

NEOLIBERALISMO Y RELACIONES DE TRABAJO

María Carmen MACÍAS VÁZQUEZ

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Algunas notas históricas*. III. *Nuevas condiciones económicas*. IV. *El nuevo liberalismo y su impacto en las relaciones laborales*. V. *Relaciones laborales y las condiciones de trabajo*. VI. *Influencia de la economía en las relaciones de trabajo*.

I. INTRODUCCIÓN

La intención de escribir estas líneas es la de participar en un homenaje muy merecido al Dr. Néstor de Buen, quien se ha distinguido por su trayectoria académica indiscutible y, por la tarea asumida, nada fácil, de formar a muchas generaciones en este *mundo raro* del derecho del trabajo, es por ello un privilegio y honor contribuir en esta obra, a manera de dar las gracias por lo aprendido. Del mismo modo hago patente mi agradecimiento a la Dra. Patricia Kurczyn Villalobos por invitarme a las diversas actividades del Grupo de derecho social del Instituto de Investigaciones Jurídicas, en el que funge muy dignamente como responsable.

El derecho del trabajo como lo hemos conocido en México, protector de la clase trabajadora, ha sido desde la década de 1980, con la implantación del neoliberalismo, una realidad sociojurídica poco aceptada ya que los objetivos de tal sistema económico, al parecer de quienes lo apoyan al menos en nuestro país, no se ajustan a los mismos, en otras palabras, las reglas del neoliberalismo cuestionan que las relaciones de trabajo estén reglamentadas jurídicamente ya que las leyes del mercado, donde también ubican al trabajo, deben regirse por las leyes de la oferta y la demanda y cualquier disposición que venga a entorpecer dicho mecanismo se califica como contrario a sus principios y culpable por entorpecer el progreso económico. Más aún, dadas las condiciones económicas que vive el país, y el mundo en

general, se incrimina a los ordenamientos jurídicos que amparan a los trabajadores por lo que, argumentan, es necesario entrar al proceso de desregulación.

Como es sabido, durante los gobiernos de Salinas de Gortari y de Zedillo se hicieron varios intentos por modificar las leyes del trabajo con el propósito de hacer compatible la realidad a la nueva política económica impuesta en México. En ese sentido, se realizaron varias propuestas de modificación a las leyes del trabajo como respuesta a la insistente idea de terminar con éstas, el caso del proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo propuesta por el Partido Acción Nacional,¹ que tuvo poca fortuna en la Cámara revisora y que planteaba ciertos cambios a la misma pero que en sustancia conservaba el espíritu protector de la clase trabajadora, el Partido de la Revolución Democrática² hizo lo suyo teniendo como referencia sin duda el proyecto del Partido Acción Nacional (PAN). También cabe recordar que

¹ El día 12 de julio de 1995 se presentaron ante el Senado de la República las iniciativas de decreto de las reformas al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal del Trabajo, por parte del Partido Acción Nacional, a través del grupo parlamentario representado por los senadores Gabriel Jiménez Remus coordinador y por Juan de Dios Castro Lozano subcoordinador. Los padres de tal proyecto fueron renombrados académicos y juslaboralistas, doctor Néstor de Buen y el maestro Carlos de Buen Unna. En la exposición de motivos se argumentaban causas que fundamentaban la propuesta en razón de los cambios económicos que se estaban presentando ya que no favorecían en nada los derechos de los trabajadores, y sí representaban un obstáculo para lograr mayores beneficios para los trabajadores. Se expresaba también que la implantación del nuevo modelo económico es con el objeto de producir con el menor costo posible, lo que conlleva a reducir gastos, entre los cuales se encuentra la mano de obra, la que de por sí es mal remunerada. Se destaca por sus autores, que considerar el trabajo humano como mercancía o como posible elemento de producción es atentar contra la dignidad del trabajador y contra el orden de la comunidad. También se manifiesta que se ponderan varias situaciones que hacen considerar la urgente y necesaria reforma a la Ley Federal del Trabajo, con el fin de adecuar la realidad actual del país a la legislación laboral teniendo como principales fundamentos los principios de justicia y el respeto a la vida del hombre.

² El Partido de la Revolución Democrática también participó en la realización de trabajos respecto de lo que sería una reforma laboral, como contribución a los debates de la Reforma del Estado. El grupo parlamentario de la Cámara de Diputados en la LVII Legislatura del Congreso de la Unión presentó el anteproyecto laboral, en el que se expresaba sobre el diseño de las nuevas relaciones e instituciones que requiere el país, de las que su transformación llevaba incluida obligadamente la adopción de la nueva legislación laboral que contemplara dos imperativos. Por una parte, la competitividad de las empresas instaladas en el país debían procurar el respeto a los trabajadores y, por la otra, se establece la necesidad de eliminar los rasgos autoritarios y corporativos que caracteriza al derecho laboral con el fin de democratizarlo. En términos generales, del diagnóstico llevado a cabo por el PRD sobre la problemática del país en el camino a la globalización, arroja que la reforma laboral es imprescindible con el fin de atender las necesidades fundamentales de los traba-

los empresarios habían elaborado con anterioridad a los dos ya mencionados, un proyecto de reforma a la ley laboral que tenía como base una modificación sustancial dando prevalencia a la clase patronal y a la productividad y competitividad.

Las propuestas mencionadas, unas y otras, en honor a la verdad, se toparon con la férrea oposición de la Confederación de Trabajadores de México representado por el entonces máximo líder Fidel Velázquez, así como de representantes del sector laboral en las cámaras.

No obstante lo anterior, es hasta la victoria electoral de Vicente Fox como presidente en junio de 2000, cuando en pleno ejercicio de democracia del pueblo se elige a un partido de oposición después de ser gobernados por más de 70 años por el mismo partido político, cuando vemos de forma temerosa la posibilidad de ser modificada la ley del trabajo. Nos referimos en ese sentido, porque no han sido pocas las notas que se han transmitido, tanto por radio como por periódicos, referentes a la propuesta de reforma de la ley laboral, emitidas supuestamente por el ejecutivo, con el propósito de eliminar las conquistas de los trabajadores entre las que se mencionan la estabilidad laboral, la antigüedad, la jornada y salario por hora, etc., y que implica serios problemas a la clase trabajadora que quedará a expensas de los requerimientos de los empresarios. No podemos dejar de pensar que esas notas sean un modo de sondeo para conocer las reacciones de los interesados y de los juslaboralistas para saber en qué dirección deben llevarse los trabajos de la propuesta de ley, recordemos que el actual presidente de México es un experto en mercadotecnia.

A través de las siguientes líneas, trataremos de exponer cómo las condiciones económicas³ van moldeando las nuevas relaciones de trabajo en México, en aras de una mayor productividad, y más concretamente sobre

jadores. Los autores del proyecto que tratamos son los reconocidos abogados litigantes, académicos y sindicalistas: Arturo Alcalde Justiniani, Óscar Alzaga Sánchez, Graciela Besunán Areous, Manuel Fuentes Muñiz y Carlos Ángel. Por el PRD Jesús Martín del Campo, Saúl Escobar Toledo, Rosa Albina Garavito Elías y Francisco Pérez Arce. Anteproyecto presentado en el año 1996.

