

EL PROBLEMA LABORAL EN MÉXICO

SUMARIO: I. *Palabras preliminares.* II. *Diagnóstico de la cuestión laboral en México.* III. *Desarrollo del Derecho del Trabajo en México.* 1. *Antecedentes;* 2. *Nacimiento del Derecho del Trabajo;* 3. *Etapas de la historia del Derecho del Trabajo mexicano.* IV. *Algunos problemas en las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores.* 1. *Trabajadores al servicio de las entidades de la Federación y municipios;* 2. *Trabajadores de confianza;* 3. *Trabajadores al servicio de la administración pública paraestatal;* 4. *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado;* 5. *Condiciones generales de trabajo.* V. *Problemática en las relaciones de trabajo en general.* 1. *Relaciones laborales en las universidades;* 2. *Jornada de trabajo;* 3. *Revisión anual de los salarios;* 4. *Movimiento obrero;* 5. *Desempleo y subempleo;* 6. *Derecho al trabajo.* VI. *Administración de la justicia del trabajo.* VII. *Tendencias, objetivos y porvenir de la cuestión laboral en México.*

I. PALABRAS PRELIMINARES

Es motivo de especial distinción participar en este ciclo de conferencias que integran el seminario "México contemplado por los juristas", que con tanto acierto ha organizado el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, para conmemorar las cinco décadas de autonomía de nuestra máxima casa de estudios. Mi reconocimiento al promotor de tan brillante idea, doctor Jorge Carpizo. Mi agradecimiento a su amable invitación.

Para los efectos de esta breve exposición, contemplamos el problema laboral en México desde dos ángulos distintos:

a) *El tradicional* que se limita al análisis exegético de las normas jurídicas positivas y a los aspectos formales de su desenvolvimiento, con independencia de la realidad del medio sobre el cual inciden, y

b) *El moderno*, que examinando la realidad misma, considera al derecho como el instrumento idóneo para realizar el cambio social, a través de la creación de normas racionales que permitan alcanzar la justicia social, asegurando un desarrollo positivo, continuo y tranquilo.

Hacemos nuestro enfoque sobre la cuestión laboral mexicana, con un sentido moderno del derecho, como juristas comprometidos con nuestro tiempo, con nuestra Universidad, con los trabajadores de México y con los grupos marginados de la sociedad, sin la pretensión de ser monopolistas de la verdad absoluta, pero sí con el firme propósito de exponer leal y sinceramente nuestro pensamiento.

Una advertencia necesaria: formulamos este ensayo de manera panorámica, atendiendo al poco tiempo de que disponemos. Aceptando previamente que,

dada la magnitud de la materia, su aspecto apasionante y controversial contenido, cada asunto apuntado requiere de un análisis profundo que bien podría constituir materia suficiente para dedicarle no sólo una plática, sino la organización de un seminario o curso para su tratamiento.

II. DIAGNÓSTICO DE LA CUESTIÓN LABORAL EN MÉXICO

La cuestión laboral mexicana constituye uno de los fenómenos más complejos y de mayor incidencia en la realidad nacional. Con dificultad podríamos planificar el desarrollo de nuestra sociedad, sin analizar anticipadamente tal cuestión. No puede pensarse, ciertamente, en la transformación del país, su desenvolvimiento económico, la realización de la justicia social y nuestra auténtica independencia si no se toma en cuenta el fenómeno laboral.

El problema laboral en México es el problema del México de ayer, hoy y mañana. Es la esencia de la decisión entre la conservación incólume de una sociedad, en la cual existen profundas contradicciones o la conformación de un modelo distinto de organización social que haga posible el desenvolvimiento del ser humano, dentro de un marco de dignidad y libertad.

En nuestra sociedad la mayoría carece de lo indispensable, unos cuantos son los detentadores de la riqueza nacional. La libertad económica es la base de las demás libertades.

