

Scientific International Journal

Sharing knowledge. Promoting excellence.

Editorial Advisory Board

Lizzette Rojas, PhD, Editor

Norma Cruz, MD
Judith González, EdD
Miguel Oppenheimer, MD
Juan O. Ramos, ND
Edwina Sánchez, PharmD
Flordeliz Serpa, PhD

Scientific International Journal is an official publication of Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc.

Copyright © 2005 by Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc. All rights reserved. Authors are fully responsible for data, statements of fact and opinion. Statements by authors do not imply an opinion on the part of the Editor, the Editorial Advisory Board and the officers. Scientific International Journal assumes no liability or responsibility for any claims, actions, or damages resulting from the publication of any article.

For advertising rates contact
Dr. Lizzette C. Rojas, Editor, at
nperci@nperci.org

Scientific International Journal
PMB 333, UU-1 39th St., Santa Juanita
Bayamón, Puerto Rico 00956
Ph: 787-550-5964
787-464-4644

Cover graphic design:
Jonathan Castro

Developed in Puerto Rico.

ISSN 1548-9639

Featured Articles:

BREASTFEEDING BY LOW-INCOME, ADOLESCENT, HISPANIC MOTHERS AND THEIR PARTICIPATION IN A WIC PEER COUNSELING PROGRAM 3
Mónica Ramírez and Dr. Sandra Strickland

LAS PUBLICACIONES...MÁS QUE UNA MODALIDAD DE COMUNICACIÓN CIENTÍFICA 17
Dra. Flordeliz Serpa y Dra. Lizzette Rojas

The following articles were published thanks to the support of the OPEN SOCIETY INSTITUTE:

'OUTSOURCING', INSTRUMENTO JURÍDICO SIN CONTROL LEGAL 21
Dr. Ángel Guillermo Ruiz Moreno

EL DERECHO DEL TRABAJO EN UN MUNDO DIGITAL 31
Dr. Alejandro Navarro Flores

HACIA OTRA JUSTICIA LABORAL 37
Dr. Arturo Alcalde Justiniani

LA FLEXIBILIZACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD EN LAS RELACIONES DE TRABAJO 56
Dr. Arturo Martínez y González

EL DERECHO A LA HUELGA 67
Dr. Gerardo Valente Pérez López

HACIA UNA LIBERTAD SINDICAL IRRESTRICTA 74
Dr. Manuel De Jesús Esquivel Leyva

LA INICIATIVA DE REFORMA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO MEXICANA Y EL PRINCIPIO DE SUPLENCIA DE LA DEMANDA DEFICIENTE 76
Dr. Manuel Jiménez López

EL PROCEDIMIENTO LABORAL EN EL PERÚ 84
Dra. Teófila T. Díaz Aroco

LA OFENSIVA CONTRA LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL CASO DE EUZKADI 102
Dr. Jesús Torres Nuño



FEATURED ARTICLES

BREASTFEEDING BY LOW-INCOME, ADOLESCENT, HISPANIC MOTHERS AND THEIR PARTICIPATION IN A WIC PEER COUNSELING PROGRAM

Mónica Ramírez, M.S.N., R.N. and Sandra Strickland, Dr. P.H., R.N.

Abstract

This study examined the existence of a relationship between frequency of participation in a WIC Peer Counseling Program and the length of time a low-income, adolescent, Hispanic mother breastfeeds her infant during the first 6 months postpartum within a sample of enrolled participants in a large metropolitan WIC project in the Southwestern part of the United States. A convenience sample of 60 records was reviewed in order to collect data. The data collection instrument was developed by the researcher. Findings did not support the hypothesis that WIC peer counseling positively impacts breastfeeding duration of the low-income, adolescent, Hispanic mother. However, secondary findings did show a positive correlation between prenatal WIC enrollment with peer counseling assistance and increased breastfeeding duration. The mothers who were enrolled in WIC prenatally and sought assistance from a peer counselor tended to breastfeed longer than their counterparts.

Resumen

Este estudio examinó la existencia de una relación entre la frecuencia de participación en un Programa WIC con Consejería de Pares y el período de tiempo que las madres adolescentes Hispánicas de bajos ingresos amamantaron a sus bebés durante los primeros seis meses después del parto entre una muestra de participantes en un proyecto WIC de un área metropolitana en el Suroeste de los Estados Unidos. Una muestra por conveniencia de 60 expedientes fue revisada para recopilar los datos. El instrumento de recopilación de datos fue desarrollado por la investigadora. Los resultados no apoyaron la hipótesis de que la consejería de pares del Programa WIC impactaba positivamente la duración del amamantamiento de las madres adolescentes Hispánicas de bajos ingresos. Sin embargo, los resultados secundarios demostraron una correlación positiva entre la participación en el Programa WIC prenatal con consejería y un aumento en la duración del amamantamiento. Las madres que participaron del programa prenatal con consejería tendieron a amamantar por un período más largo que las que no participaron del programa.

Key Words. breastfeeding, low-income, adolescent, Hispanic, WIC

Palabras Claves. amamantamiento, bajo ingreso, adolescente, Hispano, WIC

INTRODUCTION

Breastfeeding an infant provides nutritional, immunological and developmental advantages. According to the American Academy of Pediatrics Work Group on Breastfeeding (1997), breastfeeding an infant for the first year of life can reduce morbidity and mortality.

Immunological benefits of breastfeeding include a decreased incidence of allergic reactions, Crohn's disease, ear infections, childhood acquired cancer, and acquisition of childhood onset diabetes (Davis, 2001). Some of the more recent research has resulted in identifying that breastfed infants are developmentally advanced in comparison to those that are formula fed (Reynolds, 2001). Despite these documented benefits, women in the United States continue to breastfeed at significantly low rates beyond three months postpartum (Ryan, 1997).



The reasons for low breastfeeding duration rates are multifaceted. A significant factor is lack of social support for the breastfeeding mother. Social influence can cause a woman to decide to breastfeed her infant, but social support will encourage a mother to continue her breastfeeding practices (Biancuzzo, 2003). This is particularly true for at-risk populations of low-income, adolescent, Hispanic mothers (Abramson, 1992; Naber & Locklin, 1994). As teenage pregnancy rates remain high throughout the United States, particularly among Hispanics, it becomes a priority to meet the needs of the young mother faced with decisions concerning infant feeding methods.

Research indicates that children born to teenage mothers tend to have poorer health and receive less health care (Burke & Liston, 1994). Breastfeeding can positively impact the health of these children as well as enhance the bond between mother and child. Low breastfeeding statistics coupled with the increasing number of adolescent pregnancy rates suggests the need to identify the most effective method to encourage adolescent expectant mothers to initiate and continue breastfeeding their infants. While a number of studies demonstrate that the presence of social support has a significant impact on increased breastfeeding initiation rates and longer duration of breastfeeding practices,

little research documents the most effective method of providing support to the vulnerable population of low-income, adolescent, Hispanic mothers enrolled in a Special Supplemental Nutrition Program for Women, Infant, and Children (WIC). In an effort to improve the overall breastfeeding rates of its enrolled participants, WIC has implemented various educational supportive measures. The development of the social support system of a breastfeeding mother has shown to be a positive influence on the breastfeeding experience (Dennis, 2002; Meyerink & Marquis, 2002). While it is well documented that peer support has a positive impact on breastfeeding initiation and duration rates (Dennis, 2002; Pugh et al., 2002; Bronner, Barber, & Miele, 2001), the literature does not provide a significant amount of research specific to the effect of peer support on the breastfeeding initiation and duration rates of low-income, adolescent, Hispanic mothers.

RESEARCH QUESTION

Is there a relationship between frequency of participation in the WIC Peer Counseling Program and the length of time a low-income, adolescent, Hispanic mother breastfeeds her infant within the first 6 months postpartum?



NEED AND SIGNIFICANCE OF STUDY TO NURSING

The role of the nurse is one that includes health provision and health promotion. Because of the many benefits that breastfeeding confers, the most appropriate and effective methods for providing breastfeeding support should be identified and then used in an evidence-based practice. This need is particularly true for the at-risk population of low-income, adolescent, Hispanic mothers.

The importance of focusing on a low-income, adolescent, Hispanic population for this research study included three reasons. First, Hispanics are the fastest and largest growing minority in the United States, with a significant percentage of these births belonging to adolescents (U.S. Census Bureau, 2000). Hispanic rates of breastfeeding in adolescent mothers continue to remain low. Second, mothers of

a lower income level have been shown to be less likely to breastfeed (Riordan & Auerbach, 1993; Baisch, Fox, Whitten, & Pajewski, 1989). Third, adolescents with lower levels of education also tend to be less likely to breastfeed (Bensusses-Walls & Saewye, 2001; Riordan & Auerbach, 1993; Baisch et al., 1989; Neifert, Gray, Gary, & Camp, 1988).

Health is one of the greatest gifts a mother can give to her child. Breastfeeding is an early start to promoting health in a child's life through the provision of beneficial immunities that increase a child's resistance to infectious diseases and enhances immune responses. Besides the immunological benefits, there are also developmental, maternal health, and socioeconomic benefits to breastfeeding. According to a research study from the United States Department of Agriculture, approximately 3.6 billion dollars could be saved if breastfeeding became the norm infant feeding method of the country (Weimer, 2001).

The significance of this study lies in the determination of the effectiveness of the WIC Peer Counseling Program as an appropriate and effective method for providing breastfeeding support that results in the increased duration of breastfeeding practices of low-income, adolescent, Hispanic mothers. It is through this determination that nurses, as well as other healthcare providers that serve this particular aggregate, can plan, develop, and implement programs based on this supportive measure. A collaborative process of identifying specific needs of the aggregate and application of effective methods of support can result in providing at-risk infants with a healthy start and at the same time decrease health care costs related to acute and chronic illnesses secondary to artificial feeding methods.