³ Al respecto el maestro Carlos de Buen ha dicho en cuanto a la flexibilidad vinculada a la producción, que se refiere a "... la capacidad de adaptar el derecho laboral a las nuevas circunstancias en que se presenta el modo de producción y suele ligarse a crisis económica y a los cambios tecnológicos", véase Buen Unna, Carlos de, *La flexibilidad de las relaciones de trabajo*, República Dominicana, edición mimeográfica, ponencia presentada en la Universidad Madre y Maestra de Santiago de los Caballeros, agosto, 1989, p. 3.

las condiciones generales de trabajo, que van en detrimento de la clase obrera y en beneficio de los empresarios.

Situación que de antemano es criticable, dado que ni en los países desarrollados que sustentan la imposición mundial del neoliberalismo han modificado en lo mínimo sus leyes respecto del trabajo en el sentido de disminuir sus derechos.

II. ALGUNAS NOTAS HISTÓRICAS

Como sabemos, la historia sobre el contrato de trabajo y las relaciones de trabajo fueron establecidas a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, surgiendo en una época en la que se hace necesario proteger a los trabajadores: hombres, mujeres y niños que laboraban para otra persona bajo horarios y condiciones infrahumanas. Recordemos además que por siempre ha habido poseedores de riqueza y los que carecen de ella, por lo que se ha hecho necesario una *simbiosis* donde los detentados de la riqueza para acrecentarla necesitan de quienes no la tienen, y esa ha sido la historia del hombre desde que conoció e impuso la propiedad.

De lo anterior podemos encontrar antecedentes en la época romana,⁴ donde si bien es cierto no se puede hablar concretamente de un contrato de trabajo por las mismas circunstancias sociales y jurídicas conocidas, relativas a la existencia de hombres libres y esclavos, en la que el pater-familia es el dueño de la familia y de todo lo que se contenga dentro de sus propiedades incluidos los esclavos, que además tenían la calidad de cosa (*res*), por lo que no se puede afirmar más que de una forma antigua de trabajo y se atribuye esta calificación porque aun en una relación de trabajo como la que estamos tratando de exponer, deben existir sujetos que se van a adquirir derechos y obligaciones y si el esclavo no llega a ser un sujeto de derecho difícilmente podemos hablar de una relación jurídica, de ahí que se diga que de

⁴ Para Bayón Chacón hablar de un “concepto de derecho laboral romano sólo puede consistir una expresión abreviada del conjunto de normas que regulan diversos aspectos de la relación laboral, que no corresponde, claro es, ni a una disciplina jurídica autónoma, ni a una legislación automatizada, ni siquiera a un conjunto de normas organizado, pero rico” Bayón Chacón, *La autonomía de la voluntad en el derecho del trabajo*, Madrid, Tecnos, 1955, p. 35 y ss.

La estructuración jurídica de la Roma antigua, al considerar al esclavo como una cosa, excluía la posibilidad de que el esclavo fuera considerado como sujeto de una relación jurídica. Cuando el esclavo prestaba su trabajo lo hacía no como sujeto de la relación jurídica laboral, sino como objeto de la misma. Considerando el esclavo como un instrumento de trabajo, su venta se consideraba como una *locatio conductio*, puesto aquél en paridad con un animal o cosa que se enajenaba en cuanto servía como instrumento de trabajo. Las fuentes hablan de *servum locare*, ya que lo que realmente se consideraba era no el trabajo, sino la propia persona del trabajador, cuyo producto hacía suyo el arrendador del mismo modo que en la locación de un fundo hacía propios los frutos naturales.⁵

Se habla de que con el paso del tiempo los esclavos, al encontrar la libertad, el objeto del contrato de trabajo ya no es la persona del trabajador sino las *operae*, no obstante ello, sigue calificándose como *locatio conductio* o comúnmente llamado contrato de arrendamiento de un claro sometimiento personal. En la *locatio operarum* de los primeros tiempos era entonces el objeto de la relación de trabajo la persona misma y no la actividad.

Con la caída del imperio romano y la invasión de los pueblos del norte por los bárbaros, no cambió mucho en lo sustancial la condición de los trabajadores.⁶ En la época feudal de la alta Edad Media, bien es cierto que el espíritu cristiano de los germanos suavizó un tanto tales situaciones, sin embargo la condición de siervos permeaba igualmente en la de ser sometidos al poderío despótico y protección paternalista de los señores feudales. Se ha dicho en este sentido, que

...así como los romanos gustaban de rodearse de esclavos para atestiguar su condición y opulencia, los germanos no consentían a su alrededor más que hombres libres, destinando a los esclavos al cultivo de las tierras y a los oficios. De esa manera, y lentamente, el esclavo se convierte en siervo de la gleba, condición de los trabajadores durante la primera mitad de la Edad Media.⁷

⁵ Pérez Leñero, “Antecedentes de la relación laboral en el derecho romano”, en Martín Blanco, José, *El contrato de trabajo; estudio sobre su naturaleza jurídica*, Madrid, España, Editorial Revista de Derecho Privado, 1957, p. 21.

⁶ Grijalba, Alfonso R. de, *El contrato de trabajo ante la razón y el derecho. Las leyes del trabajo industrial*, 2a. ed., Madrid, España, Francisco Beltrán Librería Española y Extranjería, 1922, p. 72 y ss.

⁷ *Idem.*

Con el propósito de hacerle frente a los señores feudales surge el régimen corporativo que asociaba a los trabajadores artesanos que llegaron a conformar una gran fuerza social. A partir de esas uniones se crean las corporaciones de oficios de gran trascendencia económica, basado en la producción de bienes mayores a los requeridos, lo que permitió el florecimiento económico de regiones y comarcas. A la par de éstas se fueron creando las cofradías de igual trascendencia y las demás asociaciones que conjuntaban a trabajadores cuya solidaridad y ayuda mutua fue su característica principal. No obstante esta situación, los trabajadores seguían viviendo de forma precaria e inhumana, baste recordar los levantamientos de trabajadores en Francia y en otras partes del mundo. En México, por ejemplo, las huelgas de Cananea y Río Blanco son un claro ejemplo del descontento de los trabajadores mineros y textiles respectivamente que trabajaban de sol a sol, en condiciones desastrosas para su salud, con riesgo constante de perder la vida a cambio de salarios miserables;⁸ con el paso del tiempo, los dueños de las minas prefirieron ocupar en lugar de la mano de obra masculina la de las mujeres y niños que resultaba mucho más barata.

A través de este somero recorrido histórico se puede observar que el goce de derechos laborales tuvo un camino arduo y espinoso en el que murieron miles y miles de trabajadores, tanto en las faenas propias del trabajo, como en las relativas a los actos huelguísticos llevados a cabo con el propósito de exigir el respeto a la persona del trabajador y al establecimiento de condiciones dignas de trabajo.

No debe olvidarse que para el tiempo en que cronológicamente nos estamos ubicando, está en pleno apogeo el liberalismo político, social y económico, cuya exaltación de la persona como individuo es el eje central de todo pensamiento y que el reconocimiento de derechos de los trabajadores venía a romper con dichos cánones, situación que dicho sea de paso, resultaba controversial. Los trabajadores también eran individuos, sin embargo, parecía confirmarse la regla de que el hombre valía como individuo para esta doctrina económica sólo si contaba con poder económico, de tal suerte que al carecer de tal atributo, el trabajador tuvo que asociarse con sus igua-

⁸ Al respecto cabe mencionar que el levantamiento de los trabajadores de la mina de Cananea en Sonora, al igual que la de los obreros textiles en otras latitudes de la República Mexicana constituyen hechos de especial importancia para el movimiento obrero mexicano por constatar para los primeros años del siglo XX su oposición a la constante en cuanto a las relaciones de trabajo que seguían fincándose bajo condiciones infrahumanas, como las jornadas laborales de más de doce horas, salarios de lástima, lugares insalubres, entre otras.

les para poder equilibrar las fuerzas y poder hacer frente a los dueños de los medios de producción. Surgía así, de manera espontánea, un nuevo elemento en el plano del trabajo, las asociaciones de trabajadores que a la postre tomarían el nombre de asociaciones profesionales o sindicatos, que conseguirían a través de convenios o contratos colectivos de trabajo derechos para sus agremiados.

