

Perspectivas del derecho del trabajo en el siglo XXI*

Nueva cultura laboral mexicana

Por Guillermo Hori Robaina

1. Introducción

El siglo XIX se caracterizó por el abstencionismo del Estado en la economía de los países, doctrina conocida como “liberalismo”.

La crisis provocada por la Primera Guerra Mundial de 1914-1918 incitó un viraje del Estado que se convirtió en reconstructor de las economías nacionales, combatiendo la pobreza y el desamparo, naciendo así el Estado social benefactor, cuya aspiración era conseguir, con un desarrollo sostenido, el llamado “bienestar social”.

En la segunda mitad del siglo XX durante la Segunda Guerra Mundial de 1939-1945 y con mayor ímpetu después de la terrible hecatombe, esta política se acentúa y el Estado se convierte en diseñador y rector de la política económico-social que procura para los trabajadores condiciones decorosas de existencia y amplio bienestar social, lo que implica oportunidad de trabajo y salarios remuneradores para los hombres que trabajan.

La tutela del Estado se extendió a organizar un sistema de seguros contra riesgos de trabajo, pensiones, seguros de vejez y vida, vinculados a programas de vivienda y ahorro y a programas de educación general y superior para los trabajadores, lo que dio a éstos oportunidad de capacitación y adiestramiento de tipo profesional, además de que se promovió la inversión y la productividad. Se protegió a los grupos humanos económicamente desvalidos, así como el trabajo de mujeres y menores.

Dentro de esta función protectora, el Estado benefactor se impuso la tarea de armonizar las relaciones jurídicas entre el capital y el trabajo, tratando de que ambas partes se reconocieran sus particulares intereses.

A partir de 1970, las crisis económicas provocaron la caída del sistema financiero, lo que trajo como consecuencia el abandono de los programas sociales, agravando esta situación el fracaso del socialismo real, como régimen de gobierno imperante en algunas partes del mundo. Todo ello originó una nueva corriente laboral, orientada a superar las crisis y fortalecer la apertura comercial. El Estado insistió en la necesidad de revisar el marco de las relaciones laborales en preparación al advenimiento del siglo XXI.

2. La crisis laboral

Con esta estrategia se introdujo la concertación social, ensayada en Italia y en España, que fue eficaz para frenar la inflación y que en México fue adoptada como

* [Bibliografía recomendada.](#)

imposición del Poder Ejecutivo que manejó a los representantes profesionales de los trabajadores y de los patrones, como expresa Santos Azuela¹.

La crisis del Estado social de bienestar y la crisis económica mundial trajeron de nuevo el modelo liberal con la apertura comercial de los Estados, a fin de conseguir a través del mercado internacional, es decir la globalización del comercio, la reactivación financiera indispensable y la estabilidad política.

Así, las barreras comerciales y los cotos arancelarios se han ido suprimiendo para dejar la oferta y la demanda como indicadores, pero también el régimen laboral, tanto interno como internacional ha quedado a merced del complicado juego de las leyes del mercado de trabajo; al mismo tiempo que se privatizaron las empresas estatales y se disminuyeron los gastos sociales.

Aquí es importante la afirmación de Sánchez Castañeda, en el sentido de que “el Estado de finales del siglo XX se encuentra inmerso en un proceso de desregulación y de transnacionalización de las economías nacionales, en donde la mundialización se manifiesta a través de varias formas: por medio del nacimiento y expansión de las empresas multinacionales; por medio de los movimientos migratorios y, entre otros, por medio de los procesos de integración económica regional”².

En efecto, para el desarrollo de la economía mundial se han organizado bloques regionales, tales como la Comunidad Económica Europea, la Cuenca del Pacífico, en la región de Norteamérica que incluye Canadá, Estados Unidos de América y México, un Tratado de Libre Comercio, y en Suramérica el Mercosur.

Todo lo anterior incide en las nuevas relaciones laborales y trae consigo nuevas estrategias de productividad, apertura comercial y flexibilización de dichas relaciones laborales.

Este proceso de integración y de globalización ha llegado a la necesidad de revisar hasta el concepto de soberanía, abandonando la particularidad nacionalista, en atención a la amplitud y flexibilidad que exige el libre comercio, al permitir el flujo de inversión y beneficios para todos los Estados integrados en esta globalización comercial.

3. Globalización y flexibilización

Globalizada la economía se hizo necesario flexibilizar, en la práctica, las relaciones laborales.

