván. "Descartan reformas a la Ley Federal del Trabajo, en breve". El Financiero. México, D. F. 28 de abril de 1994. p. 35.

CAPÍTULO IV

PERSPECTIVAS DE UNA NUEVA LEGISLACIÓN LABORAL:

LA OPINIÓN EMPRESARIAL ANTE OTRAS OPINIONES

A) Propuesta de la Fundación Cambio XXI del PRI

En términos generales, a Juzgar por lo dicho durante la campaña del licenciado Carlos Salinas de Gortari, todo parecía indicar que los autores de la nueva versión-proyecto de la Ley Federal del Trabajo, oscilaban entre dos posturas extremas: introducir considerables avances en favor de los trabajadores, o dar al proyecto un enfoque "modernizador"

No se olvide que este último término, en esos días, en el lenguaje del régimen salinista, tuvo varias implicaciones trascendentales: el combate a la improductividad, el realismo económico, la reestructuración del sector para estatal, etc.

Como parte del realismo económico y del combate a la improductividad, tal vez, el proyecto que guardaba la Fundación Cambio XXI, y el que abrigaban los diputados tendían a `replantear` las llamadas "conquistas obreras".

Ese replanteamiento podría orientarse a fomentar la productividad, "negociando", con los líderes obreros algunas de las prerrogativas actuales de sus agremiados, sobre todo en aquellos puntos en los que los efectos políticos podrían ser menores o tolerables .

Es de presumir que la administración salinista se encontrara estudiando los proyectos existentes y valorando sus respectivas implicaciones antes de enviar al Congreso de la Unión una iniciativa de Ley que abrogara a la Ley Federal del Trabajo y la sustituyera por otra, o hacerle profundas reformas.

B). Reacción Empresarial

Los empresarios dieron a conocer su postura: se inclinaron en el sentido de que la Ley debería ser sustituida por otra o reformada de tal modo que fomentara la productividad, combatiera la holganza y no representara un peso tan grave como el que, en opinión de ellos, representa la Ley vigente en la economía y el desarrollo de las empresas.

Obviamente, por voz de los dirigentes de la Confederación Patronal de la República Mexicana y del Consejo Coordinador Empresarial, los empresarios dijeron que no tolerarían mayores prestaciones para los trabajadores, pues muchas empresas, sobre todo las pequeñas, irían a la quiebra.

Debe observarse que este mismo argumento fue esgrimido antes de que se promulgara la Ley de 1931, y antes de que entrará en vigor la de 1970. No pasó nada, tuvieron que adaptarse a las nuevas condiciones.

B.1. Consejo Coordinador Empresarial

Previa aclaración de que las opiniones que se mencionan a continuación son -a título personal de quien las formuló -, advertiremos también que dichas opiniones fueron difundidas mediante el Boletín Jurídico del Consejo Coordinador Empresarial.

La lógica permite deducir que esas opiniones no habrían sido difundidas en ese órgano, si no tuvieran algún grado de respaldo moral en la importante situación. Hechas estas aclaraciones, procederemos a resumir las opiniones a las que nos referimos:

En el sentido anterior, el abogado Tomás Sánchez Baylón consideraba que:

"La prudencia y la experiencia en materia legislativa, aconsejan no abrogar leyes para sustituirlas por leyes totalmente nuevas, sobre todo si las leyes vigentes fueron en buena medida para mantener la armonía y la justicia entre los gobernados, como acontece en cierta medida con la vigente Ley Federal del Trabajo.

Lo aconsejable en consecuencia no es una nueva Legislación Laboral, sino la modificación de la Ley Federal del Trabajo vigente para adecuarla, no solamente a las circunstancias políticas y socioeconómicas actuales, sino para que rija y estimule a la `moderna' economía de mercado que se proyecta desarrollar en el país."³⁵

Este autor opinaba que las reformas a la Ley, no debían proponerse mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora, pues esto daría lugar a una legislación de carácter populista.

El propósito, en cambio, debería ser que la Ley fuese mejor que la actual desde el punto de vista técnico jurídico.

"Por ello el sentido del nuevo Derecho del Trabajo no puede ser otro que facilitar, mediante una inteligente flexibilización de sus normas, la creación de nuevas fuentes de trabajo y su operación eficiente, estimular la productividad mediante la promoción de los más capaces y responsables, etc., todo

³⁵ Sánchez Baylón, Tomás. "La nueva legislación laboral anunciada por el régimen. Reflexiones de un abogado." En: Boletín Jurídico del Consejo Coordinador Empresarial Número 24. Junio de 1994. p. 5

ello sin perjuicio de las garantías tutelares mínimas. [...] Un excesivo paternalismo de las normas laborales, tendiente a acentuar la minoridad o necesidad de tutela de los trabajadores frente a los empleadores en la relación laboral, tiene necesariamente el mismo efecto que el paternalismo en la educación, que importante insiste en los derechos por encima de las obligaciones, e impide que el educando desarrolle el sentido de responsabilidad, que es el verdadero motor de la superación.”³⁶

En general puede decirse que el autor que habló en el órgano jurídico del Consejo Coordinador Empresarial, está de acuerdo con la vigencia de las actuales normas tutelares de derecho sustantivo que contiene a Ley Federal del Trabajo. En ningún momento se pide que haya un retroceso en lo que se refiere a las garantías básicas (derecho a la indemnización, derecho a la huelga, etcétera).

A lo largo de este alegato se encuentran constantemente argumentos contra el enfoque (inspirado en el jurista Alberto Trueba Urbina), según el cual más que ser justa, la Ley Federal del Trabajo debe ser un instrumento eficaz de la lucha de clases.

Así, se dice con respecto a la garantía del salario mínimo, que:

“un incremento de los salarios mínimos compensatorio de la pérdida de su valor adquisitivo, así como el cambio de la política salarial, que son objeto de la justa y ya apremiante demanda de la clase trabajadora, no constituyen materia de la anunciada modificación de la Legislación Laboral, sino que corresponden a la dirección de la política económica del régimen.”

³⁶ Ibidem, p. 15.

Esta es la respuesta de Sánchez Baylón a la demanda de que mediante la reforma a la Ley se asegurase un nuevo criterio para establecer el salario mínimo, demanda que habían abanderado los "líderes obreros populistas".

Hay también la exigencia de que la determinación de la cuantía o el porcentaje que correspondería a los trabajadores en las utilidades de las empresas, quedara al margen o fuera de cualquier modificación que se propusiera para la legislación laboral.³⁷

Todas las demandas que Sánchez Baylón enumeró después, estaban encaminadas a que se enmendase el enfoque politizado (incondicionalmente partidario del trabajador y viciado a ultranza contra el empleador) e inadecuado en términos de técnica jurídica que, a su juicio, caracterizaban a la reforma procesal de 1980.

Los vicios principales que el autor encontró tienen que ver con violaciones a los artículos 14 y 16 constitucionales. Esto se deriva de que la actual Ley, sobre todo en su parte procesal, quiere lograr a como dé lugar que el trabajador y el empleador sean iguales.

Acto seguido, Sánchez Baylón se propuso demostrar la inconstitucionalidad de algunos preceptos de la Ley en su parte procesal (reformada en 1980). Manifestando que la inconstitucionalidad tenía que ver con los siguientes hechos:

- **El artículo 685 es inconstitucional porque permite a la Junta convertirse en juez y parte en el proceso al asesorar al trabajador en la elaboración de su demanda.**
- **La suplencia del quejoso sólo compete a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, no así a la Junta. Esto**

³⁷ *Ibídem* p. 19.

hace que sea común que la Junta condene a los empleadores a pagar prestaciones que no fueron reclamadas en la demanda original.

- En lo que se refiere a la carga de la prueba, se violentan los más elementales principios procesales al ordenar que la carga de la prueba radique sobre el empleador y se libere de ella, a ultranza, al trabajador. Se olvida que:
- La carga de la prueba no constituye una obligación que pueda atribuirse a ninguna de las partes en un proceso. Su significado es el resultado de un principio lógico o norma técnica necesaria para resolver toda controversia y que consiste en determinar a cuál de las partes corresponde aportar pruebas para demostrar sus proposiciones o pretensiones en la controversia.
- Se designa como carga o fatiga probatoria y no como obligación porque la falta de aportación de las pruebas no trae aparejada una sanción, sino únicamente la pérdida de la oportunidad de demostrar en un juicio aquello que se pretende, con sus consecuencias inherentes.
- Los principios reguladores de distribución de la carga de la prueba son normas lógicas desarrolladas en la teoría del proceso general y del proceso civil en especial, por eso las leyes procesales distribuyen las cargas probatorias, señalando las circunstancias o hechos que deba probar cada parte de conformidad con sus respectivas proposiciones que vienen a integrar la litis o controversia."³⁸

³⁸ Ibidem, pp. 30-31

De manera inusitada, sin embargo, la Ley asigna injustamente la carga de la prueba al empleador y faculta a la Junta para eximir de ella al trabajador, de acuerdo con lo que este sostenga o niegue a lo largo del juicio.