Es a través de las asociaciones de trabajadores y sus huelgas como se materializan los derechos de los trabajadores no sólo para los sindicalizados sino también para los que no lo están. Prácticamente fueron los trabajadores unidos los que lograron el reconocimiento de los derechos laborales y, a partir de ello, se establecieron en la mayoría de los ordenamientos del mundo derechos mínimos para la clase laboral, derechos que pueden transformarse en beneficios mayores cuando el trabajador se encuentra agremiado a un sindicato. En efecto, la celebración de contratos colectivos establece la posibilidad de que en un plano de relativa *igualdad de fuerzas*, se convenga, por el empleador y representantes sindicales, mejores condiciones de trabajo, sobre todo en lo que respecta a la obtención de salarios más justos.

III. NUEVAS CONDICIONES ECONÓMICAS

Al término de la Segunda Guerra Mundial, en la que se vivieron atrocidades, la humanidad se vio envuelta en una actitud de filosofía solidaria y de recomposición, cuya paz irónicamente se encontraba en permanente amenaza por la Guerra Fría, no obstante tal peligro la humanidad vivió una de sus etapas en que más se ha favorecido al hombre en su bienestar. Es así como el modelo económico llamado Estado de beneficencia, aplicado después de la guerra, permitió establecer entre la paz y la potencialidad de una conflagración, una vida de claro bienestar y progreso.

Cabe recordar que no obstante que el Estado de bienestar se empieza aplicar después de la Segunda Guerra Mundial, tiene su conformación muchos años atrás, comenzando precisamente cuando los países occidentales muestran al mundo que el modelo económico liberal de la escuela clásica se encontraba en un franco deterioro y desequilibrio. Esta crisis del capitalismo fue el resultado de las luchas sociales y políticas de finales del siglo XIX y principios del XX, así como del auge del sistema socialista. La incapacidad del liberalismo para sostener el crecimiento económico sin grandes crisis y garantizar el orden social fue lo que lo llevó a su fracaso.

so, en ese sentido el Estado tuvo que adoptar la responsabilidad del bienestar del pueblo, teniendo como un antecedente al respecto la aplicación en Alemania con Bismarck de los seguros sociales.

La pobreza, por otra parte, fue asimilada como un problema social y se desplazó del correspondiente carácter individual al social, donde todos son corresponsables y comparten sus costos y bajo esa perspectiva socializante como se pretendía dominar lo incierto del futuro, para así prevenir y forjar el porvenir.

La intervención estatal en todos los órdenes de la vida del hombre fue decisiva con el fin de reorientar el destino de los países del mundo, de ahí que ideas como las de Paganini tienen relevancia al exponer sobre el Estado de bienestar que:

Supone un conjunto de mecanismos destinados a mejorar las condiciones de vida de la población mediante la responsabilidad estatal en asegurar adecuados niveles de ocupación e ingresos sociales, sistemas de transferencias para la cobertura de contingencias que afectan necesidades básicas de las personas y procurar servicios sociales y ciertos bienes.⁹

El Estado de bienestar se consolida precisamente frente al deterioro y desequilibrio de las economías que lo adoptan como alternativa al modelo clásico, tomando los postulados del economista inglés John Maynard Keynes, quien explica el comportamiento de las economías impugnando la teoría clásica y propugnando a la vez por la intervención del Estado en la economía, en la que se dejaría de lado su pasividad a fin de salvar al sistema capitalista.

La intervención del Estado en la economía que proponía Keynes venía a establecer medidas de política económica encaminadas a una inmediata recuperación de la economía capitalista de mercado en crisis (la inglesa) y significaba al mismo tiempo una alternativa al capitalismo para que pudiese seguir funcionando; esa intervención estatal sería con el objeto de impulsar la inversión tanto pública como privada marcando con ello el fundamento teórico e ideológico que construía una nueva orientación al capitalismo.

El efecto multiplicador del intervencionismo estatal ocurre con motivo de la inversión del empleo y en el conjunto de toda la economía, como con-

⁹ Paganini, Mario O., “Las políticas de previsión y el Estado benefactor”, en Narro Robles, José, y Moctezuma Barragán, Javier (comps.), *La seguridad social y el Estado moderno*, México, IMSS y Fondo de Cultura Económica, 1992, p. 19.

secuencia de un incremento de la inversión inicial.¹⁰ Este impulso inicial en la economía en su conjunto da como resultado incrementos en el volumen y empleo, aumentando al mismo tiempo el consumo y en ese sentido al haber demanda, aumentaría la producción, lo que generaría nuevas inversiones que repercutirán en los ingresos salariales.¹¹ Por medio de todo este proceso se crea el círculo virtuoso al que se vinculan crecimiento de ingresos de salarios en los aumentos de la productividad, además de insertarse precisamente el Estado benefactor dentro del modelo de desarrollo fondista imperante en los países capitalistas. Todo ello se conjugó en beneficio de la clase trabajadora y permitió un mejor nivel de vida en general, produciendo servicios, empleos, salud (seguros sociales, prestaciones a trabajadores y jubilados), educación pública. En cierta medida equilibró la distribución de la riqueza y la acumulación del capital, lo que trajo como resultado la paz en los países y llevó sin duda, a la consolidación y hegemonía del mundo capitalista en su organización económica y en lo social. No obstante estos logros, al principio de la década de 1970 el capitalismo entra en crisis por problemas energéticos que a la postre aunado a la inflación, desempleo y déficit fiscal, ocasionarían su decadencia.¹²

La reestructuración del capitalismo consistía en renovar el sistema para no desaparecer, cambiando las estructuras vigentes en materia económica y social siempre dentro del sistema capitalista. Por medio de ese cambio se pretendía esencialmente mantener la supremacía de las naciones capitalistas desarrolladas y al mismo tiempo se procuraba la imposición de este nuevo proyecto económico como solución a las demás naciones que compartían la crisis.

IV. EL NUEVO LIBERALISMO Y SU IMPACTO EN LAS RELACIONES LABORALES

De los múltiples conceptos que se han vertido sobre el neoliberalismo podemos entenderlo como “la corriente del pensamiento económico here-

¹⁰ Cfr. Zorrilla Arena, Santiago y Silvestre Mendoza, José, *Diccionario de economía*, 2a. ed., México, Limusa, 1994, p. 71.

¹¹ Cfr. Astudillo Ursúa, Pedro, *Lecciones de historia del pensamiento económico*, México, Porrúa, 1985, pp. 213-214.

¹² Cfr. Macías Vázquez, María Carmen, *El impacto del modelo neoliberal en la estructura y funcionamiento de los sindicatos en México*, México, División de Estudios de Posgrado, Facultad de Derecho, UNAM, 2000, p. 192 y ss.

dera del liberalismo tradicional, y por consiguiente partidaria de la mínima intervención del Estado en la economía y de la máxima libertad para los agentes económicos”.¹³

Este nuevo liberalismo se sustenta en el individualismo surgido en el siglo XVIII que se nutría con las ideas desarrolladas en el Renacimiento en las que el hombre se sitúa en el centro del mundo y del universo, se rechaza la sumisión al orden establecido de origen divino. El individualismo equivale a la actividad aislada y al egoísmo humano, se exalta la personalidad individual y se considera al hombre como fuente de todo poder, se aboga por la abstención del Estado en el orden del trabajo. De ese modo, el liberalismo exalta el concepto de libertad individual y social basado en la existencia de un orden natural y armónico y libre de todas las cosas, asimismo, esa ideología de la época influye en el código civil de Napoleón que resultó ser además fuente de inspiración para las demás leyes civiles del mundo.