The study was guided by the assumptions proposed by the Ajzen and Fishbeins' Theory of Reasoned Action (TRA). These assumptions are: 1) Human beings are rational and make systematic use of information available to them, and 2) People consider the implication of their actions before they decide to engage or not engage in certain behaviors (Madden, Ellen, & Ajzen, 1992).

TRA asserts that the most significant determinant of a specific behavior is behavioral intention. Behavioral intention is defined as the perceived likelihood of performing a specific behavior (Glaz, Marcus, & Rimer, 1996). The antecedents of

behavioral intention are the concepts of attitude towards the behavior and subjective norm. A predictor of behavioral intention is subjective norm. Subjective norm is determined by the influence of perceived social approval or disapproval on the individual (normative belief) and the weight of the individual's motivation (motivation to comply).

In relation to this study, the intended behavior was breastfeeding. The antecedents to breastfeeding intention were an adolescent's feelings about breastfeeding (attitude toward the behavior) and the perceived support or lack of support available to her from her social network (subjective norm). Peer counselors provide encouragement and assistance in a manner that is age appropriate to the adolescent mother. Based on TRA, the peer counselor has an affect on defining the adolescent mother's subjective norm. If an adolescent mother believes that the outcome of breastfeeding her infant is a positive one, then she will have a more positive attitude towards breastfeeding. A supportive network, in this case the peer counselor, views breastfeeding as a positive behavior. Subjective norm will have a direct effect on behavioral intention. Behavioral intention, "I plan to breastfeed" or "I do not plan to breastfeed" then directly influences the behavior of breastfeeding.

HYPOTHESIS

Low-income, adolescent, Hispanic mothers who participate frequently with WIC counselors regarding breastfeeding following the birth of their child will breastfeed longer than those low-income, adolescent, Hispanic mothers who did not seek WIC counseling regarding breastfeeding following the birth of their child.

OPERATIONAL DEFINITIONS

The operational definitions used for this study are as follows:

1. Frequency of participation: Contact or interaction between WIC peer counselor and WIC enrolled mother that can include, but not limited to classes, counseling (clinic or in hospital), phone calls, and referrals.
2. Low-income: Mothers economically qualified and enrolled in WIC Program.

3. Adolescent: Between the ages of 13 and 17 as defined by WIC Program. (Mothers who become 18 years of age during the study timeframe were not excluded).
4. Hispanic: Self-identification of Mexican or Mexican American descent.
5. Breastfeed: Exclusive breastfeeding as well as any combination of breastfeeding and bottle feeding.
6. Infant: Child from birth to one year old.
7. WIC Peer Counselor: WIC mothers who have been successful in their breastfeeding experiences that have been trained to offer support to other WIC breastfeeding mothers by the provision of encouragement and supportive behaviors through a state or local health agency.

METHODOLOGY

The research design for this study was a descriptive correlational design. No interventions were introduced. The setting for this study was a WIC Program located in a large metropolitan city in the Southwestern part of the United States. The clinics are part of a WIC project that serves over 50,000 enrolled participants. Eighty-one percent of this particular WIC project's enrolled participants are of Hispanic descent. This particular project was chosen for its significantly large number of enrolled Hispanic adolescents. Approximately 2% of the Hispanics enrolled participants were between 13 and 17 years of age. A convenience sample of a minimum of 60 records was selected from the WIC clinic's enrolled population of postpartum mothers, 13 through 17 years of age, who had given birth between January 1, 2003 and December 31, 2003. The patient record acknowledged they had breastfed or attempted to do so during their WIC enrollment. The sample included 30 adolescent mothers who declared they were breastfeeding and who had come into contact or enlisted the aid of a WIC peer counselor regarding breastfeeding, and 30 adolescent mothers who also declared they were breastfeeding and had not come into contact or enlisted the aid of a WIC peer counselor. Charts were reviewed until the desired numbers for each group were retrieved for the study. Because the research data was collected from existing records and no individual identification was made, individual informed consent was not required. Complete confidentiality was

maintained. All data was analyzed and reported as group data. No names or identifying information were used to report the data.

The method of data collection was chart review. A data collection sheet was developed to collect the pertinent data. The mother's age and birth date of her child were used to verify qualification as a participant in the study. Days breastfeeding and postpartum contact with the WIC peer counselor was information needed to qualify the participant as part of the sample. Three additional categories were added to the tool for informational purposes only. These included prenatal contacts with WIC peer counselor, the child's gender, and type of contact (clinic, home visit, and others). Breastfeeding duration was determined by identifying the adolescent mother's reported last day of breastfeeding. The date that her WIC food packet changed to a non-breastfeeding status was also used to confirm breastfeeding duration.

The data gathering instrument was created for use with this study. The psychometric properties of the data collection sheet had not been established. It is important to note that the instrument does not contain scalable measures; rather it is used to capture demographics (age, child's sex) and single-item indicators (days breastfeeding, counseling setting).

RESULTS

The sample consisted of 60 records of WIC enrolled participants that met the inclusion criteria (Table 1). Their ages ranged from 14 to 17 years with a mean age of 16.6 years ($SD=1.1$) at delivery. Meeting the inclusion criteria, all mothers were identified through the record as Hispanic. Ninety-five percent of births occurred at 36 weeks or higher with a mean gestational age of 38.6 weeks ($SD=2.4$). In reference to gender of infants delivered, 48.3% (29) gave birth to males and 51.6% (31) gave birth to females. Sixty-five percent of the adolescent mothers were enrolled in WIC prenatally. During the first 6 months postpartum, 23% of the sample breastfed exclusively, while 77% breastfed in combination with the use of baby formula.

A correlational analysis revealed no bivariate association between number of contacts with a WIC counselor and number of days breastfeeding ($p=.51$). Because half of the sample did not have a peer counselor and, therefore, had zero contacts with a WIC

counselor, independent samples T-test were used to examine the difference in days breastfeeding between the group of adolescent mothers with a WIC counselor and the group without a counselor. Results indicate no significant differences between these two groups ($p=.57$), therefore, the hypothesis is rejected.

ADDITIONAL FINDINGS

Secondary analysis were performed to determine what other factors may be related to length of time breastfeeding. Bivariate analysis indicated that number of days breastfeeding was not significantly related to either mother's age at delivery ($p=.82$) or to number of days breastfeeding ($p=.69$). However, when examining the relationship between prenatal WIC enrollment and breastfeeding, there was a significant difference only in the group of adolescent mothers with a peer counselor (Figure 1). The mothers who had a peer counselor and who were enrolled in WIC prenatally, breastfed their infants an average of 111 days, while those not enrolled prenatally, breastfed an average of 42 days ($p<.001$).

DISCUSSION

The initial findings of the study showed no significant relationship between participation in WIC peer counseling and breastfeeding duration of the low-income, adolescent, Hispanic mothers whose records were reviewed following delivery of her child. Despite this fact, the study's findings do provide significant implications for Hispanic teens during pregnancy and prior to delivery.

Analysis of the data shows no significant relationship between increased breastfeeding duration within the first six months postpartum and the mother's age at delivery. However, the mean age for this sample of mothers was 16.6 years which may imply an agreement with the literature that supports the fact that the older a woman is the more likely to breastfeed than her younger counterparts (Schwartz et al., 2002; Forste et al., 2001). Granted, the age range is made up of only 5 years, but each of these years can be considered momentous from a developmental standpoint of the adolescent. In a study of English teens, Ineichen et al. (1997), found that teens over 16 years of age were more

capable of developing past a stage of self-centeredness to recognize the benefits to their babies and make the decision to breastfeed.

There did seem to be a low rate of exclusive breastfeeding practices among the adolescent mothers. Thirty percent of the mothers that had assistance from a WIC peer counselor exclusively breastfed their infants. Despite the fact that this is a low percentage, it is significantly higher than the 16.7% of mothers who did not come into contact with a peer counselor during their WIC enrollment. This finding is in agreement with the results of the descriptive studies of Kistin et al. (1994) and Arlotti et al. (1998) that examined participation in a WIC Peer Counseling Program. Both these studies found mothers who participated in the program tended to have higher exclusive breastfeeding rates. In those same studies, it was also found mothers who participated in the peer counselor program also had longer duration rates. This relationship between participation in the WIC Peer Counseling Program and longer duration rates was found in this study, but only in the mothers who had been enrolled in WIC prenatally.

The fact that there does exist a relationship between prenatal enrollment in WIC with peer counseling participation and longer breastfeeding duration rates may imply an agreement with the findings of Wiemann et al. (1998). Their study show decisions made by adolescents, regarding infant feeding methods, are most often decided upon during the middle to late stages of their pregnancy. It is probable that by having breastfeeding promotion and supportive interventions during the later stages of their pregnancy, the significance of breastfeeding may have been reinforced to a means that would motivate an adolescent mother to continue breastfeeding beyond the common stressors and complications associated with this method of infant feeding. Consideration should also be given to the possibility these young mothers initiated a form of responsibility to take care of themselves nutritionally during their prenatal period which may indicate a higher level of motivation to ensure beneficial outcomes for themselves and their babies. This already existing motivation coupled with any breastfeeding promotional and supportive measures may influence the adolescent mother to choose the most optimal feeding method—breastfeeding.

The confirmation of these proposed implications is not possible based on the data collected. Therefore, a replication of this study with the inclusion of a means for

collection of additional data such as previous breastfeeding experience, maternal attitudes about breastfeeding, level of acculturation, and available social support should be conducted. The analysis of such data would provide a more comprehensive view of the low-income, adolescent, Hispanic mother's breastfeeding experience.

CONCLUSIONS

This study is consistent with the literature in that, upon secondary analysis, it identified a relationship between participation in the WIC Peer Counseling Program and longer duration rates. It is significant for this study that this relationship was only found in the mothers that had been enrolled in WIC prenatally.

No relationship between increased breastfeeding duration within the first six months postpartum and the mother's age at delivery was identified. The mean age of the sample did lie in agreement with the fact the older a mother is the more likely she is to breastfeed (Schwartz et al., 2002; Forste et al., 2001; Ineichen et al., 1997).