El autor demandó, que este vicio que va contra los principios básicos del Derecho Procesal deba ser enmendado, en una reforma que resultaría inaplazable.

Lo mismo dice de la carga de la prueba del trabajo extraordinario (horas extras), cuya demostración compete al patrón. Un obrero puede argumentar que trabajó miles de horas extras, sin haberlo hecho realmente, y si el patrón -por no llevar controles de entrada y salida, como ocurre en muchas pequeñas empresas del país y aún en las grandes, cuando se trata de altos empleados que tienen libertad de movimiento - no logra demostrar lo contrario, será condenado a pagar lo que el trabajador exija. Muchos fraudes han sido cometidos a la sombra de este ordenamiento, señala el autor.

En lo que se refiere al despido, el autor comenta que:

"El legislador de la Reforma Procesal de 1980, al establecer una forma procedimental solemne para el despido, ha venido a desvirtuar todo el contenido obligacional de la relación de trabajo, al convertir en inoperantes todas las causales de despido previstas en la Ley, si falta el cumplimiento cabal de tal fórmula."³⁹

El artículo 47 de la Ley prevé un procedimiento para el despido, pero su celebración está sujeta a tantos avatares, que generalmente es muy difícil para el empleador demostrar la justificación de aquél aún en los casos de fraude u otros daños graves causados por el trabajador a su patrón.

³⁹ *Ibidem*, p. 39

Sin duda, el problema más grave que encuentra el abogado Sánchez Baylón, es el de la representación de las partes en el juicio, que se ha prestado a numerosas controversias en desventaja del patrón, a quien se impone la exigencia de presentarse a todas las etapas del proceso, exigencia que no existe para el trabajador, quien puede acudir por medio de apoderado.

Con excepción de la firma de un convenio de terminación de la relación de trabajo que en forma por demás absurda debe obligatoriamente ser ratificada por el empleado.

Al trabajador le basta extender una carta poder a su abogado, mientras que en el caso de las personas morales sólo se admitirá a una "entidad representativa", con lo cual se incurriría en el absurdo de obligar a la Asamblea de Accionistas o al Consejo de Administración en pleno.

Visto lo impráctico de este precepto, en un alarde de rigidez las juntas obligan a los patronos a extender a sus abogados poderes notariales, con lo cual, evidentemente, los notarios deben estar de plácemes.

En este punto el autor ha encontrado particulares violaciones a las garantías individuales que consagra la Constitución, pues la Ley llega al extremo de dar por contestadas en sentido afirmativo todas las audiencias a las que el patrono acuda inadecuadamente representado (con lo cual técnicamente se considera que no se presentó) o de las que se ausente físicamente.

De tal modo que cualquier afirmación que haya hecho el trabajador adquirirá certeza para la Junta, gracias a una aberración procesal.

"Normas como la comentada - dice el autor -, deben desde luego derogarse en una nueva Legislación Laboral para la democracia socioeconómica moderna que se proyecta".⁴⁰

⁴⁰ *Ibidem*, p. 45

En cuanto al derecho colectivo, en lo que se refiere específicamente a las huelgas, el autor considera absurdo que, de acuerdo con el artículo 469 de la Ley, ni siquiera los trabajadores puedan dar por terminada la suspensión de labores si no se cumple con alguna de las condiciones que señala ese artículo (convenio entre ellos y la empresa, allanamiento del patrón a las peticiones de los huelguistas o laudo arbitral de la Junta o de un árbitro privado elegido de común acuerdo entre las partes).

Por ello, Sánchez Baylón se acogió a las sugerencias del abogado Guillermo Roel, quien propone dos soluciones a ese problema técnico que alarga excesivamente las huelgas: que se reformaran los artículos 929 y 930 de la Ley, para que las partes pudieran demandar en repetidas ocasiones y aún pasado el período de 72 horas, la calificación de la huelga, sin que una declaración de inexistencia posterior a varias de existencia precedentes sea considerada ilegal.

La segunda recomendación era que se modificara la fracción IV del artículo 469, para que la Junta pudiera dar por terminado el conflicto, si un laudo de ella así lo determinase, previa solicitud de los trabajadores huelguistas en ese sentido.

Finalmente, el autor se refiere a los emplazamientos a huelga con fines de extorsión. Este fenómeno, en su opinión, obedece a la credibilidad y apoyo indiscriminados que la actual Ley Federal del Trabajo otorga a los dirigentes sindicales en perjuicio de terceros o de los propios trabajadores a los que la Ley debería proteger.

Se trata de los emplazamientos a huelga con fines de extorsión, promovidos por organizaciones sindicales piratas, que localizan a sus víctimas, aquellas empresas que no tengan un contrato colectivo de trabajo debidamente depositado y registrado ante la Junta competente, simplemente en el directorio telefónico o valiéndose de cualquier otro medio.

"Una vez localizadas las víctimas, se presentan emplazamientos a huelga fraudulentos supuestamente promovidos en representación de la mayoría de los trabajadores de una empresa, para obtener la celebración o firma de un contrato colectivo de trabajo, sin que, en la inmensa mayoría de los casos, el sindicato emplazante cuente con afiliación alguna de los trabajadores de la empresa emplazada."⁴¹

De acuerdo con la fracción II del artículo 451 de la Ley, la Junta está impedida de calificar previamente la huelga, lo cual, por tanto, le impide también cerciorarse de si el sindicato emplazante representa o no a la mayoría de los trabajadores a nombre de los cuales dice emplazar.

Esto hace que diariamente, ante los ojos cómplices, impotentes o indiferentes - según sea el caso - de los presidentes de las juntas, ocurran verdaderos chantajes contra las empresas, las cuales, ante el riesgo de verse cerradas en un plazo perentorio de seis días, tienen que acceder a las pretensiones de la organización emplazante, generalmente "pirata", (ilegal) que sólo busca obtener para su líder una fuente periódica y perpetua (contrato de protección) de ingresos económicos. Paradójicamente, el "contrato de protección" se convierte en el único recurso con el que cuenta la empresa para defenderse de la extorsión.

Por tanto, el autor recomienda que sea modificada la Ley para que la Junta pueda comprobar la representatividad que el sindicato emplazante tiene en la empresa emplazada.

B.2. Confederación Patronal de la República Mexicana

En el mes de julio de 1994 la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) dio a conocer su punto de vista sobre los elementos que debería

⁴¹ *Ibidem*, p. 50.

contener la Legislación Laboral del Año 2000, a la que se refirió el ex-presidente de la República, Lic. Salinas de Gortari.

Esta organización consideró que los principios generales de Derecho, en la nueva Ley, deberían ser:

- **Orientarse hacia la calidad, la productividad y la conciencia de los mexicanos sobre el valor que tiene el trabajo productivo como factor de realización humana y generador del desarrollo, a fin de ir logrando un cambio hacia la flexibilidad, la competitividad y la modernidad de la cultura laboral del país.**
- **Pugnar por una mayor responsabilidad en cuanto a derechos y obligaciones de todas las partes que intervienen en la relación laboral. Reconocer el principio protector en la legislación laboral, sin incurrir en el paternalismo.**
- **Dotar al texto de la Ley Federal del Trabajo de una mayor maleabilidad en cuanto a la normatividad de las relaciones de trabajo, partiendo del principio de que la dignidad del hombre y los "derechos humanos" deben ser respetados por encima de cualquier otro precepto.**
- **Concientizar a trabajadores y empresarios de que la situación que vive nuestro país y su entorno internacional nos obligan a cambiar de cultura en todos los niveles, adecuando todo proceso productivo a las reglas de comercio y a la competencia internacional, respetando los derechos humanos.**

- **Procurar que en la administración de las relaciones laborales la intervención gubernamental sea mínima, pero sin dejar de reconocer el papel de árbitro que como autoridad ejerce.**
- **Hacer que la Ley Federal del Trabajo considere en su contexto y operacionalidad el hecho de que la mayor parte de las empresas de México son: micro, pequeñas y medianas, lo cual debe hacer que se reconozca que el régimen jurídico debe estar al alcance de las posibilidades de quienes generan fuentes de trabajo.**

Además, la COPARMEX formuló otras observaciones, que agrupa en los siguientes rubros:

Flexibilización de la normatividad de las relaciones individuales de trabajo. En este punto se señala que la Ley debería:

- **Simplificar al máximo la legislación laboral, moldeándola y eliminando de su contexto toda huella de regulación excesiva.**
- **Propiciar la utilización de servicios de trabajadores en actividades múltiples, independientemente del puesto asignado, debido a que la tendencia de las empresas modernas está orientada al desarrollo de lo que se ha dado en llamar 'multi-habilidades' aspecto que viene a ser la diferencia muchas veces entre una empresa productiva y otra que no lo es.**