Como es sabido, con la Revolución Francesa y la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano de 1789, se hace patente hasta nuestros días el principio de la igualdad de los hombres ante la ley. En el campo económico, el Estado se convierte en un Estado-policía, que garantiza por una parte el orden jurídico y, por el otro la realización de la libertad natural y asume una actitud pasiva en las esferas de la producción y el trabajo, dejando desde luego el precio del trabajo del hombre a las leyes de la oferta y la demanda.

Si bien es cierto que el neoliberalismo retoma las ideas y principios derivados del liberalismo clásico que enarboló Adam Smith, existen diferencias entre una y otra corriente, tal como lo expresa el Dr. Witker al señalar para el liberalismo

la sociedad civil existe independientemente del mercado y en ella los individuos se desarrollan con todas sus pasiones y virtudes. El mercado es un elemento más de lo social, el cual debe someterse a las leyes derivadas del contrato social que es el derecho... el liberalismo es una filosofía sobre la libertad del individuo... los neoliberales en cambio, hacen del mercado el centro de lo social, pero su visión del mercado está sólo restringida a los mercados de los sectores financiero y bursátil, el cual es el eje de toda su

¹³ *Diccionario enciclopédico de economía Planeta*, Barcelona, España, Planeta, 1980, p. 156.

concepción y de toda su orientación sociopolítica. En torno a ellos giran los mercados de bienes y servicios al que acuden los agentes económicos.¹⁴

Con el propósito de dejar aún más clara la postura neoliberal, ésta se sustenta en otros principios que lo complementan al decir de José María Zufiaur¹⁵ al referirse:

- Como centro de esta política se sitúa la lucha contra la inflación en un primer orden y oponiéndola a la creación del empleo y crecimiento económico.
- En el campo de la distribución, con el objeto de favorecer el incremento de los beneficios en detrimento de los salarios, el estrechar y hacer más regresiva la distribución que se realiza vía impuestos y gasto público.
- Se crea toda una ideología de denostación de todo lo público con preferencia al beneficio privado llevándolo a cabo a través de una cultura que muestre lo negativo de las prestaciones y servicios públicos, la regulación estatal y la participación del sector público en la economía, con la cual se identifican las privatizaciones y la extensión del mercado como elementos progresistas.
- A obligar a un cambio en el equilibrio de los poderes dentro de la sociedad, debilitando a los sindicatos en particular, y en general, a las organizaciones sociales cuya existencia hace contrapeso al funcionamiento del mercado y el poder de los grupos que lo controlan.

Los efectos de esta política económica en México, a dos décadas de su implantación, han tenido graves consecuencias y retrocesos para la sociedad y la misma economía, prácticamente se imponía tal doctrina con las recomendaciones dictadas por organismos internacionales principalmente por el FMI, de eliminar el exceso de burocracia o lo que se dio en llamar el adelgazamiento del Estado encausando el papel del mismo, a través de los tecnócratas, sólo como garante de la seguridad.

La consecuente privatización como política de Estado, las crisis económicas incitadas por la inflación, el desempleo y la nula respuesta del Esta-

¹⁴ Witker, Jorge, *Introducción al derecho económico*, 4a. ed., México, UNAM-McGraw-Hill, 1999, pp. 74-75.

¹⁵ Cfr. Zufiaur, José María, *La larga noche neoliberal. Políticas económicas de los 80*, 2a. ed., Madrid, España, Instituto Sindical de estudios ICARIA, 64, 1994, p. 8.

do en su conjunto para dar solución a los problemas y necesidades sociales ponen en clara evidencia la incapacidad manifiesta del Estado, situación que no nos enorgullece para nada, al contrario nos coloca en una preocupación permanente e incertidumbre. Claro está que gran parte de razón de la indolencia del Estado para lo social, especialmente lo que afecta a los trabajadores, es porque los que luchaban verdaderamente por las cuestiones sociales en México se han extinguido, ahora nadie hace suyos esos problemas y la clase política sólo hace mención de ellos en épocas de campaña para después simplemente desaparecer. La tarea de los doctrinarios es ahora y siempre la única forma de denuncia pero no suficiente ante trascendencia y magnitud de los mismos.

V. RELACIONES LABORALES Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Desde nuestra perspectiva ha sido importante mencionar las cuestiones económicas anteriores con el fin de adentrarnos a las relaciones laborales y las consecuentes condiciones generales de trabajo que se ven cuestionadas tanto por la influencia económica como por el sentido mismo que encierran.

En México es a partir del constituyente de 1916-1917 como se inscribe la creación de derechos sociales y con ello el reconocimiento constitucional de los derechos de los trabajadores después de arduos debates. El contrato de trabajo se inscribió en el proyecto de Constitución sometido por el C. Venustiano Carranza al Congreso Constituyente de Querétaro en el entonces artículo 5o., que expresaba

Nadie podrá ser obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial... El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo... El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio conve-nido por un periodo que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.¹⁶

¹⁶ Palavicini, Félix F., *Historia de la Constitución de 1917*, México, t. I, pp. 196-197.

Después de reunidas las comisiones especiales para la elaboración del capítulo especial sobre los derechos de los trabajadores de los que resultaría el artículo 123 constitucional correspondiente al Título VI, intitulado “Del trabajo y de la previsión social”, que de manera general ya se refería explícitamente al contrato de trabajo al señalar:

Artículo 123. El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de obreros jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de manera general, todo contrato de trabajo...¹⁷

Se atribuye también a las legislaturas locales el regular su propio derecho del trabajo para después en una reforma constitucional transformarse en una facultad exclusiva del Congreso de la Unión de la que surge la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y su consecuente federalización.

Actualmente el precepto constitucional mantiene una terminología de contenido filosófico y humanista al exponer:

Artículo 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: Apartado “A” A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de manera general, todo contrato de trabajo...

Lo demás que se desarrolla en el artículo citado es una serie de derechos y obligaciones de los trabajadores así como de las condiciones generales de trabajo. La ley vigente se refiere a la relación de trabajo de la siguiente manera:

Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado¹⁸ a una

¹⁷ *Ibidem*, p. 330.

¹⁸ Cabe señalar que en la situación actual en que se imprimen los trabajos distintos o nuevas modalidades implican que la subordinación “... a veces difícil de localizar: entre sus ejemplos están el teletrabajo, el trabajador independiente subcontratado, cuyo trabajo depende de una o dos empresas, y las relaciones laborales en la familia...”. Kurczyn Villalobos, Patricia, *Las nuevas relaciones de trabajo*, México, Porrúa-UNAM, 1999, p. 171.

persona, mediante el pago de un salario... Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud de la cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.¹⁹

Bastante y con toda autoridad se ha escrito respecto del contrato de trabajo y de las relaciones laborales por lo que nos concretaremos a exponer algunos puntos de vista.