The study results did not indicate any significant relationship between gestational age or infant's gender with breastfeeding duration. It did indicate a significant relationship between prenatal WIC enrollment and days breastfeeding only in the group of adolescent mothers with a peer counselor.

In conclusion, these results suggest the impact peer influence along with prenatal care can have on the outcomes of a pregnancy, not just in reference to the delivery of a healthy baby, but also on the decisions associated with positive parenting and health promotion in a child's life. This is especially true of the high-risk group of low-income, adolescent Hispanic mothers whose population continues to grow in numbers.



IMPLICATIONS FOR FUTURE RESEARCH

This study revealed that when a low-income, adolescent, Hispanic mother was enrolled in WIC prenatally and was assisted by a peer counselor, she tended to breastfeed for a significantly greater duration than her counterparts. In an effort to identify the contributing factors of this relationship, further research is merited. The findings and limitation of this study are the basis for the following recommendations for future research:

1. Replication of the study with a larger sample size.
2. Replication of the study with a means for collection of additional data such as previous breastfeeding experience, maternal attitudes about breastfeeding, level of acculturation, and available social support.
3. A longitudinal comparative examination of breastfeeding duration of mothers enrolled prenatally with those only enrolled postpartum who receive support from WIC peer counselors.
4. An examination of the stressors associated with the breastfeeding experiences of this specific aggregate that contribute to cessation.
5. An examination of the contributing factors for breastfeeding initiation among this specific aggregate.
6. A comparative examination of the impact of support provided by peer counselors and by regular WIC staff typically responsible for breastfeeding counseling on breastfeeding duration of this specific aggregate.
7. An examination of the low-income, adolescent, Hispanic mother's perception of her experience with a peer counselor.

REFERENCES

1. Abramson, R. (1992). Cultural sensitivity in the promotion of breastfeeding. *NAACOG's Clinical Issues*, 3 (4), 712-722.
2. Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980). *Understand attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
3. American Academy of Pediatrics Work Group on Breastfeeding. (1997). Breastfeeding and the use of human milk. *Pediatrics*, 100, 1035-1039.
4. Arlotti, J., Cottrell, B., Lee, S., & Curtin, J. (1998). Breastfeeding among low-income women with and without peer support. *Journal of Community Health Nursing*, 15 (3), 163-178.

5. Baisch, M.J., Fox, R.A., Whitten, E., & Pajewski, N. (1989). Comparison of breastfeeding attitudes and practices: Low income adolescents and adult women. *Maternal-Child Nursing Journal*, 18 (1), 61-71.
6. Bensussen-Wall, W. & Saewye, E.M. (2001). Teen-focuses care versus adult-focused care for the high- risk pregnant adolescent: An outcomes evaluation. *Public Health Nursing*, 18 (6), 424-435.
7. Biancuzzo, M. (2003). *Breastfeeding the newborn: Clinical strategies for nurses*, (2nd ed.). St. Louis: Mosby.
8. Bronner, Y., Barber, T., & Miele, L. (2001). Breastfeeding peer counseling: rationale for the National WIC Survey. *Journal of Human Lactation*, 17 (2), 135-139.
9. Burke, P. & Liston, W. (1994). Adolescent mothers' perceptions of social support and the impact of parenting on their lives. *Pediatric Nursing*, 20, 593-599.
10. Davis, M.K. (2001). Breastfeeding and chronic disease in childhood and adolescence. *Pediatric Clinician North American*, 48, 125-141.
11. Dennis, C.L. (2002). Breastfeeding peer support: Maternal and volunteer perceptions from a randomized controlled trial. *Birth*, 29 (3), 169-176.
12. Forste, R., Weiss, J., & Lippincott, E. (2001). The decision to breastfeed in the United States: does race matter? *Pediatrics*, 108 (2), 291-296.
13. Glaz, K., Marcus, F., & Rimer, B.K. (eds.). (1996). *Health Behavior and Health Education: Theory, Research, and Practice*. (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
14. Ineichen, B., Pierce, M. & Lawrenson, R. (1997). Teenage mothers as breastfeeders: Attitudes and behaviors. *Journal of Adolescence*, 20, 505-509.
15. Kistin, N., Abramson, R., & Dublin, P. (1994). Effect of peer counselors in breastfeeding initiation, exclusivity, and duration among low-income urban women. *Journal of Human Lactation*, 10, 11-15.
16. Madden, T.J., Ellen, P.S., & Ajzen, I. (1992). A comparison of the Theory of Behavior and the Theory of Reasoned Action. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18 (1), 3-9.
17. Meyerink, R.O., & Marquis, G.S. (2002). Breastfeeding initiation and duration among low-income women in Alabama: The importance of personal and familial experiences in making infant-feeding choices. *Journal of Human Lactation*, 18, 38-45.
18. Naber, S.H. & Locklin, M.P. (1994). Are peer counselors the key to achieving breastfeeding success with low income women? *Breastfeeding Abstract*, 13 (3), 19-20.
19. Neifert, M., Gray, J., Gary, N., & Camp, B. (1988). Factors influencing breast-feeding among adolescents. *Society for Adolescent Medicine*, 9, 470-473.
20. Pugh, L., Milligan, R., Frick, K., Spatz, D., & Bonner, Y. (2002). Breastfeeding duration, costs, and benefits of a support program for low-income breast-feeding women. *Birth*, 29, 95-100.
21. Reynolds, A. (2001). Breastfeeding and brain development. *Pediatric Clinician North American*, 28, 159-171.
22. Riordan, J. & Auerbach, K.G. (1993). *Breastfeeding and human lactation*. Boston: Jones and Bartlett.
23. Ryan, A.S. (1997). The resurgence of breastfeeding in the United States. *Pediatrics*, 9 (4), 596-597.

24. Schwartz, K., D'Arcy, H.J., Gillespie, B., Bobo, J., Longeway, M., & Foxman, B. (2002). Factors associated with weaning in the first 3 months postpartum. *The Journal of Family Practice*, 51 (5), 439-444.
25. United States Census Bureau. *2000 Census*. Retrieved April 2, 2003 from http://factfinder.census.gov/servlet/DTable?_ts=38021816554.
26. Wiemann, C.M., CuBois, J.C., & Berenson, A.B. (1998). Racial/ethnic differences in the decision to breastfeed among adolescent mothers. *Pediatrics*, 101 (6).
27. Weimer, J. (2001). The economic benefits of breastfeeding: A review and analysis. Food Assistance and Nutrition Research Report No. 13. Department of Agriculture Economic Research Service.

AUTHORS

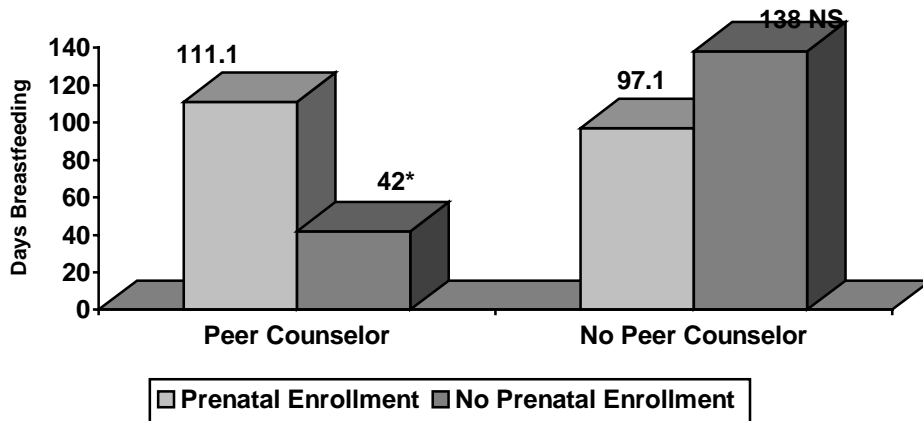
Monica Ramirez, M.S.N., R.N. - Instructor, University of the Incarnate Word, San Antonio, TX.

Sandra Strickland, Dr. P.H., R.N. - Associate Professor, Chair, M.S.N. Program, University of the Incarnate Word, San Antonio, TX.

Table 1. Participant Characteristics

Characteristic	WIC Peer Counselor (n=30)	No WIC Peer Counselor (n=30)	Total (n=60)
Mean Age at delivery (SD)	16.78 (.75)	16.42 (.74)	16.60 (1.1)
Mean Gestational Age (SD)	38.5 (2.7)	38.8 (2.2)	38.6 (2.4)
% Enrolled in WIC prenatally	70%	60%	65%
% Exclusively breastfeeding	30.0%	16.7%	23.3%
Breastfeeding mean (SD)	90.33 (67.17)	113.47 (61.9)	101.9 (65.11)
median	82.5	103.5	90.5
range	5-185	6-194	5-194
Contacts with counselor mean (SD)	2.0 (.83)	No contacts	N/A
% with 1 contact	26.7%		
% with 2 contacts	53.3%		
% with 3+ contacts	20.0%		
Range	1-4		

Figure 1. Number of Days Breastfeeding by WIC Enrollment Status



Copyright © 2005 Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc.

LAS PUBLICACIONES...MÁS QUE UNA MODALIDAD DE COMUNICACIÓN CIENTÍFICA

Flordeliz Serpa, Ph.D. y Lizzette Rojas, Ph.D.

Durante los últimos años, las agencias acreditadoras de instituciones de educación superior y las fundaciones que brindan apoyo económico a las organizaciones le han dado énfasis a la importancia de las publicaciones originales. Las publicaciones se han convertido, con el pasar del tiempo, en algo que va más allá

de su propósito fundamental: la comunicación de conocimiento. Cabe señalar que, en la actualidad, para muchos profesionales, el tener publicaciones es importante pero no necesario, mientras que para otros profesionales las publicaciones son una forma de adquirir prestigio.