- **Hacer más flexible el término de la jornada diaria, que permita reducirla o ampliarla por convenio entre las partes y lo inherente al turno, puesto, descanso y horarios.**
- **Debería destacarse la conveniencia de que el país siga bajo el régimen de la jornadas de 48 horas de trabajo distribuidas a voluntad de las partes.**
- **Permitir que las partes establezcan libremente la duración de los contratos individuales de trabajo.**
- **Adecuar los casos de contratación por tiempo determinado.**
- **Incluir aspectos relacionados con la demostración de capacidades y habilidades de los trabajadores de nuevo ingreso durante periodos de capacitación con términos precisos y un pago que guarde la adecuada referencia con el de los puestos de planta calificados, lo cual se aplicaría también en las promociones.**

Modernización de las relaciones de trabajo y sus formas de terminación. Aquí se señala que la Ley debe:

- **Manejar el principio de la estabilidad en el empleo.**
- **Simplificar los procedimientos de retiro, tras revisar los conceptos de indemnización, retiros y salarios caídos.**

- **Revisar las causas de rescisión del contrato laboral, estableciendo un procedimiento sencillo y seguro para estos casos.**
- **Conceder a los trabajadores y a la empresa negociar los retiros en franca libertad y en concertación entre las partes.**
- **Identificar y clarificar las causas y el tratamiento aplicable al abandono de trabajo.**
- **Señalar como causales de anulación, el incumplimiento de presentarse en la fecha que la autoridad señale para la reinstalación.**
- **Reducir a dos faltas injustificadas en un periodo de treinta días las causas de la invalidación del contrato individual de trabajo, para evitar que se interrumpan los procesos productivos.**
- **También debe establecerse como causal de rescisión la reincidencia en la inasistencia injustificada, aun cuando no se llegue al límite de "faltas" en un tiempo determinado.**
- **Establecer que, sin importar la causa de la terminación del contrato de trabajo, se otorgue en todos los casos una indemnización razonable, que no cause lesiones a la empresa nacional y la deje en desventaja con la empresa del exterior.**
- **Instituir una compensación justa pero razonable por mes laborado, como pago de indemnización en contratos por**

tiempo y obra determinados que se den por concluidos anticipadamente.

Respuesta a la generación de empleo en el ámbito de la pequeña y mediana empresas. Aquí se establece que la Ley deberá:

- **Modificar los sistemas de indemnización, para hacerlos congruentes con la capacidad de las empresas.**
- **Adoptar medidas flexibles en todo precepto de obligatoriedad, reconociendo que la gran mayoría de las empresas mexicanas son pequeñas y medianas.**
- **Adecuar el espíritu de la Ley al hecho de que en nuestro país existe una gran cantidad de micro industrias, muchas de las cuales son empresas familiares que demandan un trato razonable en cuanto se refiere al ámbito laboral.**
- **Establecer modalidades para efectos de pagos al IMSS y al INFONAVIT, de acuerdo con la capacidad de las empresas, con el fin de que exista congruencia con las leyes fiscales (número de personal, monto del capital invertido, ventas, etcétera).**
- **Permitir que las necesidades, los potenciales y la situación actual de la empresa sean los factores que rijan el capítulo referente a la capacitación.**
- **Reconocer la necesidad de modernizar los prospectos de la Ley, de acuerdo con la existencia de centros de trabajo en zonas aisladas.**

Incorporación de la importancia de la "calidad" y la "productividad" en las relaciones de trabajo. En este renglón, la COPARMEX propuso que la Ley debería cumplir con los siguientes requisitos:

- **Reducir los días festivos, o bien, trasladarlos al domingo. A cambio, podrían incorporarse proporcionalmente a las vacaciones anuales.**
- **Eliminar los requisitos y trámites en materia de capacitación y desarrollo, para que se simplifique el procedimiento y se establezca este concepto como una obligación no sólo para la empresa, sino también para el trabajador.**
- **Dejar claro que la capacitación debe orientarse hacia la productividad del individuo, estableciendo un verdadero sistema de capacitación y adiestramiento para cada trabajador.**
- **Eliminar el llamado "escalafón ciego" y erradicar las preferencias en los casos de ascenso, el cual deberá otorgarse sólo con base en la capacidad y las aptitudes del trabajador.**
- **Facilitar la creación de comisiones de productividad, seguridad, higiene, capacitación y adiestramiento, con lo cual las comisiones actuales quedarán convertidas en factores que impulsen la productividad y la calidad en todos los ámbitos de la empresa.**

- **Establecer como recomendación para la empresa dar información general a los trabajadores sobre la marcha del negocio, para alentar la eficiencia y la competitividad.**
- **Dotar a la nueva Ley de un elemento indispensable que la relacione con los conceptos de productividad y laboriosidad del trabajador y de las empresas.**

En este sentido, conviene suprimir los llamados "puentes", mediante soluciones equitativas y justas, sin pretender copiar modelos de otros países, pero teniendo en cuenta la excelencia de naciones que se distinguen por el potencial de trabajo y aprovechamiento productivo del tiempo de la gente.

Establecimiento de bases que eleven productivamente el nivel de vida de los trabajadores. La nueva Ley debería:

- **Clarificar y unificar en todos los sentidos el concepto de salario, identificándolo con los principios constitucionales que lo rigen.**
- **Establecer el principio de remuneración con base en el trabajo específicamente realizado, mediante el concepto de salario por hora, para atenuar el problema del desempleo.**
- **Fijar reglas claras que permitan fijar un salario mínimo único, mediante la revisión del concepto de los salarios mínimos profesionales, que están en contradicción con los convenios internacionales ratificados por México. Así se impulsaría la contratación colectiva.**

- **Propiciar el reparto de utilidades con base en la productividad.**
- **Aclarar el concepto de utilidad en cuanto a la aportación del propio proceso productivo de la empresa.**
- **Fomentar la equidad en el pago del salario, relacionándolo con la productividad, la antigüedad, el servicio efectivamente prestado, los resultados, la asistencia y la calidad del trabajo de cada persona.**
- **Hacer compatible la remuneración del trabajador con los resultados y la situación de la empresa.**
- **Eliminar los impuestos aplicables a las vacaciones, el aguinaldo, el reparto de utilidades y el tiempo extra.**

Descentralización y simplificación de la Ley laboral y la impartición de justicia.

- **Reidentificar los principios laborales procesales con los principios generales de Derecho.**
- **Revitalizar las bases de igualdad procesal.**
- **Hacer que el proceso laboral no exceda de 30 días.**
- **Sancionar a los sindicatos y trabajadores que incurran en demandas o movimientos huelguísticos improcedentes o contrarios a la Ley.**
- **Descentralizar la aplicación de la Ley laboral.**

- **Penalizar los delitos laborales mediante la intervención o asignación de agentes del Ministerio Público en el Tribunal.**
- **Fortalecer la función conciliatoria.**
- **Establecer un procedimiento conciliatorio sumario, antes de la aceptación definitiva de la demanda.**
- **Unificar los criterios para que prevalezca la seguridad jurídica.**
- **Eliminar la ampliación de la demanda individual.**
- **Suprimir la suplencia de la queja a cargo de la Junta, restringiendo las ampliaciones de la demanda.**
- **Permitir la demanda en vía de acción.**
- **Regular de manera más enérgica la prueba testimonial, permitiendo el interrogatorio libre, para que esta prueba recobre su valor.**
- **Evitar citar a directivos de las empresas que no estén involucrados en la litis, con el fin de proteger la productividad.**
- **Reducir al mínimo el número de documentos que se exigen a la administración de personal.**
- **Limitar la demanda a un solo patrón o centro de trabajo.**

- **Asentar que la prescripción debe ser de treinta días.**
- **Soslayar la recurrencia de demandas improcedentes.**
- **Procurar un mayor equilibrio en lo concerniente al mandato y a la representación legal.**
- **Imponer una mayor celeridad a la notificación, para que se practique correctamente a las partes, sobre todo si se trata de persona moral.**
- **Estipular que si no se presenta a la primera audiencia la parte demandante, se le dé por desistida de la demanda.**
- **Regresar al principio procesal de que la carga de la prueba corresponde a quien afirma.**
- **Intentar que en una sola demanda se incluyan todos los hechos atribuidos a un solo patrón.**
- **Convertir a las Juntas de Conciliación en Juntas de Conciliación y Arbitraje.**

Replanteamiento de las relaciones colectivas de trabajo. Se debería:

- **Establecer un registro nacional de sindicatos obreros y empresariales.**
- **Unificar los procedimientos especiales y el conflicto colectivo de naturaleza económica y evitar que éstos se**

suspendan en su tramitación debido al emplazamiento a huelga.