Santos Azuela, al analizar esta situación, explica que a través de la flexibilización los Estados pretenden ajustar el alcance del derecho del trabajo a las necesidades del mercado y la integración económica, pero que ello implica la adecuación de las pretensiones laborales de los trabajadores ante las presiones del mercado para enderezar el rumbo, remontar los efectos de las crisis y reconstruir el esquema de una sana economía que, al rescatar las empresas y crear fuentes de trabajo, es-

¹ Santos Azuela, Héctor, *La flexibilización y la nueva apertura laboral*, “Laboral”, n° 55, 1997.

² Sánchez Castañeda, Alfredo, *La nueva era del derecho del trabajo y la era de flexibilidad laboral*, estudios jurídicos en homenaje a don Santiago Barajas Montes de Oca, UNAM, México, “Laboral”, n° 55, 1997.

timule el crecimiento sostenido y con ello el desarrollo. Sin embargo, tal flexibilización laboral se ha interpretado como un sistema inclemente para disminuir el disfrute del derecho, como eficaz atractivo para atraer la inversión, pero que implica una contracción de la evolución social del derecho del trabajo, que tratándose de los trabajadores es imperativo, irreductible, programático e irrenunciable.

También se pretende explicar la flexibilización de las nuevas relaciones laborales como un repliegue estratégico pero transitorio de los trabajadores para obtener beneficios y opciones de promoción y que ello contribuye a armonizar los intereses del capital y del trabajo.

Santos Azuela opina que este reto del progreso vulnera un avance social muy importante, al anteponer la tutela del valor humano a los efectos del progreso material y el auge de las empresas que algunos identifican con la aspiración suprema y los objetivos de la sociedad, y que la desregulación de las *economías nacionales* en el aspecto tributario mercantil y laboral se estimaron esenciales para librar al mercado de las vicisitudes que frenan el progreso o desalientan la inversión y que en México se ha realizado, de facto, un proceso de flexibilización de las relaciones de trabajo que permiten contratar las condiciones laborales sin límites formales ni resoluciones jurisprudenciales que establezcan mínimos legales a favor de los trabajadores. “Así, es factible y común, que sin alterar el texto del ordenamiento laboral vigente, pero con la anuencia de las autoridades del trabajo, se rasuren los contratos colectivos, se registren los contratos de protección o se dejen sin efecto, contratos-ley importantes”³.

Para este autor resulta paradójico que, si la reconversión económica exige una abstención casi absoluta del Estado en la vida económica, dicha abstención se reclama solamente para las empresas, de tal suerte que no sean obstruidas con trabas burocráticas oficiales para que la productividad y la iniciativa de los empresarios no sea reprimida a través de los particulares, ya que las utilidades y el bienestar obtenidos por el patrón, no solamente pertenecen a éste, sino que constituye el eje del auge de la nación y que sin embargo esta apertura no se hace extensiva para los trabajadores ni para sus sindicatos, que son considerados un factor de presión y desaliento para la empresa privada. Por el contrario, los patrones reclaman un control oficial más estricto sobre estas agrupaciones de trabajadores, restringiendo su función tutelar y sus plataformas reivindicatorias que pudieran violentar el orden y desmotivar las inversiones.

A pesar de las promesas y las esperanzas que suscita, la liberalización del comercio internacional corre el riesgo de verse frenada si las ventajas que puede aportar para los trabajadores tardan en manifestarse y si, por otra parte, el público la asocia con el aumento de las desigualdades o de la precariedad. Ahora bien, es necesario encauzar el avance de la mundialización. Hay que asegurar un cierto paralelismo entre el progreso económico resultante de la liberalización del comercio y el progreso social.

Para responder a estas expectativas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) debe, por su parte, asegurar una mayor universalidad en la aplicación de sus

³ Santos Azuela, Héctor, *La flexibilización y la nueva era laboral*, “Laboral”, n° 55, 1997.

normas fundamentales y, a su vez, seleccionar mejor los temas que puedan ser objeto de nuevas normas.

El debate sobre los vínculos entre la liberalización del comercio y la protección de los derechos de los trabajadores, caracterizado en un primer momento por acusaciones recíprocas de *dumping* social y de proteccionismo, ha avanzado de manera significativa; esto se debe, en gran parte, al impulso que le ha dado la OIT y a los trabajos emprendidos sobre esta cuestión por sus diferentes grupos y comisiones.

Nadie pretende denegar a los países en desarrollo las ventajas que pueden obtener a raíz de sus niveles salariales y de protección social comparativamente más bajos.