¿Por qué se dice que el propósito fundamental de las publicaciones es comunicar conocimiento? Para responder a esta pregunta es necesario repasar el concepto “ciencia”. La ciencia se define como el conocimiento sistematizado de las cosas, basado en el estudio y experimentación.¹ Por lo tanto, el conocimiento humano es la esencia misma de las ciencias. Siguiendo esta línea de análisis y reflexión, se puede decir que, según el conocimiento es la esencia de las ciencias, entonces la información compartida es el fundamento del conocimiento. De manera tal que la información compartida podría considerarse como uno de los recursos más importantes de cualquier organización.

La investigación, en palabras simples, es una forma metodológica de generar conocimiento. El generar y compartir conocimiento es la base misma de la ciencia y el mejoramiento de la condición humana. Por lo tanto, la investigación que no se publica, existe sólo para aquellos que han estado involucrados en ella.



Precisamente, las publicaciones científicas nacieron con el propósito de dar a conocer la labor de los investigadores y compartir con sus colegas y con la comunidad el progreso alcanzado en el conocimiento científico. A través de los años, la función que han desempeñado las publicaciones en la ciencia ha sido sumamente importante. Las revistas científicas y/o profesionales tienen un papel difusor en el desarrollo de las ciencias y son una herramienta de actualidad para los procesos de enseñanza y aprendizaje en las diversas disciplinas.

La importancia de las publicaciones para las diversas disciplinas y la sociedad en general es tal que en la evaluación de muchos profesionales se está incluyendo el número de artículos publicados en revistas científicas y/o profesionales. De particular importancia son aquellas revistas que presentan artículos revisados por pares (“peer-reviewed”) y cuya revisión se lleva a cabo “a ciegas” (“blind-reviewed”).

Las publicaciones se han convertido en un indicador de ejecutoria en distintos escenarios. Éste es el caso de los profesionales de la enseñanza en las instituciones de educación superior, donde la presión por demostrar el valor y la efectividad de la gestión educación-aprendizaje se ha ido agudizando durante los últimos 15 años. Dicha presión proviene de diversas fuentes, incluyendo el gobierno local y el federal, así como las agencias de acreditación. Específicamente, el número de publicaciones en revistas profesionales, por año académico, es uno de los indicadores de ejecutoria más utilizados por muchas universidades en Estados Unidos.²



Las publicaciones profesionales entre instituciones de educación superior también se han convertido en un índice de prestigio para los departamentos y las universidades. Es por esto que las publicaciones se asocian frecuentemente con la reputación y progreso de un miembro de la facultad, convirtiéndose en un factor que apoya el movimiento vertical en la estructura de compensación, especialmente en las instituciones donde hay mayor actividad de investigación. Aunque las instituciones con mayor actividad de investigación suelen ser aquellas que ofrecen maestrías y doctorados, actualmente se está fomentando la investigación a nivel subgraduado.

Además del prestigio que las publicaciones profesionales proveen para la academia a nivel universitario, las mismas también proveen información sumamente valiosa para los decanos y/o directores de departamentos a la hora de tomar decisiones sobre promociones. Es aquí que la productividad de las publicaciones se hace aún más relevante. El nivel de productividad académica también es cuantificado por el número de publicaciones.³



Blackburn & Lawrence (1995) señalan en su estudio que, aunque existió variación por disciplina, para la década del 1990, la mayoría de los miembros de facultad (hombres y mujeres) en instituciones de educación superior de cuatro años producían sólo 12 publicaciones o menos en revistas profesionales durante su carrera.⁴ Se espera que para la década del 2010 dicha cifra se triplique.

A la luz del análisis y reflexión precedente, es demandante la realidad que hoy enfrenta Puerto Rico: el desarrollar publicaciones es una parte fundamental del desarrollo profesional continuo, siendo también un apoyo directo al desarrollo económico del país. Sin embargo, en Puerto Rico no se observa un esfuerzo conjunto y coordinado que fomente la investigación, la publicación de trabajos originales y que provea las herramientas básicas para crear conciencia de la importancia que tiene el que los profesionales, especialmente los miembros de la facultad de instituciones de educación superior, se envuelvan en proyectos de investigación y publiquen los resultados de los mismos. Hoy, más que nunca antes, urge una acción radical, holística y enfocada que promueva agresivamente el desarrollo de la investigación y las publicaciones en la Isla.

REFERENCIAS

1. Diccionario de la Real Academia Española. Vigésima Segunda Edición (2001). Recuperado el 11 de agosto de 2004 de <http://www.rae.es>
2. Banta, T. W. & Borden, V. M. H. *Performance Indicators for Accountability and Improvement*. New Directions for Institutional Research. No. 82, Summer 1994. pp. 95-119.
3. Toutkoushian, R. K., Porter, S. R., Danielson, C., & Hollis, P. R. *Using Publications Counts to Measure an Institution's Research Productivity*. Research in Higher Education. Vol. 44, No. 2, April 2003. pp. 121-148.

4. Blackburn, R. & Lawrence, J. *Faculty at Work. Motivation, Expectation, Satisfaction*. John Hopkins University Press. 1995.

AUTORAS

Flordeliz Serpa, Ph.D. - CEO, Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc., Bayamón, Puerto Rico.

Lizzette Rojas, Ph.D. - COO, Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc., Bayamón, Puerto Rico.

Copyright © 2005 Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc.

‘OUTSOURCING’, INSTRUMENTO JURÍDICO SIN CONTROL LEGAL

Dr. Ángel Guillermo Ruiz Moreno

A finales de la década de los años ochenta del siglo XX, un concepto empezó a inundar el mundo de los negocios y de la producción de bienes y servicios, infiltrándose en las economías nacionales de los países del primer mundo; fue una idea que llegó —como las grandes calamidades suelen hacerlo—, sin hacer mucho ruido, pero que resultó ser tan efectivo para los fines que fue pensado que muy pronto se introdujo hasta la médula en las sociedades europeas capitalistas, tratándose de un instrumento jurídico sin control legal alguno que transformó, socavándolos de raíz, los rígidos principios en que descansaba hasta entonces el trabajo formal. Nos referimos al contrato de *outsourcing*.

Para empezar su análisis, el *outsourcing* es un anglicismo que se utiliza para denominar una especie de subcontratación mercantil con enorme influencia, tratándose de un acuerdo de voluntades signado entre empresarios, que como muchas cosas provoca estímulos virtuosos o perversos, pues si bien eficiente y reduce los costos de producción, en el fondo pretende volver cosa del Derecho Privado lo que de suyo debe ser también materia de regulación por el Derecho Social; se trata pues de un convenio entre particulares que pretende escapar por la puerta trasera de regulaciones legales taxativas, intentando volver a los tiempos terribles en que la voluntad de las partes era la fuente suprema de obligaciones y por ende el contrato de trabajo era regido por un simple contrato de naturaleza civil.

Hasta donde hemos podido indagar, surgido del derecho anglosajón y más específicamente en el Reino Unido, debido a los logros espectaculares que permite alcanzar a las empresas pronto comenzó el



outsourcing a cobrar carta de naturalización en toda Europa, para asentarse luego a los Estados Unidos de Norteamérica y, en general, en todo el mundo occidental.

Se trataba de un concepto novedoso, creativo e ingenioso, que lamentablemente los juristas del sistema romanista no alcanzamos a entender en su exacta dimensión, ni tampoco medimos el impacto que habría de tener por fuerza en los Derechos del Trabajo y el de la Seguridad Social, máxime que, en Latinoamérica y especialmente en México, las novedades mundiales adoptadas —que luego impactan necesariamente en la ciencia jurídica—, pese al notable avance de los medios de comunicación nos llegan casi siempre tarde y terminamos de imponernos de ellas más tarde todavía, en un desfase tal que nada bueno nos augura como nación que pretende preservar el Estado de Derecho en que se supone vivimos.

Defendido y utilizado por hombres de negocios tipos que se pasan de listos, satanizado a priori por otros cuyo anacronismo es patético y se aferran a tiempos idos no necesariamente mejores, solapado por los gobernantes en turno que se niegan a ver la realidad de las cosas, e ignorado por la inmensa mayoría de los ciudadanos —sean trabajadores o líderes sindicales, empresarios sin visión, o juristas anquilosados que siguen pensando que las cosas son y están igual que cuando cursaron la carrera de abogados—, el *outsourcing* tiene etimológicamente una definición harto sencilla pues en realidad se compone de dos vocablos, a saber: *out*, “fuera”, y *source*, “fuente” o “suministro” que, acompañado del gerundio *ing*, (ya lo sabemos, una connotación que indica que algo se está haciendo), nos lleva a concluir, con lógica irrefutable, lo que *outsourcing* significa literalmente: *suministro externo*, una ministración de bienes y/o servicios que proviene de fuera de la propia empresa, siendo una estrategia de reingeniería empresarial que conduce a una forma diferente de hacer mejores negocios.

En los umbrales del siglo XXI, el *outsourcing* es ya una sentida realidad contemporánea que incide en la operación de cualquier compañía o consorcio empresarial que se precie de estar al día y que, en contrapartida, suele vulnerar los derechos de los trabajadores.

Más allá de su simple significado gramatical, tras esa aparente máscara de concepto inocuo —que de pronto se vuelve francamente inicuo para quienes resienten el

altísimo costo de inseguridad laboral que su aplicación trae aparejada—, conviene desentrañar qué es lo que significa conceptualmente el esquivo término *outsourcing*.

Para Ferry de Kraker, director general de la Federación Internacional de Administración de Compras y Suministros Pertinentes del Reino Unido: “... *Outsourcing* significa realmente encontrar nuevos proveedores y nuevas formas de asegurar la entrega de materias primas, artículos, componentes y servicios; significa también utilizar el conocimiento, la experiencia y la creatividad de nuevos proveedores a los que anteriormente no se recurría...”¹

En su calificada opinión, el mismo concepto del *outsourcing* es demasiado limitante en su conceptualización como para poder definir y describir lo que realmente está ocurriendo de unos años a la fecha en el aspecto de la producción de bienes y servicios en la Unión Europea, y por lo tanto, sugiere otros títulos análogos para comprenderlo mejor, tales como: “administración adelgazada”, “empresas de manufactura conjunta”, “cofabricación”, y hasta “subcontratación”, en aras de facilitar su comprensión lógica.