- **Replantear el derecho de huelga, para preservar la productividad.**
- **Instituir un procedimiento sumario y flexible para resolver un conflicto colectivo jurídico encaminado a la huelga.**
- **Eliminar las huelgas por solidaridad.**
- **Permitir el fin del conflicto si los trabajadores así lo deciden mayoritariamente después de estallar la huelga, permitiendo además que se presenten cuantas instancias de inexistencia sean necesarias para acreditar la falta de mayoría.**
- **Fijar reglas para el recuento, el cual deberá ser un procedimiento preventivo y no correctivo.**
- **Practicar las notificaciones de emplazamiento sólo en días y horas hábiles.**
- **Instaurar el conteo de mayoría de trabajadores antes de que ocurran paros ilegales de labores.**
- **Concluir de oficio, la disputa de titularidad en caso de que haya violencia de los trabajadores o de sus representantes y resolver de inmediato el caso de suspensión de las actividades.**

- **Limitar la intervención de los sindicatos a conflictos de orden colectivo y dejar mayor libertad a la negociación entre trabajadores individuales y la empresa.**
- **Señalar como requisito para acreditar la voluntad mayoritaria de los trabajadores en emplazamientos a huelga o planteamientos de titularidad, el acta de asamblea del sindicato en la que aparezcan los nombres y firmas de los trabajadores.**
- **Acreditar la personalidad de los sindicatos satisfactoriamente.**
- **Propiciar la libertad de afiliación sindical, eliminando las cláusulas de exclusión y la sindicalización obligatoria.**
- **Declarar improcedente el emplazamiento de huelga contra empresas que todavía no estén operando.**
- **Establecer reglas claras para no afectar a la sociedad en el caso de emplazamiento a empresas de servicios.**
- **Revisar los objetivos de la huelga y señalar de oficio el recuento.**

* (En el apartado final de este trabajo, al resumir nuestras conclusiones, nos referiremos brevemente a la posición empresarial).

C) La posición obrera

Por su parte, los líderes obreros actuaron, como es su costumbre, declarando constantemente que, no admitirán retrocesos ni reducciones en las actuales

"conquistas" de sus representados; aun cuando, es sabido, estarían dispuestos a negociar lo que fuese necesario, dada su tradicional sumisión al Poder Ejecutivo Federal, en la negociación (léase aceptación) de las enmiendas a la Ley, aunque resultaren desfavorables para sus agremiados, en caso contrario considerarían que estaría en peligro su carrera política.

Uno de los ejemplos clásicos, es la demanda de que, se introduzca la semana de cuarenta horas. Creemos que aunque esto sería conveniente, para que el trabajador tuviese más tiempo libre para su familia y para su desarrollo personal, el gobierno y los patrones de ninguna manera estarían dispuestos, en las circunstancias actuales, a aceptar esa innovación. Por ende, los líderes obreros estarían dispuestos a "negociarla" una vez más.

Tenemos en nuestro poder un documento que hizo llegar el extinto líder de la Confederación de Trabajadores de México, Fidel Velázquez, -en septiembre de 1988-, al entonces Presidente Electo de la República, Carlos Salinas de Gortari. En el expresó el dirigente de la CTM, lo siguiente:

"La Confederación de Trabajadores de México ha expresado con anterioridad su preocupación sobre la legislación del trabajo esperando de su gobierno una determinación favorable para adecuarla a condiciones de productividad y protección para la clase trabajadora.

Estamos enterados de la integración de diversas comisiones para proponer soluciones a las inquietudes nacionales y de que, en varias de ellas, han colaborado profesionistas al servicio de la CTM".

En las de Administración de Justicia y Marco Jurídico, Subcomisión de Derecho Laboral, presentaron sendos trabajos, que en síntesis expresan lo siguiente:

(A continuación, el líder apuntó los lineamientos que debería cumplir la legislación laboral, en su opinión).

Marco Jurídico

Empleo. Es necesario reglamentar la declaración inicial del artículo 123 constitucional sobre el Derecho del Trabajo, relacionándolo con la reducción de la jornada, la capacitación, empresas del sector social y creación de su Instituto Nacional para el Empleo.

Conciliación. La conciliación deberá siempre ser preferida como camino para la solución de los conflictos. Este enfoque debe ser reforzado en la legislación vigente.

Arbitraje. La demanda, la contestación y el ofrecimiento; admisión y desahogo de pruebas deberán llevarse, por regla general, en una audiencia.

Pruebas. La carga de la prueba para el patrón debe generalizarse. Las Juntas deben disponer de personal técnico capaz para servir gratuitamente a los trabajadores como peritos. La estimación de las pruebas debe hacerse en conciencia y con sentido de justicia social.

Laudos. Las condenas deben cuantificarse en el laudo para evitar el incidente de liquidación. Ante la imposibilidad de esto, la resolución importante deberá ser impugnada en amparo directo para suprimir las dos instancias.

Por otra parte, la sentencia de amparo en la revisión del laudo, debe excluir en lo posible el retorno a la responsable, por violaciones del procedimiento.

Capacitación. Debe fundamentarse una mejor y más organizada capacitación y adiestramiento en el empleo.

Jornada. Debe instituirse la semana de cuarenta horas con pago de cincuenta y seis.

Salario. El salario debe fijarse atendiendo el valor de la mano de obra en relación con los precios, utilidades y el valor de cambio de la moneda.

El salario debe ser real, para que satisfaga las necesidades normales de los trabajadores, entendidos como jefes de familia.

Utilidades. Los trabajadores deben tener un mayor porcentaje de participación en las utilidades de las empresas, e información contable y financiera, para que haya un reparto correcto.

Descanso. Debe aumentar el periodo vacacional, así como incrementarse la prima correspondiente.

Habitación. Debe aumentarse la aportación de los patrones al fondo de vivienda, para evitar la descapitalización del INFONAVIT.

Seguro Social. Debe excluirse o exigirse un pago completo de cuotas a quienes no cotizan como asegurados y asegurarse pensiones decorosas a los jubilados.

Higiene en el Trabajo. Debe ejercerse mayor vigilancia para que las empresas cumplan con las disposiciones legales en esta materia.

Derecho colectivo

Sindicatos. Debe impedirse el registro de organizaciones sindicales que no reúnan los requisitos que establece la Ley.

Contratación Colectiva. Deben eliminarse los contratos de protección y fomentarse los Contratos - Ley.

Administración de Justicia. (Procedimiento Ordinario).

Agilización de la Impartición de Justicia. La justicia laboral debe simplificar sus procedimientos para que sea ágil, expedita y tutelar, de ese modo se asegure el equilibrio entre los factores de la producción.

D) Intervenciones en la Cámara de Diputados (Caracterización General)

Las intervenciones de los representantes del sector obrero del PRI, fueron en el sentido de incrementar o, cuando menos, conservar las prerrogativas vigentes de la Ley.

Las de los representantes de los Partidos Popular Socialista (**PPS**), Auténtico de la Revolución Mexicana (**PARM**) y del Frente Cardenista de Reconstrucción Nacional (**PFCRN**), fueron ligeramente más radicales, pues pugnaban por una profundización de ellas.

Mientras tanto, las posturas más radicales estuvieron representadas, a la izquierda, por el Partido de la Revolución Democrática (**PRD**), a la derecha, por el Partido Acción Nacional (**PAN**).

El **PRD** representa la postura de la izquierda no comprometida con el Estado y, por tanto, más radical; el **PAN**, la de la derecha empresarial.

E) La Comisión Técnica creada por el Gobierno anterior.

Durante la campaña presidencial de Carlos Salinas de Gortari fue constituida una comisión técnica integrada por líderes obreros representantes del **PRI** y por representantes de empresarios priistas.

Esta comisión subsistió en el seno de la Fundación Cambio XXI.

Paralelamente, existía una segunda comisión técnica, integrada por representantes de la COPARMEX, del Consejo Coordinador Empresarial, de la Secretaría del Trabajo (incluida la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos) y del Congreso del Trabajo, así como por destacados especialistas en Derecho del Trabajo. Se trataba, sobre todo, de especialistas que tenían una formación conservadora.

Se sabe que ambas comisiones contaban con su respectivo proyecto de Ley Federal del Trabajo y que en su momento esos proyectos fueron estudiados por los asesores de la Oficina de Coordinación de la Presidencia de la República, encabezada por José Córdoba Montoya, pretendiendo proponer al entonces Presidente, una iniciativa de Ley para sustituir a la Ley vigente.

Todo parecía indicar que sólo se estaba esperando el momento oportuno para dar a conocer esa iniciativa.

F) Necesidad de replantear la legislación laboral, especialmente en el capítulo procesal

Quien esto escribe considera que, si no se opta por sustituir la actual Ley, debe ser reformada de acuerdo con el criterio general de mejorar la situación legal de los trabajadores.

Sin embargo, tampoco puede ignorarse que en nuestros días se requiere una mayor productividad. Por tanto, las reformas que se realicen deben tener en cuenta esta importante perspectiva.