Una cuestión que por siempre ha sido debatida respecto del contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón o empleador, acuerdo que no necesariamente debe pactarse, según algunos autores, es suficiente que se dé una relación que infiera una relación de trabajo, claro está, que para muchos otros doctrinarios éste se perfecciona con la aceptación emitida como un acto de la autonomía de la voluntad, una vez que ha habido una oferta de trabajo por parte de un empleador. Con precisión expone el maestro De Buen que:

la relación de trabajo puede derivar de un contrato... Es cierto que ello no implica que le sean aplicables las reglas civiles de los contratos pero, en lo esencial, hay un acuerdo espontáneo de voluntades, que persiguen fines distintos, adecuados a la ley y a las buenas costumbres, generalmente consensual y excepcionalmente formal, para la creación y transmisión inmediata, diferida o condicionada, temporal y permanente, de derechos y obligaciones de contenido patrimonial.²⁰

Tenemos el caso incluso, que en la relación de trabajo no median exclusivamente actos de ofrecimiento y aceptación por escrito, cabe el caso como lo señala el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo de la figura de la presunción de una relación de trabajo,²¹ lo que da lugar a situaciones de hecho, y en este supuesto, la misma ley en el artículo 26 le impone la carga de la prueba al patrón y la responsabilidad al mismo por la falta de dicha formalidad, además de señalar que la falta del escrito en que conste el con-

¹⁹ *Ley Federal del Trabajo*, 13a. ed., México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2000, p. 29.

²⁰ Buen L., Néstor de, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1974, t. I, p. 515.

²¹ “Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”, *Ley Federal del Trabajo, op. cit.*, nota 19, p. 29.

trato de trabajo no privará al trabajador de los derechos a que dan lugar las normas de trabajo.²²

Para otros autores hablar de contratos laborales o acuerdos sobre las relaciones de trabajo es un tanto más que ocioso ya que en materia laboral, argumentan, tales actos jurídicos no existen. Así González Molina señala:

La configuración del contrato de trabajo como libre acuerdo de voluntades entre empresario y trabajador ha sido siempre cuestionada; es más, en términos reales no es sino una pura ficción. Y es que, evidentemente, no se puede hablar de un auténtico acuerdo de voluntades cuando una de las partes se encuentra en una situación de dependencia económica manifiesta respecto de la otra parte... Hoy por hoy resulta, si se permite la expresión, “indecente” el tratar de afirmar la libertad contractual de un trabajador desempleado que tras meses de búsqueda de un empleo se ve abocado a pactar “libremente” sus condiciones laborales.²³

Si bien es cierto que la igualdad jurídica ha sido perpetuada desde la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano en 1789, también constituye una condición de toda sociedad para asegurar su convivencia, pero ello no asegura tampoco que todos los hombres vivan en igual condición económica, de ahí los buenos resultados del sistema capitalista, que se caracteriza por los poseedores del capital y los que no lo tienen. Sociedad, en la que unos cuantos dueños de la riqueza emplean a otros para acrecentarla.

Es por tanto importante recordar que el derecho del trabajo nació como protector de la clase trabajadora,²⁴ y para contrarrestar el poder de los detentores del capital en una relación de trabajo, señalándose entre otras disposiciones las garantías mínimas a cumplir respecto del salario: horario de trabajo, actividad a desarrollar, capacitación, días de descanso y vacaciones, también llamadas condiciones generales de trabajo, que serán establecidas en el contrato de trabajo. En ese sentido “Las condiciones generales de trabajo regularán, en principio, la vida de la relación laboral estarán

²² *Ibidem*, p. 30.

²³ González Molina, Ma. Dolores, “Algunas reflexiones sobre el posible retorno del contrato de trabajo al código civil”, *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense*, Madrid, España, núm. 23, 1999, p. 89.

²⁴ En opinión de Trueba Urbina el derecho del trabajo tiene como función el ser un instrumento de lucha de clases en manos de aquellos que prestan un servicio personal a otro. *Cfr.* Trueba Urbina, Jorge, *Nuevo derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1975, p. 229.

determinadas, entonces, por el acto que le dio origen, por la ley y por los contratos colectivos, contrato-ley, o contratos colectivos de carácter obligatorio”.²⁵ De ello también se refleja que las condiciones no son eternas sino más bien cambiantes, esto es, las condiciones de trabajo se verán constantemente modificadas a consecuencia de la situación económica imperante, a lo cual expresa el Dr. De Buen:

No cabe duda de que la relación laboral es, por esencia, dinámica. Esto significa que con el paso del tiempo y de acuerdo con las circunstancias económicas, particularmente cuando rigen convenios colectivos, se van transformando las condiciones de la relación. En otras ocasiones, tal vez las más de ellas lamentablemente, la mejoría sólo deriva del... alza de los salarios mínimos. En otras ocasiones es la propia voluntad de las partes, por regla general expresada más en un acto individual del patrón que en una exigencia laboral, si no existen contratos colectivos, la que determina una modificación de las condiciones, por la vía de ascenso o sólo de aumento de sueldo. A veces, cuando se trata de empresas que han establecido cursos de capacitación, la mayor aptitud de determinados trabajadores los lleva a lograr mejores condiciones de trabajo casi de manera objetiva y necesaria...²⁶

Es a través de las condiciones de trabajo y su adecuación a la realidad en una vida tan cambiante las que matizan a las relaciones laborales como lo significativamente vivo de un derecho, y las condiciones económicas igualmente inestables y mutantes son el detonante de los cambios en dichas relaciones. Existe por tanto una interesante e importante interacción entre el derecho del trabajo y la economía, de hecho, la condición económica de un país reflejará si existe una verdadera interrelación o la supremacía de la economía, que dicho sea de paso, si se trata de un país con deuda externa como México, la anterior hipótesis no tiene lugar.

Por último, en cuanto a la relación laboral es importante dejar perfectamente claro que el derecho civil ha sido vasto y maravillosamente suficiente para formar las reglas básicas para cualquier tipo de relaciones jurídicas y que tenemos que aceptar sin prejuicios, lo que nos lleva a considerar al derecho del trabajo como disciplina de reciente creación, esto si hacemos un parangón cronológico con el derecho civil, vino a regular relaciones jurídicas laborales entre desiguales por esencia, en ese sentido su estructu-

²⁵ Buen L., Néstor de, *op. cit.* nota 20, p. 524.

²⁶ *Idem.*

ración tuvo que ser acorde con esa situación de desigualdad para equilibrar las fuerzas de la producción.

VI. INFLUENCIA DE LA ECONOMÍA EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

De acuerdo con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo son varios los elementos que deben constar en un contrato o relación de trabajo, sin embargo, para ser acordes con lo anteriormente expuesto y relativo a la economía, nos abocaremos a tratar por el momento, dos aspectos de gran importancia como salario y la actividad o actividades que debe desarrollar el trabajador en la relación de trabajo y que vienen a ser impactados en nuestro sistema de relaciones laborales (y las de todo el mundo) por el neoliberalismo de forma más que importante.

Como es sabido, el salario y las actividades que debe realizar el trabajador están señalados en el Título Segundo, De las Relaciones Individuales de Trabajo, Capítulo I, Disposiciones Generales, concretamente en el artículo 25 que expresa sobre el contenido del escrito del contrato de trabajo relativo a las condiciones generales de trabajo, entre las que se encuentran la del salario en la fracción VI, forma y monto del salario, y en la fracción III, el servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.