Por su parte el inglés Brian Rothery, autor del libro: “La verdad sobre el outsourcing”, opina que éste concepto de reciente cuño bien podría definirse como: “...un servicio exterior a la compañía y que actúa como una extensión de los negocios de la misma, pero que es responsable de su propia administración... Es pues la acción de recurrir a una agencia externa para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de una compañía o empresa...”²

Luego, Paule Neale, director de negocios de la compañía ISL de IBM —uno de los consorcios empresariales más grandes y mejor posicionados del mundo—, describe al *outsourcing* como: “...la práctica de transferir la planeación, administración y operación de ciertas funciones a una tercero independiente...”³

En aras de medir su magnitud de impacto, diremos que IBM Europa, a través de su director de abastecimientos, John Gillet, indicó que para el año de 1995 se redujeron los costos internos en mil millones de libras esterlinas, y de suyo, entre 1990 y 1994 se redujo la planta de personal subordinado de 100,000 a sólo 60,000 trabajadores, y que consideraban seriamente reducirla aún más en aras de alcanzar mayor competitividad con respecto a otros negocios dedicados a ese nicho específico de mercado.⁴

Ha llegado a tal grado la reducción de la planta laboral por el *outsourcing*, que hoy en día existen empresas de enorme influencia mundial que prácticamente no tienen un solo trabajador subordinado a su servicio, ya que subcontratan la totalidad de las etapas de su producción de bienes y/o servicios. Porque tras la inocente cuanto apantallante fachada de una reconocida firma comercial que se muestra hacia el exterior —empresa siempre convenientemente posicionada en el mercado global a base de golpes de publicidad mediática—, en el interior del inmueble conviven y de facto operan coordinadamente varias empresas menores, todas con sus respectivos personal subordinado: una de ellas se dedica exclusivamente a la producción de piezas que otra diversa ensamblará; mientras una diferente efectúa el terminado de la mercancía otra más se dedica a su empaque; y luego una compañía independiente se dedica a las labores de intendencia y mantenimiento, en tanto que otra atiende las áreas grises o las áreas verdes exclusivamente; y una última se dedicará acaso a las cuestiones de transportación de la mercancía ya terminada, sin dejar de contar a la que efectúa labores de simple vigilancia. Todas trabajaron sub-contratadas para una sola marca, pero cada una lo hizo por separado en procesos en cadena que en nada comprometen laboral o jurídicamente a su beneficiaria final.

Así, en virtud de ser más conocido y accesible a los juristas el concepto “subcontratación” —que casi siempre se ha intentado manejar en nuestro medio para entender al *outsourcing*—, lo utilizaremos así para hablar de él, si bien el concepto *outsource* —que es lo que pudiera traducirse como “subcontratista” en español—, refiere a una sola de las partes que celebran este complejo acto jurídico.

Para entender el *outsourcing* es necesario considerarlo siempre a la luz de dos decisiones gerenciales básicas adoptadas por una empresa que opte por este tipo de contratos sui-géneris: la primera se refiere a la cuestión sobre cómo fabricar, producir o comprar algo que no resulta costeable ni interesa fabricar, producir o comprar directamente; y la segunda, la fijación conveniente del tamaño deseado del personal que labora para una organización.

Es difícil para los juristas, con un sentido social muy marcado, entender a este mundo globalizado en donde la informática, la cibernética, la robotización y otros problemas afines de este mundo hiper-tecnologizado han impuesto su ley; pero

querámoslo o no, aceptémoslo o no, el trabajo “ha mudado de piel” y las cosas no son ahora como antaño las concebíamos.

Cuestiones como el tele-trabajo, la flexibilización laboral, el fenómeno implacable de la productividad llevado a extremos insospechados, nos ha cambiado de manera radical lo aprendido en las aulas; si a ello le sumamos la falta de capacidad de sintonía de las organizaciones gremiales —que tradicionalmente han ido a la zaga de tan impresionantes avances científicos—, y sobre todo ponderando a cabalidad los factores económicos que a rajatabla han impuesto en el planeta los mal llamados “neoliberales”, asistimos entonces a escenarios escalofriantes en donde el empleo formal es una especie en extinción, y la previsión y la seguridad sociales —que dependen del empleo formal para financiarse—, se hallan en franca crisis existenciales, mientras que el subempleo y el llamado “empleo subterráneo” crecen sin control y por desgracia también sin esquemas de protección para los millones de seres que lo ejercen cotidianamente.

El resultado final de todo ese oscuro panorama es que los gobernantes no protegen más a los empleados del país, ni tampoco alientan a la empresa; en tanto que éstas, con un afán



lucrativo desmedido, sólo piensan en cómo producir más con menos, sin reparar en los altísimos costos sociales que ese tipo de políticas desviadas e insensibles generan, tales como desempleo abierto, recesión, disminución del poder de compra de la población, alto índice de criminalidad y ausencia de valores de todo tipo.

Y es que, como queríamos competir libremente con países industrializados teniendo una infraestructura productiva subdesarrollada, por simples “imperativos de la economía” hemos debido suscribir pactos comerciales injustos, olvidando la sabia conseja en que descansa todavía el Derecho Social: *el trato igual entre desiguales sólo produce injusticias*. Olvidaron nuestros gobernantes al hacerlo que no bastaba la fórmula de la “igualdad de oportunidades” para todos, sino el punto es más bien si se conseguía la dignidad de nuestros obreros y la igualdad de acceso de la población a los beneficios conseguidos, una igualdad lograda siempre a través de la injerencia del Estado en una

correcta distribución de la renta nacional y confirmada luego mediante una efectiva justicia redistributiva de leyes justas y tribunales imparciales.

Por desgracia, como investigadores nacionales de México en el área del derecho Social, ahora no apreciamos por ningún lado *el trato jurídicamente diferenciado* a que propenden el Derecho Laboral y el Derecho de la Seguridad Social. Hoy en día sólo importa la competitividad, el ganar más amasando grandes fortunas y haciendo harina en polvo a los demás.

Ése es probablemente el mayor daño que ha hecho esa política de derecha de “producir más y mejor” a toda costa, según eso para posicionarnos en el mercado global. Respetando las ideas de quienes difieran de nosotros, ése es el mayor daño que a nuestro entender causa el inevitable infiltramiento del *outsourcing* en México.

Porque a fuerza de ser sinceros, las coloquialmente llamadas “empleadoras de papel” existen, y nadie las puede negar; ellas contratan personal y asumen los riesgos laborales y de seguridad social a un menor costo, aunque el beneficio directo los reciban sus “socios” comerciales. Nos queda claro que las “áreas verdes” y “áreas grises” de una empresa, ya no las atiende directamente el gran empresario o subcontratante, sino en la práctica el pequeño contratista dedicado a ese giro.

Entonces, ¿para qué lidiar o negociar con jardineros y mozos directamente, si después de todo ese “gasto” es deducible o acreditable fiscalmente y son otros los que cargan con los problemas? Si no funciona la subcontratista, de un plumazo se cambia y punto. ¿Y los trabajadores, que son empleados de una, pero que sirven a la otra? Pues a su suerte: se acabó el contrato, se acabó la chamba, punto.

Más de alguna vez, en alguna ciudad y hasta altas horas de la noche platicábamos lo que ocurría en todos nuestros pueblos hermanos de América Latina y el Caribe, con mi muy querido profesor, el ya extinto e inolvidable luchador social Dr. Osvaldino Rojas Lugo, un Latinoamericano de Puerto Rico, lamentando la nula visión de quienes ven en el mercado y sus reglas feroces sin rostro humano, el *quid* de la vida.

Es cierto, la elegantemente llamada “nueva cultura laboral” intenta ser *flexible*, tan flexibles las relaciones laborales como sea posible, al grado de poner en riesgo incluso la seguridad laboral y la estabilidad en el empleo; *flexibilidad*, aunado a la *productividad*, parecieran ser las claves del éxito empresarial contemporáneo.

Porque según sostiene el economista inglés Anthony Giddens: “...*hemos pasado de un mundo en donde los grandes abusaban de los pequeños, a un mundo en que los rápidos abusan de los lentos...*” Hoy no son las grandes empresas, los enormes trust comerciales, los gigantes holdings industriales, quienes obtienen más ganancias, sino los más ágiles, los más rápidos, los que se adaptan mejor a las volubles circunstancias actuales.⁵

Olvidan sin pudor alguno los grandes consorcios industriales, mercantiles y comerciales, los compromisos que tienen para con quienes con sus esfuerzos cotidianos les ayudan a hacer fortuna —los trabajadores, obviamente—, e incluso soslayan las propias filosofías humanistas que algún día los hicieron posicionarse mejor en décadas pasadas. ¿A quiénes de ellos les importan realmente los operarios o sus familias? La respuesta a la interrogante no existirá hasta en tanto todos tomemos conciencia en que es falsa la tesis que lo importante es el fin y no los medios para alcanzarlo en esta especie de “ley de la selva” que impera en la aldea global que habitamos.

Se trata a nuestro entender de un problema que subyace más bien en el tipo de políticas de Estado que pretendemos. Se aduce que ahora la ideología importa menos que antes y que las reglas las impone el mercado, argumentándose que no existen más las ideologías clásicas ni de “izquierdas” ni de “derechas”; pero eso no es cierto, la díada existe y seguirá existiendo pésele a quien le pese. A quien lo dude le recomendamos ampliamente la lectura de una obra de extraordinaria importancia del jurista italiano Norberto Bobbio: “Derecha e Izquierda”. Existen aún, no hay duda al respecto.