Independiente de nuestra ideología y de la natural discrepancia de pensamiento existente entre los hombres, es indispensable, para hacer el diagnóstico de la situación laboral despojarnos de compromisos o intereses creados y proceder de manera interdisciplinaria, apoyándonos en nuestras realidades políticas, sociales y económicas, recordando la génesis del derecho mexicano del trabajo, examinando su problemática presente y señalando el rumbo de las disposiciones laborales del futuro.

III. DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

1. *Antecedentes*

El desarrollo del derecho del trabajo en México se encuentra indisolublemente ligado a la cruenta historia del pueblo de México: concebido como estatuto protector y reivindicador de la clase trabajadora surge en México en 1917 y su contenido se lo dan los hombres del campo y la fábrica.

Las ideas de los hermanos Flores Magón, de los héroes de Cananea y Río Blanco y así como la lucha del pueblo mexicano a principios de siglo, constituyen el antecedente del nacimiento del nuevo derecho del trabajo.

Antes de nuestra Constitución de 5 de febrero de 1917, no es posible hablar de la existencia del derecho del trabajo, ni de su esencia protectora y reivindicadora del proletariado mexicano. Ni en la época precolonial, ni en la Nueva España, ni en el México independiente del siglo XIX existieron normas

jurídicas con la concepción apuntada, sino en todo caso disposiciones reguladoras del fenómeno del trabajo

2. Nacimiento del derecho del trabajo

Con el triunfo de la revolución constitucionalista, los principios y proclamas del nuevo derecho del trabajo surgieron en lo que se ha dado en llamar "El Gran Debate Social de Querétaro", esa jornada parlamentaria que rebasando las fronteras nacionales, dio origen a la primera Declaración de Derechos Sociales de trabajadores y campesinos, en la historia de la humanidad. Aquí se encuentra la fuente del nuevo derecho del trabajo, al haberse incorporado el artículo 123 a nuestra Carta Fundamental como norma exclusivamente tutelar y reivindicadora, de y para los trabajadores.

3. Etapas de la historia del derecho del trabajo mexicano

Una visión panorámica del desenvolvimiento del derecho mexicano del trabajo, permite señalar a grandes rasgos las siguientes etapas:

La primera se inicia con el Gran Debate Social de la Asamblea Constituyente de Querétaro, y culmina con la aprobación y promulgación del artículo 123 de la Constitución de 5 de febrero de 1917.

La segunda, comienza con la expedición de la legislación reglamentaria del artículo 123 por parte de los Estados de la Federación y termina con la reforma constitucional del 6 de septiembre de 1929, por virtud de la cual se federaliza la materia laboral, otorgándole al Congreso de la Unión la facultad exclusiva de expedir las leyes reglamentarias del citado artículo 123.

La tercera aparece con la reforma constitucional de 1929 y la expedición de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 y concluye con la expedición de la nueva ley laboral el 1° de mayo de 1970.

La cuarta abarca de 1970 hasta el 19 de diciembre de 1978. En este lapso se hacen efectivos, entre otros, los derechos de los trabajadores a la habitación, a su capacitación y adiestramiento y se amplía la competencia en materia federal.

Y la quinta, que surge a partir del 19 de diciembre de 1978, cuando se inicia no sólo una nueva fase en el desenvolvimiento del derecho mexicano del trabajo, sino que constituye la toma de una decisión fundamental de cuya efectividad dependerá el futuro de la Nación. A esta reforma, dada su importancia, nos referiremos en un apartado especial de este trabajo, en el que apuntamos a nuestro juicio, las tendencias y objetivos que debe perseguir la nueva legislación laboral, para estar de acuerdo con las circunstancias imperantes del momento y prevenir el estallido violento de las mayorías que aún carecen de los mínimos indispensables en materia de alimentación, vivienda, educación, salud y trabajo; para poder sobrevivir con dignidad y libertad.