1. *El salario*

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo define que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. De acuerdo con el Dr. Santos Azuela, referirse al salario es el constatar que “Se trata de una institución fundamental del derecho del trabajo que representa la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a su dignificación social, personal y familiar”.²⁷ A este respecto se ha dicho también, que no constituye un elemento esencial de la relación de trabajo, pero sí un factor constitutivo el cual puede ser pagado en efectivo o en especie o en una combinación de ambos. En México, el salario se integra a través de una forma mixta que enuncia elementos como el pago en efectivo

²⁷ Santos Azuela, Héctor, *Diccionario jurídico mexicano, P-Z*, 14a. ed., México, Porrúa-UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2000, p. 2868.

cotidiano-cuota diaria, las gratificaciones, percepciones, comisiones y las prestaciones en especie, además de enunciarse que el salario comprende cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.²⁸

Siendo el salario un elemento importante en la relación de trabajo, éste surge como consecuencia de la obligación de prestar un trabajo, para lo que autores como el Dr. De la Cueva, no es sino un elemento que aparece como *a posteriori* cuando señala: "... el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece *a posteriori*, como una consecuencia de la prestación del trabajo".²⁹

Para la fijación del salario, amén de lo que hemos dicho sobre el acuerdo de voluntades, es fijado normalmente por el patrón basado en las condiciones económicas de la empresa, o también por el valor que le es fijado en otros establecimientos al desarrollo de iguales actividades, etc., Lo que sí se ha señalado específicamente por la ley laboral es que el salario no puede ser establecido en niveles inferiores a los fijados por la ley, así como el que sea remunerador sobre la base de la cantidad y calidad de los servicios, asegurándose tal derecho con la intervención de las autoridades laborales que estarán facultadas para intervenir en la revisión y modificación de las condiciones de trabajo. Recordemos que la modificación a las condiciones generales de trabajo se solicita por el trabajador a la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando el salario no sea remunerador o que la jornada sea excesiva prevista en el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo, es una hipótesis en donde el derecho también se comparte para el patrón, cuando concurren circunstancias económicas que lo justifiquen. Aquí obviamente la disyuntiva a examinar por la autoridad será mejorar el salario de un trabajador o el de perder una fuente de trabajo para otros muchos, situación nada fácil en la que ya sabemos quien va a perder.

Se advierte también, la igualdad del salario para trabajos iguales basándose en el principio de igualdad entre los trabajadores.³⁰

Ciertamente el salario es tan importante que de éste depende que el trabajador pueda alimentarse y cubrir necesidades básicas de su familia en el orden material y espiritual, y le permita seguir reproduciendo su fuerza de trabajo.

²⁸ *Idem.*

²⁹ Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 5a. ed., México, Porrúa, 1978, p. 204.

³⁰ *Cfr.* Santos Azuela, Héctor, *op. cit.*, nota 27, p. 2868. *Ley Federal del Trabajo*, *op. cit.*, nota 19, pp. 48-49.

Por otra parte, el salario tiene grandes repercusiones en varios sentidos, primero, como decíamos es básico para alimentarse el trabajador y su familia, segundo, en el orden social es también importante porque permite conocer el grado de bienestar o pobreza en que vive el trabajador en general, también sirve como índice de políticas económicas, amén de otras situaciones.

El salario y los satisfactores que produce al trabajador y su familia es el primero que se ve afectado ante los cambios económicos que se efectúan en una sociedad, ya sean por la implementación o reestructuración de políticas económicas por parte del Estado, que a su vez pueden surgir por condiciones internas o externas y todo cuanto encierra el mundo de los mercados.

Debido a las constantes crisis económicas que ha sufrido México desde la década de 1970, llevó a establecer gubernamentalmente condiciones restrictivas a la fijación de salarios, situación que fue atemperada por los gobiernos y composición política de esos años en que la representación laboral todavía formaba parte importante del partido en el poder, tanto en el Ejecutivo como en las legislaturas, lo que de forma contundente, bajo los principios de la filosofía institucional de la Revolución Mexicana y populista, amortiguaron las oleadas de devaluaciones e inflaciones que ponían en predicamento a la clase laboral y la economía del país manejando recursos de todos lados (principalmente del petróleo), para contener un colapso económico.

Para los años a que hicimos referencia, la economía nacional se conducía bajo una política de mercado cerrado de consumo interno basado en el sistema de industrialización sustitutiva de importaciones³¹ en el que era sobresaliente la escasa capacitación de los trabajadores, las empresas no

³¹ En los años subsecuentes a la Segunda Guerra Mundial se establecen modificaciones en la geopolítica mundial con la pugna de sistemas políticos capitalista y socialista, el establecimiento de un orden económico internacional y la implementación del Estado de bienestar, este último con la finalidad de curar las heridas causadas al capitalismo y donde el Estado asumía la postura de proveedor y rector económico. El modelo de desarrollo basado en la sustitución de importaciones aplicado en México le permitió determinar cuál era la industria a desarrollar, asimismo las empresas públicas se creaban a la orden del día, la burocracia creció a niveles insospechados al igual que los dispendios gubernamentales. La situación de los trabajadores tuvo su mejor representación con líderes sindicales y políticos unidos en un fructífero matrimonio; las conquistas laborales se reafirmaban y engrosaban, dando oportunidad a cierta movilidad en la estratificación social gracias a beneficios económicos. No podemos olvidar, incluso, que en la seguridad social, México sin duda, experimentó situaciones de expansión y calidad en su prestación que han sido dignas de reconocimiento mundial.

se modernizaban y, no se desarrollaba la tecnología al ritmo que se requería. Mientras, en el mundo exterior se fraguaba por los países más ricos la imposición de una nueva política económica llamada neoliberalismo³² con características semejantes a liberalismo del siglo XIX pero con variantes importantes, dentro de las principales seguramente se pueden mencionar: el individualismo, libertad de comercio, internacionalización del comercio y tecnología e inversiones, nuevos mercados mundiales en base a sectores financiero y bursátil, la eliminación de barreras económicas iniciando con bloques económicos y tratados internacionales en materia económica, entre otros, bajo un nuevo esquema de *monopolios*.

A consecuencia de lo anterior, la precariedad de los salarios ha sido más que evidente hasta llegar a un índice de desempleo bastante preocupante, han sido muy dañinas estas circunstancias al punto de afectar principalmente a las propias empresas, por lo que en un círculo vicioso se contrae toda la economía y no hay producción. Los salarios en México en lugar de aumentar, van en acción regresiva, el sector manufacturero es un claro ejemplo: en el periodo anual de 1993 en México se pagaba 2.1 dólares por hora-hombre y en Estados Unidos el 11.7. En el periodo 2000 (cifras estimadas) correspondía a México 1.8 y para Estados Unidos los 14.2 dólares por hora-hombre.³³

La situación económica mundial ha sido para México de gran trascendencia, intranquilidad y desestabilización aunado a las crisis recurrentes que corren a partir de la década de 1970. Se orilló a implementar políticas

³² Nuevo modelo económico donde el Estado deja el paternalismo que le venía caracterizando, y la economía y la política se fusionan en una tecnocracia que pretende administrar mejor los recursos económicos, materiales y humanos en una nación. Por lo que hace a las relaciones laborales, se prescinde de las relaciones colectivas para dar paso a las relaciones individuales que sugieren un plano de igualdad, que bien sabemos que en la práctica hasta ahora no se ha podido lograr. En el seno de las empresas se aplican con gran esplendor los principios individualistas, que van empujando directamente a modificar las condiciones generales de trabajo en favor de las necesidades económicas del empleador a través de la llamada flexibilidad laboral. La seguridad social se transforma en seguros privados de retiro. La inflación, el desempleo y la pobreza son los impactos que han derivado de la aplicación del neoliberalismo, cumpliéndose la máxima: *los pobres se han hecho más pobres y los ricos se han hecho más ricos*.