Acaso no estemos entonces frente a un simple problema jurídico, sino ético, puesto que las preguntas torales a resolver por los consejos de administración de las 500 empresas más importantes del mundo —entre las que encontramos una que otra mexicana—, sea simple: para ser aún más competitivos que nos conviene más, ¿fabricar o comprar?, una pregunta que se hacen a diario las industrias manufactureras; o bien, ¿lo hacemos nosotros o lo mandamos hacer?, que se formulan las industrias de servicios. Y claro, el *outsourcing* será la respuesta lógica a tales interrogantes, pues comprenden también que para poder subsistir, las empresas más pequeñas han aguzado el ingenio y con una versatilidad sorprendente ocupan segmentos enteros de la actividad productiva de bienes y servicios que les resultan más barato. Así, viviendo sólo de la subcontratación

y de la famosa “colocación” de personal por las subcontratistas reclutado, estas cientos de miles de empresas en el mundo sobreviven a la sombra de las otras, evitando de paso ser devoradas por la ferocidad de las reglas del mercado.

Esta perversa aunque efectiva “reingeniería” de procesos en los negocios, tiene claras ventajas sobre la producción tradicional, pues disminuye los tiempos, abarata los costes, y sobre todo reduce la plantilla de personal subordinado al igual que las prestaciones, pues al subcontratar los pesados y costosos contratos colectivos de trabajo que suelen acompañar a este tipo de empresas, es conveniente tener “socios” que diluyan responsabilidades.

No es extraño entonces que tras la fachada de humildes viviendas, decenas de trabajadores sin contrato escrito, sin medidas de seguridad e higiene, sin estabilidad en el empleo, sin regulación legal y sin seguridad social, laboren doce horas los siete días de la semana, prácticamente regalando esa “mercancía” a precios de remate de fin de temporada en que se ha convertido su trabajo, reclutados —que no contratados, conste— por empleadores sin escrúpulos que se aprovechan de su estado de necesidad y que tienen segmentos productivos que satisfacer a otras grandes empresas que son sus “socios” en el negocio a través de un contrato mercantil de *outsourcing*.



Aquí el punto no es si el *outsourcing* es negativo o malo en sí —un juicio de valor, después de todo—. Lo que ocurre es que se utiliza indebidamente porque no existe una normativa legal que lo canalice de forma adecuada, no hay tampoco una verdadera cultura empresarial en nuestro medio que lo aplique con racionalidad, y lo peor es que ni siquiera los propios trabajadores se han podido percatar lo perverso de ese vacío legal en que se ha traducido la indiferencia de quienes tienen el deber ineludible de regular los factores de la producción: gobernantes, legisladores, administradores de justicia, a la par que la de todos nosotros, académicos, juristas y litigantes.

Pero como todos vamos en el mismo barco, urgiría pues redefinir el rumbo y estar muy pendientes de la reforma laboral en México, que es ya inminente. Urge también que las Universidades — sobre todo las públicas, que se supone tenemos una visión social innegable—, alcemos la voz para que las empresas “colocadoras” de empleo y el *outsourcing*, sean efectivamente reguladas por las autoridades del trabajo de una buena vez, limitándose de plano este tipo de “ficciones jurídicas” que es una práctica perniciosa que nuestra legislación laboral —pensada por cierto para otros tiempos y otras circunstancias ya rebasadas—, no regula a plenitud convenientemente.

Recordemos que el México de hoy no es igual al de la década de los años setenta del siglo pasado, pues al paso de los años la realidad se ha modificado de manera sensible hasta escapar de control legal. Acaso sea preciso “aprender a olvidar” lo que habíamos aprendido y considerábamos inmutable, pues por citar un ejemplo palpable, el concepto “subordinación” no es ahora lo que antes fue. Sin embargo, nos esperanza saber que hay atisbos de luz al fondo del túnel.

Debe pues, para modernizarse y adecuarse a nuestros tiempos —dado que la realidad es más sabia que el derecho—, nuestra legislación del trabajo a partir del mítico artículo 123 Constitucional, incomparable “contrato social” surgido de la primera Constitución social del mundo en 1917, la mexicana. Será la única manera de que se asegure la prevalencia del Derecho en estas ficciones jurídicas como el *outsourcing* que es un vulnerador de derechos laborales.

Los académicos e investigadores, los líderes sindicales y en lo general todos aquellos preocupados por las relaciones laborales, estaremos al pendiente de cómo se avance en esa materia. Pero si cambiamos de marco legal, que sea para bien, haciéndolo sin prejuicios y sin satanizaciones interesadas; porque más que vencer habrá que convencer a las grandes mayorías de que el nuevo marco legal es conveniente para todos, si bien entendemos que en temas tan espinosos la unanimidad es imposible de alcanzar.



En este contexto, México es y seguirá siendo un Estado social de derecho y una nación de avanzada en materia del trabajo en todo el continente.

Por todo ello, en que pronto se regule el *outsourcing* en México y en América Latina entera, legislándose de una buena vez sobre tan polémico tema y se determinen las responsabilidades laborales respectivas, depositamos por ahora íntegramente nuestra esperanza.

REFERENCIAS

1. “Outsourcing”. Brian Rothery e Ian Robertson. Limusa, Noriega Editores. México, 1996. Pág. 4.
2. “The Truth About Outsourcing”. Rothery, Brian. Gower Publishing. Traducción de Fernando Roberto Pérez Vázquez. Universidad La Salle. Pág. II.
3. Op. Cit. Pág. 4.
4. Ibidem. Pág. 3.
5. “La Tercera Vía y sus Críticos”. Anthony Giddens. Editorial Taurus. México, 2001. Pág. 80.

AUTOR

Dr. Ángel Guillermo Ruiz Moreno - Presidente de la Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social ‘Dr. Guillermo Cabanellas’, Guadalajara, Jalisco, México.

Agradecimiento: Este artículo fue publicado gracias al apoyo de OPEN SOCIETY INSTITUTE.

Acknowledgment: This article was published thanks to the support of the OPEN SOCIETY INSTITUTE.

Copyright © 2005 Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc.

EL DERECHO DEL TRABAJO EN UN MUNDO DIGITAL

Dr. Alejandro Navarro Flores

El evento que nos reúne, como un homenaje póstumo al Doctor Osvaldino Rojas Lugo, que por su trayectoria en la vida física se significó como todo un Maestro en el Derecho Laboral, tanto en sus aspectos doctrinales como prácticos, en los ámbitos del Derecho Positivo, como en el Derecho a la Seguridad Social y en normas de aplicación de esos conocimientos, nos motiva a escudriñar el futuro que se presenta en lo inmediato y en lo mediato, en esas disciplinas jurídicas. El mundo que le tocó vivir al Doctor Rojas Lugo, ha venido transformándose en todos los órdenes, tanto el económico, el social, el jurídico y en las relaciones internacionales entre los individuos como entre las Naciones.



Cada día vemos como se empequeñece el mundo, cómo las relaciones internas de los países, se van incorporando a patrones de tecnología que anteriormente se desconocían y que tanto ayudan como perjudican, según el ángulo de la aplicación de esas tecnologías. Los teléfonos, en un principio, se aplicaron a la comunicación dinámica entre las personas que les permitía no desplazarse innecesariamente de sus quehaceres; pronto dichas

comunicaciones exigieron una mayor celeridad por la saturación de llamadas y algunas veces por el uso excesivo e incontrolable de los aparatos y entonces llegó en su auxilio el teléfono celular, que por medio de los satélites que las naciones poderosas lograron fijar en nuestro entorno atmosférico y así sin necesidad de cables, sin requerir de casetas o lugares de telefonía pública, se podían comunicar rápidamente a diversas partes de la ciudad y hasta del resto del país y del mundo, pero la inteligencia humana, considerando la continuación del problema de la comunicación, han perfeccionado otros elementos que permiten dicha relación personal, comercial y jurídica con la elasticidad y prontitud que los negocios demandan.

Aquí desembocamos al cuestionamiento del problema que avizoro:

La globalización del mundo económico, ha significado una distorsión de todos los órdenes, incluyendo la contratación tanto de personas físicas, como de empresas industriales mercantiles de toda índole.

La firma y la contratación electrónica, han venido presentándose con mayor frecuencia, pero a mi juicio, se han descuidado aspectos que seguramente generarán conflictos en el futuro.

La seguridad jurídica que anteriormente representaba una firma en un contrato escrito en papel, con las intervenciones de funcionarios, de fedatarios, de Oficinas Gubernamentales acreditadas, han sido desplazadas por su aparente lentitud.

Se implementó en años anteriores, el Servicio Notarial Consular, encargado a los Cónsules acreditados por la Secretaría de Relaciones Exteriores del Gobierno Mexicano, quienes autorizaban la veracidad de lo aseverado, manifestado y firmado ante ellos, suprimiéndose la obligación de que la firma del Cónsul, tuviera que ser autenticada por la Secretaría de Relaciones Exteriores, pero la dinámica de las exigencias del mercado y de las relaciones internacionales, convirtieron dicho sistema en obsoleto, sin mediar las consecuencias de esa indefinición jurídica en que se dejaban las contrataciones.

Los que, de una forma o en otra, hemos sido gambusinos del Derecho Laboral, pretendiendo encontrar mejores y más seguras relaciones entre empleadores y trabajadores, nos encontramos o por lo menos me encuentro, con las difíciles respuestas a preguntas que resultan obvias, en nuestro Derecho del Trabajo y de la Previsión y Seguridad Social, pero que no las considero tan sencillas, a la luz del DERECHO Comparado del que tengo conocimiento. Una situación que estimo inquietante, la presentaré en un ejemplo que espero me ayude a centrar mis afirmaciones:

Un profesionista de la Ciudad de México, es contratado por vía Internet, para desarrollar labores de investigación en mercados financieros, comerciales, industriales y laborales en cuanto a los problemas derivados de la legislación actual, las prestaciones y derechos sociales, etc., ofreciendo que la remuneración se le depositará por la misma vía electrónica a una cuenta bancaria. Luego de que realizó esas labores, que remitió el o los informes a un correo electrónico que le fue proporcionado, se encuentra con un silencio

en cuanto al envío de los sueldos, honorarios, compensaciones o como quieran denominarlos. ¿Podrá cobrarlos en alguna forma? ¿Mediante cuál sistema judicial?