IV. ALGUNOS PROBLEMAS EN LAS RELACIONES LABORALES ENTRE EL ESTADO Y SUS TRABAJADORES

Respecto a la naturaleza jurídica de las relaciones entre el Estado y sus servidores, se han sostenido diversas teorías. Unas pretenden ubicarlas dentro del derecho civil, otras como pertenecientes al derecho administrativo, y las más recientes, regidas por el derecho del trabajo.

Desde nuestra Constitución de 1917, se incluyeron en el artículo 123 las bases mínimas de protección para toda persona que presta un servicio a otra. De tal manera, los trabajadores al prestarle sus servicios al Estado se encontraban protegidos por dichas bases. No obstante lo anterior, muchos juristas siguieron y continúan considerando que la relación entre el Estado y sus servidores está regida por el derecho administrativo, debido a que sus actividades no se dan dentro del campo de la producción económica, sino corresponden al ejercicio de la función pública.

El criterio de estimar las relaciones entre el Estado y sus trabajadores de naturaleza laboral se confirmó con la reforma constitucional de 5 de diciembre de 1960, que adicionó al artículo 123 el apartado B, en el cual se reglamentan las relaciones del Estado con sus trabajadores.

La situación laboral entre el Estado y los trabajadores a su servicio presenta severos problemas estructurales y un régimen normativo en ocasiones incongruente y muchas veces incomprensible. Su regulación constituye un laberinto legal: terminología contradictoria, conceptos incompatibles, ausencia de criterios para determinar el marco jurídico aplicable y lagunas en su reglamentación.

1. Trabajadores al servicio de las entidades de la Federación y Municipios

Su situación es anárquica, pues no obstante ser de naturaleza laboral su relación con las diversas Entidades de la Federación y Municipios, se encuentran sujetas a las leyes del servicio civil expedidas por aquéllas. Lo anterior es contrario a la naturaleza de la relación laboral, a la unidad que debe existir en el desempeño de las labores entre el Estado y sus servidores, tanto federales como locales, y además violatorio de la fracción X del artículo 73 de la Constitución, que establece como facultad exclusiva del Congreso de la Unión la expedición de las leyes reglamentarias en materia del trabajo.

Debe incorporarse dentro del apartado B del artículo 123 constitucional a los trabajadores de las Entidades de la Federación y Municipios, o bien, reformar la Constitución, a efecto de otorgar a aquéllas la facultad de expedir las leyes laborales que rijan su relación con sus trabajadores, respetando las garantías mínimas del artículo 123 constitucional.

2. Trabajadores de confianza

La fracción XIV del apartado B, del artículo 123 constitucional, señala que la ley determinará los puestos o cargos que serán considerados de confianza y que las personas que los desempeñen gozarán de las medidas de protección al salario y de los beneficios de la seguridad social, y por disposición expresa del artículo 8° de su Ley Reglamentaria, se encuentran excluidos del régimen laboral de dicha ley.

La anterior disposición da origen a situaciones confusas e injustas, no existen normas que regulen la relación laboral entre el Estado y sus trabajadores de confianza. Con objeto de suplir la laguna legal y no denegar justicia a estos trabajadores, se ha llegado al absurdo de estimar sus relaciones con el Estado, como de supra a subordinación, es decir, entre gobernantes y gobernados, de suerte tal que los trabajadores de confianza que se sienten afectados por el Estado en sus relaciones laborales, impugnan la actuación de éste a través del juicio de amparo como si se tratara de actos de autoridad. Esto implica desnaturalizar el juicio de amparo y alterar el tipo de relación que existe entre los trabajadores de confianza al servicio del Estado.

Conforme a la naturaleza y características especiales que se presentan con los trabajadores de confianza al servicio del Estado es recomendable regular adecuadamente la situación de estos trabajadores, dentro de la propia Ley Reglamentaria del apartado B, del artículo 123 constitucional.