A continuación se citan algunos criterios que, subordinados al que se ha hecho referencia en el párrafo anterior, deben atenderse en el momento de reformar la Ley. Tales lineamientos, deberían ser los siguientes:

- 1. Incrementar los porcentajes de utilidades que se reparten a los trabajadores, pues si los salarios no pueden elevarse constante y satisfactoriamente, cuando menos, las utilidades que se reparten anualmente permiten a los trabajadores, que tienen el hábito del ahorro, capitalizar este ingreso extra en beneficio de sus familias.**

- 2. Modificar los títulos catorce, quince y dieciséis de la Ley Federal del Trabajo para que se abrevien los recursos procesales, por tanto, los juicios de índole laboral serán más ágiles.**

Esto no sólo beneficiaría a los trabajadores, sino también a los patrones, que tendrían que destinar menos gastos al pago de representantes legales.

- 3. Debe establecerse que los trabajadores que se hagan acreedores a una indemnización por despido o por cualquier otra causa, la reciban de acuerdo con el último salario percibido y no por un promedio de los más recientes, como ocurre actualmente.**

- 4. Debe establecerse que cuando se acuerden aumentos de los salarios mínimos, el mismo aumento se indexe a todo el tabulador; es decir, que se deben aumentar todos los salarios cada vez, pues de lo contrario, los salarios superiores al mínimo se ven alcanzados muy pronto por los mínimos.**

- 5. Es conveniente reformar la Ley para que se incrementen considerablemente las aportaciones de las empresas al fondo de la vivienda (INFONAVIT), y en el caso de las empresas grandes, debe permitirse que los trabajadores creen organizaciones (cooperativas de vivienda, por ejemplo) encargadas de administrar los fondos, pues ocurre en la práctica que las grandes aportaciones de las empresas de mayores dimensiones se diluyen en beneficio de los de empresas pequeñas, quienes con frecuencia obtienen vivienda más pronto, pese a que sus patrones aportan cantidades simbólicas al fondo correspondiente.**

- 6. Debe establecerse la semana de cuarenta horas, para que los trabajadores puedan dedicar mayor tiempo a su enriquecimiento espiritual y a la atención de sus familias.**

- 7. Las mujeres embarazadas deben ser eximidas de trabajar a partir del quinto mes de gestación y hasta doce semanas**

- 8. La edad mínima para trabajar plenamente (con todas las posibilidades de los adultos), debe ser de diecisiete años. Esto se hace indispensable, dado el elevado porcentaje de población joven existente en nuestro país.**

- 9. Deben mejorarse las condiciones de la jubilación y las pensiones en el texto de la Ley del Seguro Social.**

- 10. Debe abreviarse el plan para que las autoridades dictaminen si una huelga es lícita.**

G) Principios de la Nueva Cultura Laboral

No podríamos concluir este trabajo, sin hacer un breve análisis del esfuerzo de la administración Zedillista para sentar las bases para una reforma integral de la Legislación del Trabajo que incorporara y tomara en cuenta los intereses y puntos de vista de todos los sectores interesados en la materia.

Es así como en un gran esfuerzo, se logró consensar a los sectores que tienen intereses y un peso específico en materia de trabajo, con el objeto de formar una nueva cultura laboral, mediante la consecución de una reforma integral de la legislación de la materia, que velara por la prosperidad de todas las partes, que permitiera incrementar la productividad de la economía nacional, que trajera en consecuencia consolidar el sector productivo y con ello la generación de empleos, bien remunerados, con una planta productiva altamente capacitada y apta para enfrentar los retos que presentaría el nuevo siglo.

De esta forma, en agosto de 1996, después de arduas negociaciones entre representantes del sector obrero, del sector patronal y del Gobierno Federal, asesorados por prestigiados juristas expertos en la materia, se firmó el documento denominado "Principios de la Nueva Cultura Laboral", el cual aglomeró los objetivos básicos que se debían considerar para mejorar las relaciones laborales, sustentadas en principios de equidad y modernidad, acuerdo que sin duda significó un buen intento y constituyó las bases para lograr una reforma integral de la legislación laboral.

Desafortunadamente, como en la administración anterior, estos principios no llegaron a buen fin, seguramente por los mismos intereses de tipo político fundamentalmente por parte del sector obrero, que no han permitido hasta hoy realizar una reforma laboral integral.

A continuación, se transcribe el documento signado por los representantes más importantes del sector productivo del país.

PRINCIPIOS DE LA NUEVA CULTURA LABORAL

Preámbulo

En los albores del siglo XXI la globalización y la integración económicas, así como el avanzado desarrollo tecnológico, constituyen fenómenos que han modificado la dinámica económica mundial. En consecuencia, en distintas latitudes del orbe y en diversos ámbitos se han registrado transformaciones tendientes a crear condiciones más favorables para responder a las actuales circunstancias y desafíos del nuevo entorno económico. De la consistencia, profundidad y eficacia de los cambios que se llevan a cabo dependerán, sin duda, el desarrollo y la competitividad de los países en el escenario económico de las próximas décadas.

Nuestro país no ha sido ajeno a las transformaciones. En la esfera laboral, a través de la contratación colectiva sindicatos y empresas, con objetividad y visión de largo plazo, se han ido adaptando a los constantes cambios del entorno productivo y de la organización del trabajo.

El diálogo obrero-empresarial hacia una Nueva Cultura Laboral se inscribe en este contexto de cambio continuo. El diálogo ha sido posible gracias al empeño y la actitud abierta, decidida y responsable de las organizaciones obreras y empresariales participantes, conscientes de la necesidad de enfrentar exitosamente los cambios que se registran en la actividad productiva, tanto a nivel nacional como mundial.

La idea central que ha conducido este esfuerzo es la de alentar la cooperación entre los factores de la producción, así como los procesos educativos y de capacitación, al interior de los centros de trabajo y fuera de ellos, como los medios privilegiados para la valorización del trabajo humano, el aumento de la productividad y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y sus familias, lo que implica igualmente el reconocimiento de su cada vez más amplia capacidad de contribución a los procesos productivos.

El desarrollo de una Nueva Cultura Laboral implica un proceso que no se agota de una sola vez y para siempre, sino que supone un esfuerzo continuo, permanente y corresponsable de los factores productivos. Los resultados de este diálogo, que ahora se presenta a la sociedad como un conjunto de principios, constituyen el inicio de ese proceso que tendrá que materializarse en la experiencia diaria, en las fábricas, los centros de trabajo, los sindicatos, las empresas y las escuelas.

El diálogo entre trabajadores y empresarios hacia una Nueva Cultura Laboral es el resultado de la profunda convicción de que la concertación y la construcción de consensos, constituyen los métodos idóneos para superar cualquier confrontación,

contribuir a afianzar la cultura democrática y alcanzar el desarrollo de nuestro país, con justicia social.

Una Nueva Cultura Laboral significa la contribución de los factores productivos para hacer de México un ejemplo de unidad, de solidaridad y esfuerzo compartido que favorezca la capacidad y confianza en nosotros mismos. Significa, asimismo, el compromiso no solo entre trabajadores y empresarios, sino con la sociedad y con el futuro de nuestra Patria.

I. Objetivos centrales

La Nueva Cultura Laboral que proponen trabajadores y patrones está constituida por un conjunto de principios y normas de conducta cuyos objetivos centrales se enuncian en los siguientes planteamientos:

1. Fomentar en todos los centros de trabajo, entre trabajadores y empresarios, la revaloración del trabajo humano, otorgándole la dignidad que le corresponde como medio para la satisfacción de las necesidades materiales, sociales y culturales de los trabajadores y sus familias y como elemento fundamental en la empresa para alcanzar niveles superiores de productividad y competitividad.
2. Propiciar niveles de remuneración justos y equitativos que promuevan un equilibrio armónico entre los factores de la producción, fomenten el desarrollo de la productividad y la competitividad y premien el esfuerzo individual y de grupo al interior de la empresa. El trabajo que posibilita la superación personal es garantía de paz social.
3. Impulsar la capacitación de los trabajadores y empresarios como un proceso permanente y sistemático a lo largo de su vida activa, posibilitando así un más amplio dominio de su entorno laboral, y promoviendo en ellos una mayor capacidad de aportación a la tarea productiva, así como de adaptación al cambio, de tal manera que contribuya al desarrollo pleno de sus capacidades y a su realización como seres humanos en el ámbito del trabajo.
4. Favorecer que en los centros de trabajo se promueva el cuidado del medio ambiente y la aplicación integral de las disposiciones relativas a seguridad e higiene, lo que incidirá en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como en la productividad de las empresas.
5. Estimular la creación de empleos y la preservación de los existentes mediante el uso racional de los recursos disponibles y la gestación en la empresa de una mayor capacidad de previsión y adaptación al cambio.
6. Consolidar el diálogo y la concertación como los métodos idóneos para que las relaciones obrero-patronales se desarrollen en un clima de armonía.