Para que este razonamiento sea válido se requiere respeto universal de ciertos derechos humanos fundamentales en el ámbito del trabajo: la libertad sindical y la negociación colectiva (convenios n° 87 y 98); la prohibición del trabajo forzoso, incluido el trabajo infantil (convenios n° 29 y 105); la igualdad de trato y la no discriminación (convenios n° 100 y 111), y la edad mínima (convenio n° 138), entre otros.

Esos derechos fundamentales, que deberían ser reconocidos universalmente como tales y con carácter obligatorio, revisten una importancia particular en el contexto de la mundialización, pues son los instrumentos que permiten a los trabajadores reivindicar la parte que les corresponde legítimamente del crecimiento económico generado por la liberalización del comercio.

4. El trabajo en la economía mexicana

En México se ha iniciado la transnacionalización de la economía para participar dentro de la competencia comercial y se presiona a los trabajadores con la inestabilidad y el trabajo a corto plazo y a obra determinada.

De esta suerte, el Estado interventor ha transitado hacia el Estado de libre mercado y han dado pauta a la modernización de las empresas, pero también a la recomposición de las relaciones laborales. Esta flexibilización laboral se refleja en los contratos colectivos de trabajo, en los que se han modificado los métodos de trabajo y se ha admitido la movilidad de los trabajadores de su puesto, de acuerdo a las necesidades de la empresa. Esta situación, solamente ha enriquecido a los empresarios que practican un comercio de internacionalización.

En algunas empresas se ha optado por el reajuste, es decir, la disminución del número de trabajadores, aumentando a los activos sus salarios, a cambio de que dupliquen o tripliquen su rendimiento.

De Buen comenta que la flexibilización es un concepto que tiene las variantes que se quiera y que en el fondo lo que se trata es de desaparecer el régimen tutelar a favor de los trabajadores a relaciones entre iguales, reguladas en un marco de autonomía de la voluntad, ya que para el empresariado resulta rígido todo lo que limita su capacidad de decisión e impide sus deseos, tales como jornada y horario a su gusto y conveniencia, pago de salarios sólo por productividad, prolongación de la jornada de trabajo, pagando por ello lo menos posible o nada, obligación del trabajador de someterse a capacitación, a fin de que pueda desempeñar todas las tareas que se le encomienden, cambio de horario y lugar de trabajo a conveniencia del pa-

trón, predominio de contratos temporales sin causa, además de favorecer la creación de empresas de mano de obra que no comprometan en nada a los patrones con trabajadores que afirman le son ajenos, aunque presten sus servicios en las plantas y estén sometidos a obediencia permanente hacia los representantes de la empresa, la que aún así –afirman– que no es el patrón en esta clara relación laboral.

En la contratación temporal se ha recrudecido esta situación, ya que con el pretexto de favorecer el empleo, los patrones contratan trabajadores que no están sujetos a la estabilidad en el trabajo y pueden despedirlos fácilmente.

Con la firma del Tratado de Libre Comercio los empresarios trataron de homologar la legislación mexicana con la de Canadá y Estados Unidos de América por favorecerlos, especialmente en la estabilidad y en el costo del despido. Posteriormente se utilizó el Acuerdo de Cooperación Laboral anexo a dicho Tratado para intentar lograr la homologación.

La reducción del costo de los productos es el ideal de los empresarios, a fin de ser competitivos por los precios y por la calidad. Muchos empresarios que no logran bajar los precios al reducir costos de producción, acuden al camino de exigir mayor rendimiento a los trabajadores y al mismo tiempo pagarles menos.

Por otra parte, los capitales internacionales se han encargado de difundir la versión muy favorable a sus intereses y muy conveniente para sus bolsillos, de que la transformación mundial no debe aceptar dogmas laborales y exige Estados no comprometidos con los trabajadores⁴.

En México existe expectación respecto a las relaciones laborales presentes y futuras. El desempleo, considerando como tal, no sólo la pérdida del trabajo, sino a quienes no lo han obtenido, en particular jóvenes con educación media y superior, aparte de jubilados y pensionados que aceptan un trabajo subprotegido, es una realidad.

La crisis, la globalización de la economía, el constante rediseño de las formas de producir, originado en parte por la introducción de nueva tecnología y la exigencia de calidad, ha hecho variar la utilización de la mano de obra y, consecuentemente, el tono de las relaciones laborales.