3. Trabajadores al servicio de la administración pública paraestatal

La administración pública paraestatal, a nivel federal, se encuentra integrada por:

- a) Organismos descentralizados;
- b) Empresas de participación estatal;
- c) Instituciones nacionales de crédito, organizaciones auxiliares nacionales de crédito e instituciones nacionales de seguros y de finanzas, y
- d) Fideicomisos.

a) *Organismos descentralizados.* La relación laboral en los organismos descentralizados de la Administración Pública Federal es anárquica y confusa. No existe criterio respecto al régimen laboral bajo el cual deben regirse. En efecto, algunos se encuentran sujetos a las disposiciones del apartado A, del artículo 123 constitucional, en tanto que a otros se les aplican las normas del apartado B. Esta situación debe solucionarse a la brevedad posible.

b) *Empresas de participación estatal.* En cuanto al estatuto laboral aplicable a este tipo de empresas de participación estatal deben regularse por las disposiciones del apartado A, del artículo 123 de nuestro Texto Supremo y de la Ley Federal del Trabajo. Por tanto es indebido que en algunas de estas empresas sus relaciones laborales se encuentren comprendidas dentro de la Ley Reglamentaria del apartado B, del mencionado precepto Constitucional.

c) *Instituciones nacionales de crédito, organizaciones auxiliares nacionales de crédito e instituciones nacionales de seguros y fianzas.* La relación laboral de los trabajadores al servicio de estas Instituciones se rige por el denominado "Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares. La doctrina está conteste, en el sentido de considerar el citado ordenamiento como inconstitucional, pues el presidente de la República carece de facultades constitucionales para legislar en materia de trabajo y sobre todo para restringir los derechos mínimos consignados en la Constitución en favor de los trabajadores.

d) *Fideicomisos.* Uno de los problemas de mayor importancia en la operación de los fideicomisos consiste en determinar el marco jurídico laboral al cual deben estar sujetas las relaciones del personal dedicado a la realización de los fines del fideicomiso. En algunos casos se rigen por la Ley Federal del Trabajo, en otras por el inconstitucional "Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares", atendiendo a la naturaleza del fideicomiso, privado, público o social y al hecho de si para la consecución de los fines del fideicomiso se requiere de personal ajeno a la institución fiduciaria.

Se necesita reglamentar con toda claridad las diversas situaciones que puedan presentarse en la operatividad de los fideicomisos.

4. *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*

Se debe revisar y actualizar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B, del artículo 123 constitucional, por ser obsoleta y confusa; asimismo con la finalidad, entre otras, de nivelar las prestaciones consignadas entre este Ordenamiento y la Ley Federal del Trabajo, así como llenar las lagunas legales, de manera especial en lo relativo al procedimiento.

5. *Condiciones generales de trabajo*

Revisar y unificar las condiciones generales de trabajo que existan en las Secretarías de Estado y organismos descentralizados, para actualizarlas y hacerlas congruentes con la legislación vigente es un imperativo impostergable y en caso de que éstas no existan, proceder a su elaboración inmediata oyendo la opinión del Sindicato respectivo.

Precisa, pues, unificar criterios y señalar el procedimiento que debe adoptarse en la creación y revisión de las condiciones generales de trabajo que deben regir en cada Secretaría y Departamento de Estado y organismos descentralizados, atendiendo a las características especiales de cada uno de ellos para evitar injusticias, disposiciones contradictorias, la anarquía en el otorgamiento de prestaciones que origina el establecimiento de condiciones de trabajo diferentes entre trabajadores del propio Sector Público y evitar repercusiones negativas para la política laboral entre empresas de la iniciativa privada y sus trabajadores.