7. Promover, en el ámbito de sus respectivos intereses, el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales, legales y contractuales de carácter laboral, y acuerdan por consenso que dichos derechos deben ejercerse siempre con responsabilidad y mutuo respeto.
8. Reconocer, conforme a los principios establecidos en el artículo 123 constitucional, la importancia de dirimir las controversias ante los órganos jurisdiccionales encargados de impartir justicia laboral, pues ello contribuye a mantener el equilibrio entre los factores productivos.

II. Principios básicos

Para lograr estos objetivos centrales es indispensable que los factores de la producción sustenten su relación en principios básicos de equidad que deben considerar, entre otros, los siguientes aspectos:

1. La buena fe y la lealtad entre las partes son principios indispensables para el buen desarrollo de las relaciones laborales. Todos los sectores sociales deben estar convencidos y comprometidos para actuar de buena fe para la plena realización de la justicia, la equidad y el diálogo, por lo que todos los sectores propiciarán el desarrollo de una nueva cultura laboral que promueva la consecución de los mismos.
2. La determinación de generar una cultura nacional de productividad y calidad, que coadyuve a la preservación y fomento de las fuentes de empleo, en un marco de justicia y equidad social.
3. Los trabajadores han de percibir una remuneración justa y tener acceso a servicios de seguridad social de la mayor calidad, indispensables para ellos y sus familias, que les permitan asegurar un nivel digno de vida, durante y después de su actividad productiva, recibiendo siempre un trato respetuoso.

El empresario ha de contar con el mejor desempeño de sus trabajadores, lo que permitirá elevar la productividad y competitividad, y con ello obtener un valor agregado que redunde en beneficio de la propia empresa, de los trabajadores y de la sociedad.

III. Principios de ética en las relaciones laborales

Para alcanzar los objetivos de la Nueva Cultura Laboral, las partes en el diálogo acordaron promover los siguientes principios y reglas de carácter ético, en la inteligencia de que algunos de ellos están incorporados a las normas jurídicas de la legislación laboral:

1. Los trabajadores, los patrones, los sindicatos y las autoridades laborales deben impulsar una cultura de cumplimiento de las normas jurídicas, convencidos de los valores que las mismas promueven. Sólo conduciéndose siempre con una alta conciencia moral y en estricto apego a derecho, es posible preservar y crear fuentes ocupacionales y lograr la armonía social, contribuyendo así a la consolidación de una sociedad más libre, justa, próspera y democrática.
2. Todos los sectores deben impulsar aquellas actitudes que fomentan la veracidad en las relaciones laborales y disuadir las conductas contrarias a este principio.
3. La responsabilidad de los trabajadores, patrones y sindicatos, basada en principios éticos, debe ser el valor determinante de su conducta en los procesos productivos.
4. El ejercicio de la representación legal, tanto de patrones como de trabajadores, deberá llevarse a cabo en estricto apego a principios éticos y jurídicos, que permitan su sano y transparente desempeño.
5. Los sectores productivos pugnarán siempre porque la legislación siga reconociendo la plena libertad de asociación, garantizada constitucionalmente.

En congruencia con lo anterior, a continuación se señalan algunas de las conductas debidas de: trabajadores, patrones, sindicatos, así como autoridades laborales.

6. Los trabajadores deberán:

- 6.1. Asumir íntegramente sus responsabilidades en el trabajo.
- 6.2. Preservar los bienes de la empresa.
- 6.3. Actuar con honestidad en la ejecución de sus labores, orientados siempre por la veracidad, probidad, esfuerzo, creatividad y productividad.
- 6.4. Capacitarse para elevar la productividad como medio de superación personal y colectiva.
- 6.5. Realizar sus labores con la calidad, esmero y cuidado apropiados.
- 6.6. Respetar a todos sus compañeros y al personal directivo

- 6.7. Mantener una actitud de diálogo con todos los miembros de la empresa, personal directivo y demás trabajadores, privilegiando los argumentos apegados a la razón y a las normas.
- 6.8. Guardar la lealtad y confidencialidad debidas respecto a los procesos productivos, administrativos y técnicos de la empresa en la que laboran.
- 6.9. Abstenerse de obstaculizar la debida marcha de los procesos laborales.
- 6.10 Considerar la participación sindical como un medio para hacer efectiva la defensa justa de los legítimos intereses de los agremiados.

7. Los patrones deberán:

- 7.1. Privilegiar el respeto, buen trato, y dignificación de los trabajadores, en un marco de justicia y equidad.
- 7.2. Retribuir a los trabajadores con un salario remunerador conforme a lo que establece la Ley.
- 7.3. Proporcionar a sus trabajadores la capacitación adecuada y los elementos necesarios para el buen desempeño de su trabajo, procurando tecnología, equipos y materia prima de calidad, a fin de alcanzar el mejoramiento sostenido de la productividad en la empresa, así como contribuir al fomento de las actividades culturales y deportivas.
- 7.4. Cumplir sus obligaciones en materia de seguridad social y de vivienda para los trabajadores.
- 7.5. Observar las medidas de seguridad e higiene y propiciar el desarrollo de un ambiente de trabajo que promueva la mejor protección de la salud de los trabajadores.
- 7.6. Procurar una administración eficiente, que permita optimizar el uso de los recursos, organizando a sus trabajadores de forma productiva.
- 7.7. Llevar a cabo la planeación de las empresas a mediano y largo plazo, de forma tal que, aun en caso de reestructuración de las mismas, se privilegie la preservación de la planta de empleo.
- 7.8. Informar a quienes integran la empresa con oportunidad, claridad y veracidad la realidad del desempeño de la misma.

- 7.9. Abstenerse de obstaculizar la debida marcha de los procesos laborales.
- 7.10. Desempeñar los puestos de representación empresarial con vocación de servicio.

8. Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones patronales, deberán:

- 8.1. Conducirse apegados a derecho, con vocación de servicio y conforme a principios éticos en beneficio de sus asociados.
- 8.2. Velar en todo momento por el mejoramiento y la defensa justa de los respectivos intereses de sus asociados.
- 8.3. Mantener una actitud de diálogo, respeto, armonía y buena fe en todas las relaciones con su contraparte.
- 8.4. En las revisiones salariales y contractuales, en su caso, acordar remuneraciones y prestaciones tales que satisfagan las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de sus hijos, teniendo siempre en cuenta la situación económica general del país y de las empresas en particular.
- 8.5. En reconocimiento de la libertad de asociación, ceñirse siempre a conductas apegadas estrictamente a derecho, a fin de evitar las confrontaciones ilegales por la titularidad de los contratos colectivos.
- 8.6. Llevar a cabo las elecciones sindicales que correspondan, en un clima de armonía, respeto y con sentido democrático.
- 8.7. Salvaguardar el patrimonio sindical para alcanzar plenamente los fines de la organización.

9. Las autoridades del trabajo deberán:

- 9.1. Respetar los derechos de los trabajadores y de los patrones, procurando la armonía entre los factores productivos, en el marco de la ley.
- 9.2. Promover la creación de condiciones adecuadas para el éxito de las empresas y el bienestar de los trabajadores.

- 9.3. Actuar siempre apegadas a derecho y a principios éticos en beneficio de los mejores intereses de la sociedad.
- 9.4. Ejercer sus atribuciones conforme al principio de legalidad, con un estricto sentido de justicia y equidad, y con probada honradez y eficiencia.
- 9.5. Ser factor de confluencia de las partes, procurando la solución conciliatoria de los conflictos.
- 9.6. En el caso de las autoridades jurisdiccionales, resolver los litigios de manera pronta, completa, justa e imparcial.
- 9.7. Capacitarse y actualizarse permanentemente.
- 9.8. Propiciar, vigilar y hacer que se cumplan las normas laborales.

IV. Principios en materia de derechos laborales, procuración e impartición de justicia laboral.

Dentro del marco del Estado de derecho, obreros y empresarios reconocen la importancia de consolidar los cauces y los mecanismos jurídicos para acceder a una nueva cultura laboral, por lo que consideran procedente formular las siguientes propuestas:

1. Es fundamental fomentar el respeto recíproco al ejercicio de los derechos laborales y procurar el ejercicio responsable de los mismos, para alcanzar el mejoramiento de los niveles de vida de los trabajadores y la preservación de las fuentes ocupacionales.

Los sectores productivos están de acuerdo en promover el derecho al trabajo digno y socialmente útil para toda persona, mujeres y hombres, así como el derecho a servicios de seguridad social de la mayor calidad.