³³ Fuente: Encuesta Nacional Mensual, INEGI, citado por Lozano Arredondo, Luis, *et al.*, "Salario mínimo, productividad, canasta básica y distribución del ingreso en México ante el contexto de globalización", *Magister*, México, Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de la UNAM, tercera época, núm. 88, junio de 2001, p. 19.

económicas de concertación social³⁴ concretamente desde el periodo sexenal de Salinas de Gortari, a semejanza de los Pactos de Moncloa³⁵ del 25 de octubre de 1977 en España, donde si bien es cierto que fueron firmados por los representantes de los empresarios y de los trabajadores y que el Ejecutivo hábilmente participó como testigo de honor, prácticamente el compromiso resultante fue en todo momento para los trabajadores. Mucho se ha mencionado acerca de que tales pactos ya estaban redactados y firmados cuando se presentaron a los representantes de los trabajadores, situación que no nos consta pero que es muy posible.

El efecto de la firma de tales documentos por parte del sector obrero fue el compromiso para los trabajadores de esforzarse a producir más y con calidad, y a ser competitivos. Bajo esta perspectiva, y en general sobre el contenido de estos pactos, lo positivo consistió en que al trabajador se le tenía que capacitar necesariamente para obtener tales resultados lo que redundó en beneficio de éstos. Pero también tenemos que mencionar que lo negativo para los trabajadores fue la imposición de topes salariales con el objeto de dar respiro económico tanto a las empresas como al gobierno en el control inflacionario, de ahí que se haya expresado:

³⁴ La concertación social supone fundamentalmente un compromiso de los actores sociales, quienes sin renunciar a la defensa de sus respectivos intereses aun cuando sean contradictorios, se obligan a adoptar un comportamiento que los lleva a la realización de las políticas que exigen ciertas actuaciones económicas y sociales. En otras palabras, se exige que los actores sociales mantengan una actitud de consenso y no de confrontación para alcanzar resultados tanto para las partes como para la sociedad en general. *Cfr.* Hernández Álvarez, Oscar, “Concertación social: teoría general y experiencia latinoamericana”, *Civitas*, Madrid, España, núm. 80, noviembre-diciembre, 1996, p. 995. Para el caso de México, los pactos económicos como política se hicieron muy comunes bajo un contexto crítico socioeconómico en los que figuraron como elementos básicos políticas salariales de contención, programas de capacitación para los trabajadores en aras de una mayor productividad y en beneficio de la empresa. Recurrir a los mismos fue importante para evitar un colapso económico a México, sin embargo, la adaptación del modelo importado de España no tuvo en lo más mínimo la trascendencia jurídica que significó para aquel país.

³⁵ Recordemos que esos pactos fueron suscritos por la Cámara de Diputados y el Senado dando lugar al consenso, que inclusive hizo posible la Constitución de 1978. Bajo ese modelo las fuerzas sociales se adhieren y el 10 de julio de 1979 se firma el primer Acuerdo o Pacto Interconfederal de las fuerzas sociales que suscriben organizaciones sindicales, Unión General de Trabajadores (UGT), y organizaciones empresariales, Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). A partir de estos pactos se harían otros bajo el mismo modelo. *Cfr.* Buen L., Néstor de, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, t. II, 1990, p. 753.

La falta de previsión de las autoridades para cumplir con los fundamentos básicos de la política monetaria en materia de inflación durante los últimos años, ha sido la principal causa del escaso crecimiento económico y por ende del deterioro salarial. Recordemos que una política monetaria demasiado restrictiva inhibe la inversión y el consumo al elevar el costo del dinero (tasas de interés), reduciendo las posibilidades de crear mayores empleos. Asimismo, con mayor nivel inflacionario disminuye el poder adquisitivo del salario.³⁶

No debemos olvidar que dentro de las especies de salario que establece tanto la Constitución y la Ley Federal del Trabajo se encuentra el salario mínimo, que amén de lo bajo que ya son los que en teoría se pueden *convenir* en los contratos de trabajo, los mínimos lo son aún más. Siguiendo el criterio antiinflacionario de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, se fijan por debajo de la inflación, en porcentajes verdaderamente de tristeza que no cumplen con lo expresado en la Constitución en el sentido de ser suficientes para la satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos. La pobreza ha sido el resultado de la interpretación inadecuada del precepto constitucional, en la que francamente se supeditan las necesidades humanas a la economía del empresario, situación que se aprecia en cada miniaumento.

Con relación al punto anterior la maestra Clara Jusidman ha expresado:

...El mantenimiento de los salarios bajos en nuestro país es causa suficiente del deterioro de la calidad de las personas que como sociedad estamos generando; se relacionan con la pobreza material, pero también con la pobreza en la formación y educación, en la cultura, en la salud física y mental y en la social. Los salarios bajos provocan un deterioro en la calidad de las tareas asignadas socialmente y las familias en la formación de los seres humanos, en lo que se llaman tareas de reproducción doméstica, es decir, han significado una pérdida de capital humano acumulado, que como todo capital debe ser mantenido y acrecentado.³⁷

³⁶ *Bien común y gobierno*, México, Dirección de Estudios Económicos, año 5, núm. 56, julio de 1999, p. 87. También véase a Ibáñez Durán, Alfonso, “Bajos salarios ¿ancla de la inflación?”, *Istmo*, núm. 254, mayo-junio de 2001, p. 6 y ss, “... el caso de México desde 1982 hasta 2000, periodo en el que nuestras autoridades recurrirán a dos medias ineficientes para combatir la inflación: una política salarial y otra de paridad del peso con el dólar, que se tradujeron en costos socioeconómicos muy elevados para la población”.

³⁷ Jusidman de B., Clara, *La importancia social de recuperar el poder adquisitivo del salario mínimo legal*, México, 2001, mimeógrafo, p. 3.

En suma, el salario como uno de los elementos del contrato de trabajo es de vital importancia desde varias vertientes: es el resultado como efecto natural de una contraprestación; es innegable que sea determinado de modo unilateral por parte del patrón, dado que a éste le asiste el hecho y derecho de ser el dueño del capital además, lo pone en riesgo; realiza la oferta de empleo de acuerdo a sus requerimientos.

Ahora bien, desde el punto de vista de lo que representa materialmente el salario para el trabajador, es en principio de cuentas su modo de subsistencia, de ahí que resulte fundamental el valor que se le da a su trabajo, lo que viene siendo muy variable. La Constitución y la Ley Federal del Trabajo especifican en los artículos 123 fracción VI, y el artículo 24, fracciones VI-VII, 82 y siguientes y concretamente el 90 que prevé el salario mínimo, que éste se plantea como un derecho mínimo para los trabajadores y que desafortunadamente no responde con los objetivos de ser suficiente para el trabajador y su familia.

La interpretación que se hace de las anteriores disposiciones legales, sobre todo del salario mínimo, se aprovecha por los empleadores para aplicarlo de forma inicial y permanente durante toda la relación de trabajo sin que se experimente un aumento, sino mediante la revisión y fijación anual que del mismo hace la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y ante la escasez de fuentes de trabajo el trabajador toma lo que haya.

2. Actividad o actividades que el trabajador debe desarrollar

La fracción III del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo especifica que las condiciones de trabajo deberán hacerse constar por escrito y señalarse, por supuesto el servicio o servicios que deberán prestarse especificándose con la mayor precisión posible. Esta disposición cobra gran importancia en la actualidad por la situación imperante de la economía mundial que exige una mayor productividad con calidad y competitividad y en ese sentido la empresa a su vez requiere de trabajadores con mayores aptitudes y capacidades que vengan a desarrollar actividades diversas.