V. PARTE DE LA PROBLEMÁTICA EN LAS RELACIONES DE TRABAJO EN GENERAL

1. *Relaciones laborales en las universidades*

Es indispensable reglamentar, con toda claridad, el marco jurídico que debe regular las relaciones laborales en las universidades e institutos de enseñanza superior, considerando su naturaleza; privada, pública o autónoma; establecer, en concordancia a su estructura, normas específicas que, respetando los derechos de los trabajadores, garanticen la realización de sus objetivos, principalmente en aquellos que sin perseguir fines de lucro constituyen la infraestructura de la Nación, para alcanzar un desarrollo económico con justicia social. Se debe preservar, entre otros, el principio de libertad de cátedra, el derecho de disentir, el respeto, previo a la decisión de las mayorías y la libertad de asociación.

En la actualidad existen más de 40 organizaciones sindicales en el país; unas sin reconocimiento legal, otras, reconocidas conforme a la Ley Federal del Trabajo y algunas aceptadas por la legislación del servicio civil expedidas por las Entidades de la Federación. Todo esto provoca confusión, por su heterogeneidad. Por consiguiente, a la mayor brevedad deberá reglamentarse adecuadamente.

2. *Jornada de trabajo*

Por razones de carácter económico no es conveniente, por el momento, consignar como garantía mínima de los trabajadores en la Ley Federal del Trabajo, el establecimiento de la semana laboral de 40 horas, sino debe dejarse a la negociación colectiva entre empresa y sindicato su implantación, de conformidad a la situación en particular de cada empresa. Más aún: es posible y deseable que en algunas empresas por la naturaleza de las actividades de las mismas se establezca la semana laboral de 32 horas semanales, con objeto de que los trabajadores puedan disfrutar de 3 días de descanso o incluso que se pacten jornadas flexibles.

3. *Revisión anual de los salarios*

Desde hace mucho tiempo sostuvimos un criterio con respecto a la *revisión anual* de los salarios de los trabajadores, de acuerdo con la reforma o adición a la Ley Federal del Trabajo en el año de 1974. Entonces expresamos que necesariamente originaría un aumento en los salarios, que generaría un aumento en las subsistencias básicas si no se lograba por parte del gobierno controlar sus precios y que ello daría motivo a "institucionalizar la inflación". Desgraciadamente, nuestra predicción se cumplió, porque las autoridades no han controlado los precios, ni tampoco los sectores responsables se han preocupado por mantenerlos dentro de un límite razonable.

Es necesario estudiar acuciosamente, la periodicidad con la que deben revisarse los salarios. Inclusive, se podría volver a adoptar el plazo de 2 años o mayor, pero siempre y cuando se dejara la posibilidad de planteamientos colectivos en casos de emergencia o cuando el sector patronal aumentara los precios de los productos, incumpliendo con su compromiso en la lucha contra la inflación.

Lo anterior tendría que ir aunado a otras medidas complementarias, ya sea a nivel de ley o promovidas por organizaciones obreras en los contratos colectivos de trabajo o contratos ley, relativos a prever el deterioro de los salarios de los trabajadores, mediante el otorgamiento de prestaciones en especie de productos básicos o indispensables, para que un jefe de familia en condiciones normales pueda satisfacer sus necesidades de alimentación y la de los que dependen de él económicamente.

Debe desecharse la tesis relativa al establecimiento de una escala móvil de salarios, pues aceleraría la inflación, por las razones apuntadas, agravándose la situación no sólo de los propios trabajadores sindicalizados, sino de aquellos que no se encuentran organizados colectivamente, así como la de la mayoría del pueblo mexicano que vive en condiciones marginadas.

4. *Movimiento obrero*

El movimiento obrero en México requiere de una revitalización y replanteamiento de sus objetivos. Se debe impulsar y fomentar la organización de los trabajadores en sindicatos, pues hoy en día más de las dos terceras partes de los trabajadores no pertenecen a organización sindical alguna. De la población de asalariados económicamente activos, sólo el 24% está sindicalizado. Los sindicatos deben luchar no sólo por mejores condiciones de vida para la clase trabajadora, sino por la introducción de nuevos sistemas en la organización del trabajo, que permita a los trabajadores tener injerencia en la dirección de las empresas.