2. Sin dejar de reconocer los avances registrados en materia de impartición de justicia laboral, aún persisten rezagos e insuficiencias. Por ello, a fin de robustecer el imperio del derecho, es necesario fortalecer y dinamizar la función jurisdiccional que asegure la impartición de justicia pronta e imparcial. En consecuencia, las partes han acordado hacer los siguientes planteamientos:
 - 2.1. La conciliación, previa o durante el procedimiento laboral, ha mostrado en la práctica ser un efectivo instrumento alternativo de solución de controversias, por lo que debe impulsarse, pues al lograrse el acuerdo por esta vía se pone término a un conflicto, sin necesidad de sujetarse a un proceso, el cual puede ser prolongado y oneroso para las partes.

2.2. Se considera decisivo fortalecer a los órganos de impartición de justicia laboral para lograr el cabal acceso a la justicia en condiciones de equidad, en beneficio de los trabajadores y patrones. Por consiguiente, es de fundamental importancia robustecer la autonomía funcional de dichos órganos, con prevalencia de su composición tripartita y de los principios de justicia social consagrados en el artículo 123 constitucional, en aras de la armonía que debe regir entre los factores de la producción.

Resulta necesario implantar la carrera judicial en el ámbito de la justicia laboral a fin de mejorar los métodos de selección, preparación y promoción, lo que redundará en una mayor profesionalización de los juzgadores.

3. Es importante ampliar y mejorar los servicios de asesoría jurídica gratuita en favor de los trabajadores que prestan las procuradurías de la defensa del trabajo, pues ello contribuirá a la plena vigencia de la garantía constitucional de acceso a la justicia, sobre todo, en beneficio de los trabajadores de escasos recursos. Ha de ponerse particular atención a la mayor preparación profesional de los procuradores.

V. Principios en materia económica

1. Consideraciones generales

Los sectores obrero y patronal, convencidos de que el problema económico y social más serio que enfrenta México es el de generar los empleos bien remunerados que se requieren tanto para absorber productivamente a las personas que se incorporan anualmente al mercado de trabajo, como para abatir el nivel de desempleo, formulan las siguientes consideraciones:

1.1. El único camino viable para multiplicar los puestos de trabajo es producir las condiciones necesarias para que la economía mexicana crezca en forma dinámica y sostenida, de modo que se eviten los retrocesos derivados de las crisis.

1.2. Los medios idóneos para satisfacer ese objetivo conjunto son la inversión y la productividad.

1.3. Para incrementar el nivel de inversión es indispensable aumentar el ahorro interno, para lo cual se requiere mejorar la eficiencia, desarrollar y consolidar sistemas e instrumentos financieros y fortalecer un entorno de

certidumbre y estabilidad, lo que a su vez propiciaría la inversión externa que la economía mexicana requiere en forma complementaria.

- 1.4. La inversión en capital humano y una más eficiente asignación de los recursos productivos son los factores esenciales para aumentar la productividad y competitividad de la economía mexicana. En este sentido, se deben reforzar las políticas orientadas a elevar los niveles de educación y capacitación de la población, así como aquellas dirigidas a eliminar los factores que limitan un desarrollo económico sano.

México no debe permanecer ajeno al entorno de globalización y de alta competitividad que caracteriza a la economía mundial, pues de hacerlo se limitaría la capacidad de crecimiento económico y de generación de empleos bien remunerados.

2. Consideraciones en materia de educación, capacitación y productividad.

Reconociendo la importancia de la educación y la capacitación para introducir un cambio de actitudes y conductas que promuevan la creación de una nueva cultura laboral, y para elevar la productividad de los trabajadores y de las empresas, se formulan las siguientes consideraciones:

- 2.1. Hoy en día, los procesos productivos no sólo requieren de equipos y tecnología de punta compatibles con el aprovechamiento productivo de la mano de obra, sino también de nuevas formas de gestión, organización y capacitación para el trabajo productivo, que además de propiciar el uso racional y eficiente de los recursos disponibles en las empresas, así como el respeto al medio ambiente, estimulen la capacidad de innovación, el potencial creativo y la superación intelectual de los trabajadores.

La transformación productiva y organizacional implica que tanto trabajadores como empresarios adquieran y actualicen permanentemente conocimientos, habilidades y destrezas, tanto para el trabajo como para la actividad empresarial, respectivamente.

- 2.2. La educación y la capacitación, además de ser fuentes fundamentales de productividad y eficiencia en las empresas y de mejores condiciones de trabajo y remuneración para los trabajadores, inculcan valores como los de responsabilidad, solidaridad, superación continua, capacidad de adaptación al cambio y trabajo en equipo, entre otros.

- 2.3. La persona encuentra en el proceso de educación y capacitación el medio para ejercer plenamente su libertad con responsabilidad, para su propia realización y, en consecuencia, la de su sociedad, proceso básico que se debe dar a partir de las familias, las escuelas, los sindicatos y los propios centros de trabajo.
- 2.4. La antigüedad debe tener como reconocimiento prestaciones económicas, vacaciones y primas, entre otros estímulos.
- 2.5. Con objeto de aumentar la productividad en los centros de trabajo y en la economía en su conjunto, los lineamientos que se deben seguir en el esfuerzo educativo y capacitador se sintetizan en los siguientes puntos:
- a) Debe promoverse que en los planes de estudios de los diversos niveles educativos y en los programas de capacitación se incluyan contenidos que fomenten valores fundamentales como la calidad, la productividad, el respeto, la justicia, la equidad y el reconocimiento del trabajo como una vía para el progreso personal y colectivo.
 - b) Es necesario reforzar los valores en la formación personal, así como en la vida cívica y social. Educar, enseñar, demostrar e impulsar los valores del trabajo como ámbito para la completa expresión y crecimiento de la persona. Debe educarse para la responsabilidad y la excelencia.
 - c) En cumplimiento de los principios normativos que ordena nuestra Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo, debe fomentarse una cultura de la capacitación para que ésta sea asumida por trabajadores y empresarios como un valor esencial para el mejoramiento de la productividad y la superación personal.

Mediante la educación, estaremos incidiendo en un cambio de actitudes y conductas que contribuirán a crear una nueva cultura laboral que rebase los límites de la simple instrucción técnica, capacitación y adiestramiento para el trabajo. Asimismo, se deben preservar y potenciar aquellos valores y tradiciones culturales que definen e identifican nuestra nacionalidad.

Por lo anterior, trabajadores, empresas, sindicatos y autoridades, en un esfuerzo corresponsable, deben privilegiar la educación y la formación para que la nueva cultura de trabajo sea una realidad que enriquezca a la sociedad mexicana.

Las partes se comprometen a seguir analizando y profundizar los trabajos relativos a los aspectos específicos que se desprenden de los temas abordados en el Diálogo obrero-empresarial hacia una Nueva Cultura Laboral.

Los integrantes de la Comisión Central del Diálogo hacia una Nueva Cultura Laboral firman este documento en la Residencia Oficial de los Pinos el 13 de agosto de 1996, fungiendo como Testigo de Honor el C. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos.

Testigo de Honor

Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León
Presidente de los Estados Unidos Mexicanos

Integrantes de la Comisión Central

Lic. Javier Bonilla García
Secretario del Trabajo y Previsión Social

C. Fidel Velázquez Sánchez
Secretario General de la Confederación de
Trabajadores

Ing. Héctor Larios Santillán
Presidente del Consejo Coordinador Empresarial
de México

C. Víctor Félix Flores Morales
Presidente del Congreso del Trabajo

Lic. Carlos Abascal Carranza
Presidente de la Confederación Patronal de la
República Mexicana

Sen. Leonardo Rodríguez Alcaine
Confederación de Trabajadores de México

Ing. Carlos Gutiérrez Ruiz
Presidente de la Cámara Nacional de la Industria
de la Transformación

Dip. Javier Pineda Serino
Confederación de Trabajadores de México

Ing. Víctor Manuel Díaz Romero
Presidente de la Confederación de Cámaras
Industriales de los Estados Unidos Mexicanos

Dip. Abelardo Carrillo Zavala
Confederación de Trabajadores de México

Lic. Armando Araujo Montaño
Presidente de la Confederación de Cámaras
Nacionales de Comercio, Servicios y Turismo.

Dip. Lic. José Ramírez Gamero
Confederación de Trabajadores de México

Arq. José Alfredo Santos Asseo
Presidente de la Cámara Nacional de Comercio
de la Ciudad de México

Lic. Enrique A. Aguilar Borrego
Vicepresidente del Congreso de Trabajo

Sr. Miguel Castro Sánchez
Presidente del Consejo Nacional Agropecuario

Dip. Lic. Ignacio Cuauhtémoc Paleta
Secretario General de la Confederación Regional
Obrera Mexicana

Ing. Claudio X. González
Presidente del Consejo Mexicano de Hombres
de Negocios

CONCLUSIONES

De acuerdo con lo expuesto a lo largo del presente trabajo, consideramos sustentables las siguientes conclusiones:

1. El artículo 123 constitucional, reformado en múltiples ocasiones desde su promulgación, es la base que fundamenta la existencia de la legislación laboral en nuestro país.