Vamos analizando a la luz del actual Derecho positivo si existe o no una relación laboral:

La Ley Federal del Trabajo establece normas protectoras de las actividades desarrolladas por solicitud de una empresa o persona, a quien de origen se le llamaba “patrón” y posteriormente a solicitud de Organismos Internacionales, se substituyó por el nombre de “empleador”. Señala que el trabajo es un derecho y un deber sociales, sin que sea artículo de comercio definiendo como trabajador a “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. Completando esa definición contenida en el artículo 8º de la Ley en cita, que:

“Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual, o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.”

El numeral 20 del mismo Ordenamiento, establece la presunción legal, de la existencia de una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen y finalmente se equiparan la relación de trabajo, con el contrato del mismo género.

Si analizamos el ejemplo presentado, considero que existe el elemento de subordinación, cuando se le exige el estudio o la investigación de los temas señalados en el Contrato Electrónico, con la obligación de darlos a conocer a quien figura como solicitante. Existe el elemento de actividad humana intelectual, ya que las investigaciones necesitan verificarse en determinados lugares o fuentes de donde puedan resultar los datos reclamados y finalmente, existe el elemento del salario o remuneración por tales servicios.

Continuando con el problema, surge la pregunta: si no le pagan los estipendios prometidos, ¿debe quedarse indefenso? ¿Ante qué Autoridad podrá formular su reclamación de pago? Confieso mi ignorancia sobre la existencia de tratados o convenios internacionales, celebrados por nuestro Gobierno, con el de otros Países, para saber si se puede determinar competencia jurisdiccional para la resolución de los conflictos derivados de esa contratación y sus incumplimientos.

Además me surge la interrogante de cuál legislación será la aplicable en el litigio, ya que las que existen en los países altamente desarrollados, comúnmente denominados del Primer Mundo, tienen protecciones mínimas para los trabajadores.

En la misma postura podríamos seguir elucubrando acerca de la Seguridad Social, cuyas disposiciones legales difieren en forma abismal. En tanto en legislaciones estadounidenses, europeas y asiáticas, en la tésitura de países desarrollados, incluyen protecciones a favor de las personas, desde el momento mismo de su concepción hasta su fallecimiento, en países del resto del mundo, entre ellos México, esa protección se escatima y se cubre de requisitos, muchas veces insalvables para los derechohabientes, sus familiares y el pueblo no merecedor de la atención de los Institutos por carecer de afiliación.

La poca posibilidad económica del Instituto Mexicano del Seguro Social y en general del Sector Salud oficial, las innumerables cargas que los Gobiernos de la República introdujeron en las épocas que se consideraron de bonanza financiera, que incluyeron a personas que no eran productivas y las cuotas que se les fijaron eran más simbólicas que auténticas, orillaron la crisis de la que a diario se quejan quienes solicitan medicinas, atenciones más o menos urgentes y rápidas, teniendo que programarse las intervenciones quirúrgicas por semanas o por meses. Si a ello le sumamos la dificultad derivada de los “avances” tecnológicos, estamos en la presencia de una segura dificultad futura, quizá a muy corto plazo y de imprevisible solución.

Tenemos que considerar que los procedimientos electrónicos no son dignos de una plena confiabilidad, ya que en forma repetida, se escuchan o se leen noticias de fraudes en donde se utilizó la vía de Internet o de computación y se involucraron a personas físicas o morales, que sin su consentimiento, se hicieron movimientos financieros que les causó un detrimento patrimonial. En tales condiciones la contratación celebrada por la vía electrónica, vulnera la seguridad jurídica que debe prevalecer en esas relaciones a las que me he referido.

Ha sido muy sencilla la respuesta dada por Instituciones de Crédito o por las empresas a cuyo cargo se habían realizado las operaciones ilícitas, escudándose las primeras en que se les proporcionaron los datos correctos y las segundas, negando la veracidad de esas aseveraciones, lo que constituye una fuente de problemas que llegan en

una forma o en otra, a dejar en estado de indefensión y sin protección de alguna legislación o Tribunal competente al contratante dañado por las diferencias a las que anteriormente me he referido.

No tengo conocimiento de que en el proyecto o anteproyecto de las reformas a las Leyes Laborales y de Seguridad Social, se haya contemplado la solución a estos problemas que me he permitido someter a la docta Asamblea del presente Congreso, esperando que cuando menos merezca la atención y se encuentren métodos legales, que restablezcan la seguridad jurídica que considero en peligro de desaparecer.

No pretendo agotar el tema en esta intervención. Seguramente se me podrá administrar el calificativo de “retardatario”, por no estar acorde con los tiempos modernos, con la demanda de una celeridad cada vez más apremiante, pero considero que es más adecuado para las relaciones humanas el actuar despacio, pero con seguridad, que hacerlo impulsivamente, con las consiguientes repercusiones de los lamentos comprendidos en estas alocuciones: “SI HUBIERA...” o “YO CREÍ...” que lo único que producen, son frustraciones, litigios, detrimento patrimonial del afectado, ante la absoluta indefensión en que lo coloca esa modernidad mal entendida y peor aplicada. Reconozco que algunos países, que inculcan en la conducta social, la observancia de la VERDAD, con normas que castigan su falacia, rivalizan con otros que, en cambio, sostienen la situación contraria y es común oír frases juveniles y otras que no lo son tanto, de que la mejor forma de avanzar en la vida, es mentir, lo que se atribuye a una inteligencia utilitaria, ya que en esa conducta indebida, obtienen resultados inmediatos, que de otra manera tardarían años en lograrla, cuando ya por su edad, no pueden disfrutar de sus beneficios.

Si lo expuesto lograra despertar la inquietud sobre los resultados, que en forma fatalista menciono, consideraré debidamente disculpado el traer a este Congreso mis



dudas y distraer su amable atención, en el encuentro de alguna normatividad jurídica que prevenga, sobre todas las cosas, el que no se pierda la confianza en el Estado de Derecho que debe prevalecer en las relaciones humanas, en aplicación del Apotegma Juarista de que “*EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ.*”

CONCLUSIÓN

Debe tomarse con las debidas reservas la contratación laboral por medio de Internet, proponiendo medidas legales que hagan factible la seguridad jurídica entre las partes, principalmente hacia el trabajador o profesional contratado, fijándose por medio de Tratados la delimitación de competencias jurisdiccionales, para resolver los casos de conflicto estableciéndose normas mínimas de observancia, cuando se realicen esas contrataciones electrónicas, evitando que ocurra lo sucedido con los trabajadores migratorios cuyo “status jurídico”, nunca se ha podido conveniar.

AUTOR

Dr. Alejandro Navarro Flores - Académico de Número de la Academia Mexicana del Derecho de Trabajo y de la Previsión Social. Ponencia presentada durante el III Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social celebrado en Guadalajara, Jalisco, México del 20 al 22 de noviembre de 2003.

Agradecimiento: Este artículo fue publicado gracias al apoyo de OPEN SOCIETY INSTITUTE.

Acknowledgment: This article was published thanks to the support of the OPEN SOCIETY INSTITUTE.

Copyright © 2005 Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc.

HACIA OTRA JUSTICIA LABORAL

Dr. Arturo Alcalde Justiniani

El presente Congreso nos permite reflexionar sobre el tema del trabajo que sigue siendo una asignatura pendiente, a pesar de su trascendencia, no solo en el proyecto del país sino en la cotidianidad de la mayor parte de la población que vive de su esfuerzo personal para satisfacer las propias necesidades y las de su familia.



Poco nos ayuda realizar acercamientos al tema laboral haciendo abstracción de sus limitaciones, por esta razón, iniciamos nuestra reflexión planteando sus restricciones y propuestas de cambio. Intentamos analizar tres aspectos esenciales del Derecho Colectivo del Trabajo: Firma, Titularidad y Terminación de los Contratos Colectivos de Trabajo. Hemos escogido estos ángulos para nuestra reflexión en virtud de ser determinantes tanto en el futuro de la contratación colectiva como en el de la posibilidad de modernización integral de las relaciones laborales.

En la mayoría de los casos, los Contratos Colectivos se firman sin el conocimiento de los trabajadores, por el existente mercado negro de esta firma en el que participan litigantes, líderes sindicales, empresas y autoridades. Por lo general, las empresas escogen al sindicato de su preferencia en la medida en que basta la firma del secretario general de un sindicato y del representante legal de la empresa para que tenga vigencia legal este instrumento jurídico fundamental, en el que sus destinatarios primordiales, los trabajadores, suelen ser ignorados.

En el caso de la Titularidad de Contrato, se ha convertido en la práctica en un mecanismo violento, en una tarea casi imposible para los trabajadores que deseen el cambio. A pesar de reconocer que la firma y la titularidad de los contratos son aspectos esenciales, es preocupante que las propuestas para superar este problema suelen transitar en sentido contrario a su solución de fondo.

Tratándose de la Terminación de los Contratos Colectivos de Trabajo, a diferencia de las Firmas con Emplazamiento a Huelga y los Conflictos de Titularidad, éstos se desahogan con impresionante liberalidad. Estas Terminaciones se llevan a cabo sin la participación de los trabajadores, convirtiéndose en un mecanismo para subrogar contratos colectivos, reducir condiciones colectivas de trabajo o simplemente colocar a los trabajadores en estado de indefensión. Curiosamente este tema suele ser soslayado en las propuestas corporativas de reforma laboral.