Se precisa de nuevas ideas, de ideas audaces que estando en la historia, reflejen el sentir del porvenir y conformen una nueva doctrina en la organización del trabajo; que originen modelos originales de autogestión o de cogestión, para hacer real el derecho que tiene toda persona a un trabajo digno y socialmente útil.

El movimiento obrero no alcanzará sus objetivos, si mantiene su dispersión organizativa. El fortalecimiento democrático del Congreso del Trabajo es el camino. La creación de la empresa social, la solución.

5. *Desempleo y subempleo*

Tanto el desempleo como el subempleo, son síntomas de nuestro desequilibrado crecimiento económico, toda vez que la demanda es incapaz de absorber la creciente oferta de trabajo, originada por nuestra alta tasa de crecimiento de población. El remedio debe buscarse en el fomento de una eficaz política de pleno empleo y en el incremento de la productividad.

De acuerdo con algunas estimaciones, existen en el país alrededor de 1 600 000 personas en desempleo abierto; cerca del 47% de la población económicamente activa son subempleados. Estas cifras son alarmantes. La resolución del problema debe ser instrumentado integralmente, destinando gran parte de nuestros recursos a la creación de nuevas fuentes de trabajo, y de sistemas productivos de organización social para el trabajo.

6. *Derecho al trabajo*

Se ha iniciado una nueva etapa en el desenvolvimiento del derecho del trabajo mexicano a partir de la decisión fundamental de elevar a la categoría de garantía constitucional el derecho de toda persona a tener un trabajo útil y socialmente digno.

Independientemente de su correcta ubicación, como preámbulo del artículo 123 constitucional, estimamos de una decisión trascendental para la vida de la República. Estamos convencidos que la importancia de los derechos radica en su efectividad; de nada sirve tener en el frontispicio de nuestra Norma Suprema los más hermosos y bellos derechos, si éstos no tienen una aplicación real. Por tanto, la bondad de este nuevo derecho, depende esencialmente de una correcta reglamentación, acorde con el espíritu del precepto.

Algunas voces, desconociendo tal derecho, han afirmado temerariamente que sería anticonstitucional obligar a los empresarios a invertir para crear empleos en actividades que no generan grandes ganancias. Lo anterior revela una incomprensión de este nuevo derecho.

Para nosotros esto constituye el punto de arranque de un nuevo rumbo, que debe decidir la sociedad mexicana y que tenga por objetivo una justicia social, basada en la democracia, mediante la creación de fuentes de trabajo, con una organización nueva que eleve la productividad y garantice una justa distribución en los beneficios.

Más aún, sin incurrir en imitaciones extralógicas sino basados en nuestra idiosincrasia, en nuestro anhelo de pueblo libre, rompiendo los moldes clásicos y tradicionales, debemos crear una nueva organización social en el trabajo, con la participación de todos los sectores; en la inteligencia, de que si el sector empresarial se rehusa a participar, con desconocimiento del sentido de la historia y del porvenir, los trabajadores de México en una firme alianza con el Gobierno promoverán las fuentes de trabajo que se necesiten, dentro de un nuevo marco jurídico de organización, para alcanzar los objetivos nacionales de independencia económica y bienestar de las mayorías.

Una idea nueva a manera de solución: crear empresas y fideicomisos sociales, así como fortalecer el cooperativismo, con sentido real y objetivos definidos: organización social para el trabajo productivo, eficaz y rentable.

VI. ADMINISTRACIÓN DE LA JUSTICIA DEL TRABAJO

Más que administrar justicia laboral en México, nos enfrentamos a la injusticia de su administración por parte de los tribunales del trabajo. En efecto, ha sido una decisión política y social fundamental del pueblo de México, el que los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley; de tal manera que si la justicia no es rápida y expedita, deja de ser auténtica justicia.