Por tanto, de acuerdo con los enfoques políticos y doctrinarios prevalecientes en cada momento histórico, el Estado ha procurado mejorar, cuando menos en el texto constitucional, la situación de los trabajadores mexicanos, (sin necesidad de ser presionado),-por lo cual no puede hablarse de "conquistas obreras"- y la esencia de la idea del Constituyente no se ha visto alterada.

2. Fieles a ese espíritu, las dos Leyes Federales del Trabajo, que han existido desde 1917 y la reforma procesal de 1980, han buscado que las condiciones y perspectivas de vida de los trabajadores sean superadas cualitativamente.
3. Sin embargo, el hecho de que tanto el artículo 123 como la Ley Federal del Trabajo, hayan sido reformados reiteradamente denota que es preferible, en nuestros días, emprender una reforma sistemática y profunda de la Ley o, definitivamente, su sustitución por un texto jurídico que sea acorde, para que el país y sus trabajadores, puedan enfrentar en mejores condiciones el siglo XXI.
4. En general, toda reforma que se realice debe reunir los siguientes requisitos:
 - a) Debe partir de la base de que el trabajo es un derecho y una obligación social.

- b) Debe reforzar la libertad de trabajo consagrada en el artículo 123 constitucional.
 - c) Fomentar la igualdad y el derecho del trabajo.
 - d) Tener en cuenta, la desigualdad natural que, al margen de la Ley, es inevitable en el ámbito del trabajo, para atenuarla hasta donde sea posible.
 - e) Debe conservar los actuales derechos mínimos de los trabajadores .
5. Se debe tomar consciencia que el país requiere una adecuada legislación laboral para el siglo XXI, situación que de manera natural genera numerosas reacciones y expectativas, aun cuando no se tenga definido un contenido exacto de una iniciativa de Ley.

Se considera que el esfuerzo pretendido en la administración del expresidente Salinas, es digno de ser analizado por los sectores interesados y en su caso, una vez complementado, enviarlo como iniciativa al Congreso de la Unión.

En esa ocasión, la tardanza en el envío de la iniciativa al Congreso, tal vez se debió a que se esperó a que se estabilizara la situación política nacional, sobre todo a raíz de los graves sucesos que se dieron a lo largo de 1994.

6. El Consejo Coordinador Empresarial, por medio del Boletín Jurídico, de su Comisión de Estudios Legislativos, ha dado a conocer en reiteradas ocasiones, su inconformidad y recomendaciones de modificar la parte procesal de la Ley actual y de acuerdo con su opinión, dicha parte procesal es violatoria de las garantías individuales que consagra la Constitución.
7. Más preocupada por el aspecto social -tal vez debido a que en sus filas agrupa a numerosos pequeños empresarios que no hace mucho fueron trabajadores-, la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), ha procurado mediar en sus propuestas, objetivos tendientes a la preservación de la planta productiva y objetivos que apuntan a mejorar,

bajo condiciones de alto rendimiento, las expectativas de vida de los trabajadores.

Es posible que esta mediación obedezca a finalidades táctico - políticas que, por no ser confesadas, no se pueden analizar aquí de manera objetiva; sólo estamos en condiciones de suponer su existencia.

8. La CTM también ha sugerido lineamientos de modificación de la actual Ley, pero por supuesto, en ellos se aprecia la tradicional orientación de esta Central Obrera, verbalmente, dispuesta a defender y a los trabajadores; en la práctica, presta a "negociar" con sus demandas .
9. Es evidente la contraposición entre las opiniones de los empresarios y de los líderes obreros, en este punto es inevitable aludir a la lucha de clases: los empresarios, en su papel de aumentar sus utilidades y los trabajadores, en su postura de mejorar sus condiciones de vida.
10. Falta entonces, conocer el punto de vista del gobierno. No es remoto especular sobre la orientación de lo que este pueda proponer a los sectores interesados: quizás se trate de una Ley que esté más cerca de las expectativas empresariales, que de las obreras.

A final de cuentas, no es del todo aventurado suponer que la idea de modernizar, si juzgamos a partir de su aplicación en otros casos (por ejemplo, en la reestructuración de la participación estatal en la economía y en la disminución de su apoyo al sector social), consista en este caso en el restablecimiento del equilibrio jurídico entre los patrones y los trabajadores, pues el actual desequilibrio - injusto por lo demás - ha afectado a los empresarios.

11. La puesta en marcha de los Tratados de Libre Comercio que ha celebrado nuestro país, así como la globalización que exige cada vez mayor productividad y competitividad a las empresas mexicanas, hace inaplazable la modificación radical o franca sustitución de la legislación laboral vigente.
12. Finalmente, cada uno de los sectores que intervienen en esta materia, deben tomar consciencia de la necesidad que existe de modificar la Legislación del Trabajo actual, haciéndola acorde a las necesidades que requiere el país en el ámbito de la globalización en que está inmiscuido.

Se trata de que todos los sectores se vean beneficiados con la modificación que se realice a la Ley, es decir, que cada uno de ellos, gocen de los beneficios que una buena legislación les puede brindar, lo que al final de cuentas, redundará en mejores condiciones para todos; a los obreros, empleos mejor remunerados, que les permita satisfacer sus necesidades primarias; a los empresarios, que contarán con una legislación que les brinde mejores condiciones y seguridad para sus inversiones; y para el Estado, quien alcanzará uno de sus objetivos primordiales de generar mayores fuentes de empleo.

El objetivo, no es que los trabajadores pierdan ni un ápice de los derechos que la Ley les otorga, se trata de que todos realicen su mejor esfuerzo y empeñar su voluntad para que las modificaciones que se han propuesto, se logren llevar a cabo, lo que les permitirá, a los trabajadores, brindar una mayor productividad en sus empleos, a cambio de mejores salarios y prestaciones por parte de los patrones, con el apoyo de una legislación que les otorgue mejores condiciones a todos.

Bibliografía

BARAJAS Montes de Oca. Santiago. Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1984.

BARAJAS Montes de Oca. Santiago. Manual de Derecho Administrativo del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1985.

BUEN L., Néstor de. El sindicalismo universitario y otros temas laborales. Editorial Porrúa, S. A. México, 1982.

BUEN L., Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo I. Conceptos generales. Introducción al Derecho del trabajo. Historia del Movimiento Obrero y del Derecho del Trabajo. Teoría General del Derecho del Trabajo. Sexta edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1986.

BUEN L., Néstor de. La Reforma del Proceso Laboral. Segunda edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1983.

CORREAS, Oscar. Introducción a la Crítica del Derecho Moderno. (Esbozo). Universidad Autónoma de Puebla. Universidad Autónoma de Guerrero. México, 1982.

CUEVA, Mario de la. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I. Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales. Décima edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1985.

CUEVA, Mario de la. Seguridad social colectiva del trabajo. Sindicación. Convenciones colectivas. Conflictos de trabajo. La huelga. Cuarta edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1986.

DÁVALOS, José. Derecho del trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S. A. México, 1985.

GARCÍA Máñez, Eduardo. Positivismo jurídico, realismo sociológico y lusnaturalismo. Colección Textos Universitarios. Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México. México, 1977.

GARCÍA, Trinidad. Apuntes de introducción al estudio del Derecho. Séptima edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1958.

GÓMEZ González, Arely. El régimen laboral de los trabajadores bancarios. Editorial Porrúa, S. A. México, 1977.

GUERRERO, Euquerio L. Manual de Derecho del Trabajo. Decimoquinta edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1986.

GUERRERO, Euquerio L. Manual de relaciones industriales. Tercera edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1980.

HERRÁN Salvatti, Mariano y Quintana Roldán, Carlos F. Derecho del Trabajo. Legislación, doctrina, jurisprudencia. Editorial Porrúa, S. A. México, 1986.

MUÑOZ Ramón, Roberto. Derecho del trabajo. Tomo I. Teoría fundamental. México, 1976.

MUÑOZ Ramón, Roberto. Derecho del trabajo. Tomo II. Instituciones. Editorial Porrúa, S. A. México, 1983.

TRUEBA Urbina, Alberto. El artículo 123. Edición del autor. México, 1943.
Legislación

CONSTITUCIÓN Política de los Estados Unidos Mexicanos. Secretaría de Gobernación. Publicaciones del Diario Oficial de la Federación. México, 1983.

LA CONSTITUCIÓN Política de los Estados Unidos Mexicanos al través de los regímenes revolucionarios. Secretaría de Programación y Presupuesto. México, 1982.

LEY Federal del Trabajo. Sexta edición Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1984.

RABASA, Emilio O. y Caballero, Gloria. Mexicano: Esta es tu Constitución. LI Legislatura de la Cámara de Diputados México, 1982, Op. cit., pp. 393-394.