La introducción de este elemento en las tareas a ejecutar es la respuesta a las nuevas exigencias del mercado tanto nacional como internacional y se concibe dentro de las modernas teorías de la organización científica del trabajo y, que viene a sustituir a las reglas clásicas de rigidez, específicamente bajo el modelo fordista de producción en serie, en la determinación de las

actividades a desarrollar por el trabajador. En la actualidad, la tecnología ha abierto nuevos campos de producción bajo equipos automatizados,³⁸ como los sistemas de producción toyotista, que además del trabajo en grupo, requieren la incorporación de trabajadores polivalentes.

Tal versatilidad de los trabajadores en el desempeño de sus labores constituye la última moda del escaparate empresarial dando lugar a un elemento teórico nuevo en el campo de la organización empresarial llamada polivalencia, la cual se ha definido de la siguiente manera:

Puede definirse la polivalencia como una cualidad predicable de determinados trabajadores que, por sus conocimientos y/o por su experiencia, están en condiciones de desempeñar las funciones básicas de dos o más categorías profesionales. La polivalencia funcional del trabajador le beneficia a él mismo, al ampliar sus posibilidades de empleo o de promoción, y, sobre todo en situaciones de crisis de empresa, al convertirlo en un trabajador menos prescindible. También a su empresa, ya que, la formación profesional de los trabajadores es un factor decisivo para la mejora de la competitividad.³⁹

Con relación a lo expresado, será la misma actividad o actividades polivalentes que exigen que el trabajador sea polivalente evitando caer en lo que se ha dado en llamar *polivalencia patológica*, es decir, se trata de evitar “...asignar tareas diversas a un mismo trabajador cuando dichas tareas, separadamente consideradas, no justificarían, económicamente, la contratación de tantos trabajadores como tareas diversas”⁴⁰ (existan). Se ha dicho que tal polivalencia se sucede principalmente en las pequeñas y medianas

³⁸ La tecnología implica un proceso de adaptabilidad de las economías lo que presenta severos problemas a los países menos desarrollados, como el nuestro, donde no basta tener el propósito a nivel gubernamental de comprometer a las empresas tanto privadas como públicas a los caminos difíciles que implica la tecnología, que como dice el Dr. Lastra: “Irrumpen e impactan sin cesar en las formas de organización y producción, originando trastornos y desequilibrios que con frecuencia desplazan de manera inusitada a los trabajadores por carencia de capacitación y cualificación...”. Lastra Lastra, José Manuel, “Escasez y precariedad del empleo”, *Revista Jurídica de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la UABJO*, Oax., México, año 4, núms. 13-14, enero-junio de 1998, pp. 125-126.

³⁹ Lousada Arochena, José Fernando, “El pacto contractual de polivalencia funcional”, *Civitas*, Madrid, España, núm. 93, enero-febrero, 1999, p. 33.

⁴⁰ Román de la Torre, María Dolores, “Clasificación profesional y movilidad funcional”, en Valdés Dal-Ré, Fernando (dir.), *La reforma del mercado laboral*, Valladolid, Lex Nova, 1994, p. 182, citado por Lousada Arochena, José Fernando, *op. cit.*, nota 39, p. 37.

empresas, lo que es bastante obvio porque son empresas que no cuentan con sindicatos que puedan intervenir para pactar en lo más favorable para los trabajadores en las condiciones de trabajo.

De hecho la polivalencia es un nuevo instrumento con que se cuenta en la organización empresarial, pero recordemos que a su vez tal elemento se inserta en toda una nueva estrategia llamada flexibilidad laboral que proviene de la teoría económica neoclásica en donde es identificada como flexibilidad del mercado de trabajo, en la que en términos generales se establece la eliminación de trabas para que los mecanismos del mercado se encarguen espontáneamente de asignar al factor trabajo en cuanto precios y empleo. En otras palabras, a través de la flexibilización se dan los mecanismos de modificación de las condiciones de trabajo, con lo que se pretende que las empresas estén dotadas de medios para una gestión más flexible de sus recursos humanos en busca de competitividad, y permita la adopción de sistemas de trabajo de acuerdo con las necesidades operativas, anulando al mismo tiempo la injerencia de la autoridad laboral y en gran medida dejando de lado lo establecido en la ley. Es por tanto, el método de poner en ejecución un programa flexible destinado a organizar el trabajo y distribuir al personal de acuerdo a determinadas exigencias empresariales con el propósito de impedir la extinción de los contratos individuales y colectivos.⁴¹

No podría en ningún momento negarse el importante papel que juegan los empresarios en la vida económica del país, amén del resto del mundo, lo que se pone en tela de juicio es si esta serie de tendencias facultan a los empresarios⁴² de forma unilateral y en aras de una mayor productividad esté en una posición de derecho ilimitado en la asignación de tareas a realizar para el trabajador subordinado en su establecimiento. Por un lado pode-

⁴¹ Román de la Torre, María Dolores, "La movilidad funcional desde la administración bilateral del contrato de trabajo", *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense*, Madrid, España, núm. 14, 1988, pp. 113-142.

⁴² A la facultad otorgada al empresario para determinar la organización funcional de los recursos humanos de su empresa en razón de mayor productividad se le conoce por algunos doctrinarios como el *jus variandi*, al que se define como "la facultad que tiene el empresario de mudar, alterar y hasta suprimir parcialmente el trabajo de sus subordinados en la empresa", Nápoli, Rodolfo A., "Modalidades del *jus variandi* en el contrato de trabajo", *Revista Argentina de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Argentina, 1947, p. 212. En opinión de otros autores, entiende con exactitud el *jus variandi* como el "...derecho que tiene el patrono de concretizar en el tiempo, lugar y modo, la prestación a la que se obligó el trabajador", Monzón, Máximo, "En torno al *jus variandi*", *Revista Argentina de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Argentina, 1956, p. 138.

mos asentar que efectivamente tiene esa facultad, sin embargo, trae serias dificultades a la clase laboral en el sentido de su dependencia económica y la escasez de empleos, por lo que el trabajador acata las disposiciones que se le apliquen con tal de permanecer en el trabajo. Se trae esto a colación porque en la práctica, en la vida real, los empleadores aprovechan la mano de obra flexible y polivalente para asignarle tareas tan diversas como las que llegan a implicar un acercamiento más hacia trabajos personales y de confianza, que desde luego no serán pagados como tales.

Dentro de las cosas que le favorecerán a los trabajadores en todo este nuevo engranaje productivo, es la situación inevitable de que tendrán que ser capacitados para desarrollar sus múltiples tareas, lo que a su vez establecerá las condiciones favorables para obtener mejores ingresos. No podemos pasar por alto que la misma Ley del Trabajo expresa en el artículo 27 que a falta de especificarse o determinarse el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador estará obligado a desempeñar el trabajo que le sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición. Bajo el anterior supuesto, es desde luego natural que si al trabajador se le exige un mayor rendimiento y habilidad para tareas diversas, tendrá el patrón que participar abiertamente en la capacitación de los trabajadores, en el entendimiento lógico de que en esa medida tendrá mayor productividad, además de calidad, lo que le permitirá ser competitivo y abarcar otros mercados, obteniendo mayores ganancias.

La responsabilidad social del empresario en cuanto a la capacitación, debe tomarse como una actitud real y activa, y no pasiva en la espera solamente de que el Estado y las instituciones educativas asuman ese papel.