La legislación procesal vigente es obsoleta, sus procedimientos caducos y apartados de la realidad; además de las fallas anteriores, hay corrupción intelectual y moral, que no es un fenómeno aislado que sólo exista en los tribunales del trabajo, sino se da en el contexto general del país. Algunas normas procesales vigentes son deficientes, confusas y carentes de técnica jurídica, lo que origina injusticias e incertidumbre; también existen innumerables lagunas en la legislación que hacen del proceso laboral un camino tortuoso por su trámite difícil y desesperadamente lento. Por si fuera poco, en algunos casos debemos reconocer fallas de carácter humano y económico, inadecuada preparación tanto de los que administran justicia como de aquellos que concurrimos ante los tribunales del trabajo.

Es misión del jurista comprometido con las causas sociales, del que aspira a ser coordinador del ser y querer de una sociedad, pergeñar disposiciones tendientes a la realización de un viejo anhelo del pueblo mexicano: justicia pronta, expedita y honrada. Ayer Justo Sierra decía que el pueblo de México tenía hambre y sed de justicia; hoy reiteramos que el pueblo de México sigue teniendo hambre y sed de justicia. Quienes hemos tenido acceso a las instituciones de enseñanza superior, tenemos la obligación y compromiso de que en el México del futuro se satisfagan el hambre y sed de justicia en nuestra sociedad.

Ante el panorama descrito se necesita de una reestructuración integral del proceso del trabajo, ya sea mediante la expedición de un Código o Ley del Trabajo o una revisión de las actuales disposiciones, una nueva legislación que adecue el procedimiento laboral a las condiciones de nuestro tiempo, llene las lagunas existentes, aclare situaciones dudosas e implemente procedimientos ágiles y eficientes. En el anterior empeño, sin lugar a dudas que la nueva ciencia de la juscibernética e informática contribuirán y auxiliarán en forma efectiva para alcanzar una justicia pronta y expedita.

Los juristas no podemos permanecer al margen de los descubrimientos de la ciencia, los avances tecnológicos y cibernéticos, sino debemos incorporar a nuestra disciplina los diversos auxilios que ofrece la revolución tecnológica no sólo para la administración de la justicia laboral, sino asimismo para el desempeño de la función legislativa y ejecutiva. No dejamos de reconocer que las autoridades responsables de la administración laboral en el país han dado los primeros pasos, al crear el Centro Nacional de Información y Estadística del Trabajo y hoy hacerlo operativo al realizar su objetivo. Por otra parte, también es menester la formación y capacitación de los que integran

los tribunales laborales y la implantación de sistemas idóneos para su designación, así como retribuciones adecuadas a la importancia de su misión que garanticen una verdadera administración de justicia laboral.

No basta con modificar la ley, ni incorporar los avances tecnológicos en la administración de justicia, si a la vez no hacemos conciencia colectiva de que la realización de la misma es problema de todos los que intervienen ante los tribunales laborales de la Nación e imponemos sanciones severas a los corruptores.

VII. TENDENCIAS, OBJETIVOS Y PORVENIR DE LA CUESTIÓN LABORAL EN MÉXICO

La problemática laboral mexicana desemboca en tres cuestiones medulares: desempleo, escasa capacidad adquisitiva del trabajador mexicano y la secuela de conflictos entre el capital y el trabajo, que necesariamente repercute en el proceso de la producción.

Mucho se ha escrito e investigado sobre las causas que originan el desempleo en nuestro panorama nacional; diversas iniciativas se han puesto en práctica para reducir el índice de desempleo, pero los resultados hasta el momento presente han sido desalentadores.

No compartimos la idea de que el desempleo y la marginación económica de grandes sectores de la población sean un problema irresoluble y rechazamos la tesis conformista de quienes destacan que se trata de un problema que se confronta a nivel mundial y que se observa también en los países industrializados y en economías sólidas y fuertes.