5. Nueva cultura laboral

Las anteriores circunstancias pueden dar como resultado reformas a la ley federal del trabajo, que originalmente fueron planteadas hace aproximadamente diez años por organizaciones empresariales, principalmente la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), y que en ese entonces fueron rechazadas de inmediato en forma casi unánime por los trabajadores, en especial por la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la mayoría de las agrupaciones del Congreso del Trabajo (CT).

Ante este rechazo, se intentó suavizar las relaciones laborales mediante la firma de un Acuerdo de Cooperación y Consulta de los Sectores Productivos –con la

⁴ De Buen Lozano, Néstor, *Riesgos y ventajas de la flexibilización (resumen de conferencia)*, "Laboral", n° 70, 1998.

presencia del gobierno— entre las cúpulas de las organizaciones más representativas de ambos sectores, entre ellas la COPARMEX, la CTM y el CT.

Tiempo después apareció la nueva cultura laboral, que deja intocables las disposiciones de la ley federal del trabajo y que flexibiliza el trato entre trabajadores y empresarios.

Este acuerdo, bautizado por los medios de comunicación como “nueva cultura laboral”, tuvo por objeto fomentar un clima de cooperación con estricto respeto a la ley y a los contratos colectivos de trabajo, con el fin de favorecer el incremento a la productividad, la competitividad y la equitativa distribución de los beneficios.

Naturalmente, las reformas solicitadas varían según el sector de que proceden y a veces difieren dentro de un mismo sector. A los empresarios les interesa la flexibilización de algunas normas, de tal manera que a los trabajadores se les pueda cambiar de puesto durante la jornada de trabajo, de acuerdo lo requiera el proceso de producción; la contratación por horas de trabajo, restricciones al derecho de huelga, particularmente en los servicios públicos, supresión de las huelgas por solidaridad y desaparición de los contratos-ley, entre otras modificaciones.

Por su parte, algunos trabajadores demandan la permanencia del texto actual del art. 123 de la Const. mexicana; que permanezca inalterable el derecho de huelga y el procedimiento para ejercerlo; creación de un seguro de desempleo: incremento a las cuotas patronales destinadas a la habitación de los trabajadores (INFONAVIT). Algunos tratadistas pretenden que desaparezca el ap. b del art. 123, que se refiere a las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del gobierno del Distrito Federal; federalizar las Juntas de Conciliación y Arbitraje y algunas reformas más.

Los partidos políticos (PAN y PRD) plantean reformas a la estructura de los sindicatos, al procedimiento para su registro; la forma de concertar los contratos colectivos de trabajo, minimizando la intervención sindical al permitir la contratación colectiva directa con los trabajadores de una empresa o establecimiento, cuando no existan trabajadores afiliados a un sindicato; reglamentar la cláusula de exclusión por separación; la existencia de sindicatos regionales, nacionales e internacionales; la creación del Registro Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos como organismo público autónomo; medidas para democratizar el funcionamiento de los sindicatos por medio de sus estatutos; supresión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, creando en su lugar, jueces que formarán parte del Poder Judicial federal o local, según se trate de la competencia del conflicto y otras reformas.

El sector privado mexicano insiste y ha formulado propuestas de reformas a la ley federal del trabajo entre ellas: a) el gobierno debe ser menos regulador y el paternalismo debe eliminarse de la legislación; b) movilidad de horarios, de funciones y de operación geográfica del trabajador, según las necesidades de la empresa; c) abrir espacio en la ley a los contratos temporales; d) establecer el pago por hora; 5) que los contratos de capacitación no impliquen relación laboral; e) sustitución de sindicatos por comités de empresa; f) que los sindicatos acrediten el requisito de mayoría antes del estallido de la huelga; g) limitar la responsabilidad laboral en el pago de los salarios caídos; h) que los procedimientos laborales se normen por los principios generales del derecho; i) suprimir la carga de la prueba al patrón; j) suprimir la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador.

6. Doctrina

También existen proposiciones para reformar la ley de parte de distinguidos autores. José Dávalos, tratadista de derecho laboral, presenta las siguientes propuestas:

- a) Replanteamiento de todas las relaciones de trabajo;
- b) Desaparición del ap. *b* del art. 123 de la Const. mexicana;
- c) Evitar los “puentes”;
- d) Unificar el salario mínimo en todo el país;
- e) Que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se integren al Poder Judicial;
- f) Considerar los derechos laborales como derechos humanos;
- g) Derechos colectivos para los trabajadores al servicio del Estado: 1) pluralismo sindical; 2) negociación colectiva, y 3) huelga;
- h) Reformas necesarias al procedimiento establecido en la ley federal del trabajo: 1) juicio previo al despido; 2) pago de las indemnizaciones con salario vigente el día del cumplimiento del laudo; 3) sanciones por no suplir la demanda; 4) representación durante la etapa conciliatoria, o sea suprimir la prohibición de que los abogados de las partes estén presentes en la etapa de conciliación; 5) desaparición de límites salariales para el cálculo de prestaciones y premios por riesgos de trabajo; 6) elección de la reinstalación o la indemnización al momento de ejecutarse el laudo;
- i) Libertad sindical: 1) respeto a la autonomía sindical; 2) reconocer la personalidad jurídica del sindicato desde su constitución, no desde su registro, y 3) desaparición de la cláusula de separación, por inconstitucional;
- j) Prevenciones ante los siniestros, como por ejemplo, la destrucción de edificios que son centros de trabajo u oficinas de autoridades laborales: 1) seguro para la vivienda de los trabajadores; 2) permisos a los trabajadores para integrarse a brigadas de rescate; 3) depósito de los contratos individuales de los trabajadores en las Juntas, tal como sucede con el contrato colectivo; 4) que en caso de siniestro, el patrón se convierta en depositario de los bienes de la empresa, y 5) flexibilidad para acreditar la muerte del trabajador.

Por su parte, Fernández Arrás observa que algunos estudiosos, con el argumento de que la ciencia del derecho no es estática, sino que tiende a expandirse y a expresarse de acuerdo con los cambios sociales, políticos y económicos que se vienen dando en el mundo, han venido sosteniendo nuevas concepciones del derecho del trabajo y que a estos cambios, México no resulta ajeno y que debe entenderse que el nuevo derecho del trabajo, debe estar representado por otro tipo de valores en las relaciones obrero-patronales; que las relaciones de trabajo no deben ser de choque ni de enfrentamiento entre los trabajadores y los patrones, sino que todos los esfuerzos de los sindicatos y de las empresas deben ir encaminados a una comprensión de sus intereses, ya no contrapuestos, sino que deben unir esfuerzos para impulsar la productividad y la calidad y lograr así el desarrollo armónico y dinámico que requiere el país.

Este autor considera que estas concepciones llevan la intención de ir formando opiniones favorables, pero que la realidad de la esencia del derecho del trabajo de cualquier nación, es que surge como un conjunto de derechos y garantías de carácter social y económico de la clase obrera, que frente al capital se encuentra desprotegida y, por tanto, es indudable que el derecho del trabajo es esencialmente tutelar de los derechos de los trabajadores, un derecho de clase, cuyo principio fundamental es el de reivindicación de los derechos y de la dignidad de los trabajadores y no se puede concebir ningún derecho del trabajo sin el principio de justicia social, porque entonces podrá ser cualquier clase, rama o área del derecho, pero jamás derecho del trabajo, opinión con la que coincide con el tratadista De Buen⁵.

La reforma laboral está en marcha. Existe expectación por su alcance. Confiamos en la sabiduría de quienes elaboren el proyecto y en los legisladores que lo estudiarán, modificarán y en su caso, aprobarán, logren un ordenamiento que no sólo equilibre los intereses de los empresarios y los derechos de los trabajadores, sino que sea un instrumento para el desarrollo del país y garantía de la paz social.

7. Conclusiones

a) Los dueños del capital, utilizando nuevos métodos de producción que incluye avanzada tecnología, como la informática, es decir, el uso de sofisticadas computadoras, modifican la forma de producir y obligan al Estado a adoptar un nuevo liberalismo, el neoliberalismo, que para funcionar trae consigo flexibilizar o modificar la legislación laboral en el ámbito nacional e internacional.

b) Los Estados, imbuidos por el neoliberalismo, se disponen a efectuar cambios en la legislación laboral en detrimento de las condiciones de vida de los trabajadores, a menos que la clase obrera y sus sindicatos, nacionales e internacionales, fuertemente unida y que la doctrina humanista sostenida por muchos tratadistas y académicos especialistas en derecho laboral, entre ellos Caldera, Cavazos Flores, Dávalos, Santos Azuela, De Buen, Reynoso Castillo, Russomano, Sánchez Alvarado, para citar solamente algunos de la América nuestra, puedan detener a tiempo este atentado y logren que el trabajo de los hombres y de las mujeres sea respetado como uno de los derechos humanos fundamentales.

© Editorial Astrea, 2004. Todos los derechos reservados.

⁵ Fernández Arrás, Arturo, *El neoliberalismo y el futuro del derecho del trabajo*, "Laboral", n° 60, 1997.