Igualmente, es preciso afirmar que la modificación de las perspectivas nacionales en lo que ve a la creación de plazas y al incremento de la producción como motor del desarrollo nacional no puede concebirse a partir de cambios radicales en nuestra organización política constitucional; declaramos que las soluciones que se planteen para propiciar el desarrollo del México moderno, al amparo del derecho del trabajo, deben partir de una concepción realista de nuestro medio económico actual, en donde se conjuntan dos factores que concurren en el fenómeno de la producción y que son el capital y el trabajo.

Dentro de este contexto afirmamos que el Derecho Mexicano del Trabajo cuyos principios rectores se contienen dentro del marco del artículo 123 constitucional, ha cumplido una misión histórica durante estos 60 años de vida.

Sin embargo, es preciso apuntar que el desarrollo del México moderno, del México de finales de este siglo y en los umbrales del siglo XXI, no puede concebirse dentro de los marcos originales que configuraron el artículo 123 constitucional. Es evidente que la problemática laboral resumida en los puntos señalados, ha desbordado a la capacidad de solución que implican las políticas laborales que se observan en nuestro medio para satisfacer las necesidades de nuestra población, mediante el trabajo.

El esquema del Derecho del Trabajo Mexicano requiere profundas reformas y concepciones revolucionarias que no sean simples paliativos a nuestra problemática laboral.

Es imperioso formular nuevas concepciones sobre las relaciones entre los factores de la producción, a través de empresas en donde bajo una estructura revolucionaria, absolutamente nueva y dinámica, la participación del capital y del trabajo se dé en condiciones de absoluta igualdad, con satisfactores tales que identifiquen o vinculen al trabajador con la empresa y con el capital, de tal motivo que desaparezca el binomio forzoso y conflictivo, hasta ese momento, de capital y trabajo, constituyendo estos dos elementos una sola unidad con fines comunes.

Una estimación personal:

De la resolución del problema laboral depende el destino de la Nación. Para ello se requiere "estar en la Historia", darnos cuenta que estamos en presencia de cambios importantes originados por la reciente revolución técnica-científica que incide necesariamente dentro de los factores de la producción y, en general, en nuestra organización política, económica y social. Todos los profesionales, especialmente los juristas, estamos comprometidos a encontrar formas de organización social para hacer efectivo el derecho del trabajo, para la tranquilidad de la Nación y satisfacción de las crecientes demandas de una mayoría marginada del pueblo momentáneamente silenciosa.

Nos sentiremos satisfechos si este breve trabajo ha logrado sembrar en ustedes, juristas mexicanos, una inquietud y esperamos que constituya un estímulo para adoptar no una posición contemplativa del México de hoy, sino la necesidad de participar conjunta y ejecutivamente en las soluciones del porvenir de la cuestión laboral.

Acaso, una sugerencia a manera de conclusión:

Toda política, reforma o plan, económico, administrativo o social en materia laboral, como en cualquiera otra, que no tenga un previo apoyo legal, está irremediablemente condenado al fracaso y a propiciar la anarquía. La cuestión laboral tiene que analizarse integralmente. Estudiemos profundamente el fenómeno laboral, "el porvenir que ya se ha iniciado", y perfilemos el país que queremos ser.

Seamos congruentes y serios, no demos oportunidad a que las generaciones futuras califiquen nuestras innovaciones con la misma severidad con que lo hiciera el ilustre constituyente de 1917, Félix F. Palavicini, cuando al referirse a las modificaciones hechas al artículo 123 constitucional, manifestó: "Yo he objetado a la mayoría de las reformas hechas a la Constitución de 1917 y las he dividido en tres clases: ingenuas, estúpidas y criminales."

Por último, debemos, como decía el maestro Ignacio Chávez, "convencerlos de que no hay enseñanza que se renueve sin investigación que la fecunde, de que no hay Universidad que lo sea si sólo es repetidora de doctrinas ajenas y no creadora de nuevas verdades".

Jorge TRUEBA BARRERA