En lugar de imaginar soluciones sustentadas en la transparencia, la democracia y la participación de los auténticos actores crece una visión aún mas corporativa que la vigente, la cual considera que la salida está en otorgar más facultades a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para decidir sobre la legitimidad de los sindicatos que pretendan la Firma o Titularidad de un contrato. Se propone imponer, so pretexto de la llamada "Legitimidad", requisitos que ampliarán la discrecionalidad de los Tribunales tripartitos de trabajo, que particularmente en lo referente a la representación de los patronos y los trabajadores son juez y parte, sin tomar en cuenta que quienes han pervertido este circuito de acceso y cambio de la representación obrera en materia de contratación colectiva son precisamente ellos mismos. Esta creencia de que imponer requisitos de legitimidad favorecerá la autenticidad de la contratación colectiva ha sido promovida por los litigantes empresariales que suelen beneficiarse del contratismo de protección imperante. Han convencido a los líderes del viejo sindicalismo oficial de que también será conveniente para ellos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tan sujetas a su natural influencia, tengan facultades legales para desechar un emplazamiento a huelga para firma de contrato, o un intento de cambio de titularidad.

Lo más lamentable, es que la pretendida medicina para el grado de problema de la Firma y Titularidad de los Contratos Colectivos de trabajo no sólo es recetada y compartida por quienes han provocado esa enfermedad, sino también, por algunas de nuestras autoridades de trabajo. Lo que es claro, es que de la alternativa que cualquier proyecto de ley otorgue a estos dos aspectos de la Contratación Colectiva dependerá en buena medida la posibilidad real de los trabajadores de recuperar la vida de sus gremios y los centros de trabajo como un espacio de auténtico diálogo productivo.

PROYECTOS Y PROMESAS DE CAMBIO LABORAL

Durante muchos años se ha reclamado la necesidad de un cambio en el mundo de la justicia laboral, nada justifica la lentitud que suele caracterizar a los procesos laborales. Tampoco encuentra fundamento que los salarios caídos puedan poner en riesgo la estabilidad de una pequeña fuente de trabajo, o que un grupo de trabajadores sufran toda clase de obstáculos que les impida representarse en el sindicato de su preferencia. La neutralidad, se ve limitada por la composición tripartita de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, particularmente en los Conflictos Colectivos de Trabajo. Estas limitaciones han generado diversas propuestas de transformación.

Los ángulos en que se ha analizado la agenda de cambios en el ámbito de la justicia laboral son diversos; se reclama una modificación en la ubicación de los Tribunales en el ámbito de los Poderes Públicos, cuestionando su dependencia al Poder Ejecutivo, proponiendo su conversión a jueces autónomos o dentro del ámbito del Poder Judicial; se sugiere una mayor profesionalización del personal con la posibilidad de un Servicio Civil de Carrera; otras propuestas, se orientan hacia la necesidad de una mayor transparencia en sus registros públicos, estadísticos y actos de autoridad; algunas más, insisten en las ventajas de la prevención y la conciliación, incluso en el arbitraje privado. Atendiendo a la experiencia internacional, se sugiere fortalecer la Inspección del Trabajo a fin de lograr el cumplimiento de las normas apoyado en los procesos educativos y buscando evitar controversias innecesarias en los Tribunales de Trabajo.

Otro obstáculo fundamental para lograr la modernización de nuestra justicia laboral deviene de la ausencia de recursos presupuestales autorizados. Los bajos salarios del personal jurídico medio, los reducidos medios de capacitación, el excesivo burocratismo, los criterios absurdos para el congelamiento de plazas y las instalaciones precarias inhiben por si mismos cualquier sueño de transformación. Habría que agregar a las dificultades anteriores la excesiva liberalidad con que acudimos a los juicios laborales que podrían ser resueltos por vías diferentes.

Nuestra Junta Federal de Conciliación y Arbitraje constituye un ejemplo de alta concentración de juicios por parte de media docena de empresas paraestatales, que en lugar de resolver conflictos en sus oficinas de personal, optan por desgastar al trabajador en largos procedimientos, cuyo costo para el Estado puede llegar a ser mayor que la

cantidad reclamada. Lograr un acuerdo con estas empresas parece una prioridad elemental.

Frente a este amplio escenario de problemas se han presentado propuestas detalladas en diversos proyectos de Reforma Laboral, entre los que se distinguen la iniciativa del Partido Acción Nacional presentada ante el Senado de la República en el sexenio pasado, el anteproyecto elaborado por el Partido de la Revolución Democrática (con modificaciones menores mas recientes), la propuesta elaborada por la Unión Nacional de Trabajadores, y la generada por el Consejo Coordinador Empresarial. Es importante destacar que el llamado Código Procesal, elaborado durante el sexenio zedillista bajo el cobijo de la Secretaría del Trabajo, ha sido acogido por la propuesta de la ley del sector empresarial, adopción que se formula con discreción para evitar exhibir las coincidencias entre la visión del empresariado y el texto final negociado.

En este contexto se pueden distinguir tres problemas esenciales, el primero de ellos la ausencia de legitimidad en las formas de representación sindical, acreditada por el gran número de siglas sin contenido, líderes convertidos en simples comerciantes de maniobras, abogados que actúan como propietarios de miles de Contratos Colectivos de Trabajo y en ocasiones funcionarios cómplices resignados a mantener el estado de cosas.

Un segundo problema está vinculado a las dificultades para lograr una contratación colectiva auténtica, ya que su proceso está viciado desde la forma en que nacen sin la participación de sus destinatarios, hasta su revisión o terminación. El tercer problema se relaciona con la participación del Estado a través de sus instrumentos de promoción, previsión de conflictos y solución de controversias y mediante órganos de justicia neutral y profesional, sin embargo esta problemática no ha encontrado respuesta a pesar del cambio de régimen político resultado



de la derrota del viejo partido oficial en julio del 2000 que generó profundas esperanzas de cambio entre un importante sector de la población.

Durante su campaña para la presidencia, Vicente Fox adquirió compromisos muy puntuales relativos a la Firma y Titularidad de los Contratos Colectivos, cristalizados en el documento firmado el 27 de junio de 2000, denominado "*20 Compromisos por la Libertad y la Democracia Sindical*"¹, conviene destacar seis de esos compromisos:

COMPROMISO	TEXTO
9	Establecer el Registro Público de Sindicatos y Contratos Colectivos. El organismo encargado de dicho registro será público y autónomo del Poder Ejecutivo.
10	Respetar el derecho de los trabajadores de pertenecer o no a un sindicato, sin ningún tipo de hostigamiento, discriminación o persecución a la disidencia sindical, que el gobierno mexicano cumpla cabalmente el Convenio 87 y ratifique y cumpla el Convenio 98, ambos de la Organización Internacional del Trabajo.
14	Hacer obligatorio el recuento previo a la selección del titular del Contrato Colectivo de Trabajo, cuando dos o más sindicatos demanden este derecho, y exigir el voto aprobatorio de la Asamblea como condición para la forma de dicho contrato.
15	Garantizar condiciones equitativas en la contienda entre opciones organizativas, incluyendo los juicios de titularidad.
16	Penalizar las prácticas patronales que buscan impedir la sindicalización u otorgar preferencia a una opción sobre otra.
17	Promover el voto universal, secreto y directo en los recuentos sindicales.

Mucho se ha reflexionado sobre los motivos por los que el nuevo gobierno haya ido cediendo poco a poco a sus propuestas de cambio, sobre todo porque los compromisos del nuevo Presidente se encontraban, a su vez sustentados en una larga tradición doctrinal del Partido Acción Nacional, fundadas en el pensamiento social cristiano, claramente defensores de la libertad sindical y el respeto a la dignidad del trabajador. Estos principios fueron ratificados e incluso ampliados a principios del mes de septiembre del presente año. No podía soslayarse que poco antes, en el propio PAN, en su iniciativa que reformara integralmente la Ley Federal del Trabajo, presentado ante la Cámara de Senadores, eran evidentes las propuestas que conciliaban un régimen de libertad de asociación, contratación colectiva legítima y flexibilidad racional, tomando en cuenta experiencias cotidianas. En particular, en materia de Firma, Titularidad y Terminación de los Contratos Colectivos, se

incluyó un amplio sistema de reformas sustentado en el entendimiento entre los trabajadores y los empleadores, reconociendo en la contratación colectiva el espacio idóneo para la productividad y la mejora salarial.

El nuevo gobierno encargó a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a designación de algunas organizaciones de empleadores y trabajadores, para elaborar un proyecto de reforma laboral. La convocatoria fue selectiva, a criterio del propio gobierno y el esfuerzo se presentó como un conjunto de adecuaciones a la ley vigente. No resultaba fácil afrontar un tema que durante muchos años se había mantenido pendiente. Existían presiones de carácter internacional, que reclamaban al gobierno mexicano diversos cambios estructurales, en diversas materias como fiscal, energética y laboral, entre otras.

El Presidente Fox en su propio programa de desarrollo económico para el año 2002, hizo suyos parcialmente los ejes para un avance en la democratización gremial, asumiendo el compromiso de fortalecer la libertad sindical, libre sindicación, autonomía, democracia y pluralismo sindicales mediante las siguientes acciones:

1. Registro Público de Asociaciones y de Contratos Colectivos.
2. Establecimiento de patrones confiables.
3. Voto Secreto emitido en lugar neutral.
4. Respeto a la voluntad de los trabajadores en la firma, revisión y terminación de Contratos Colectivos de Trabajo.
5. Simplificación o eliminación del requisito de "Toma de Nota".
6. Privilegiar la negociación colectiva.

Después de un año de pláticas, ha sido posible observar que el método propuesto por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, no fue el idóneo, al renunciar a expresar su propio punto de vista, haciendo parecer el proceso de negociación como un acuerdo entre los factores de la producción. Por lo limitado de la participación, por el origen interesado de los negociadores y particularmente por el peso fundamental que se otorgó a la representación empresarial, el contenido del proyecto, tendió a soslayar la agenda esencial de lograr la democratización en las organizaciones gremiales y el acceso a los trabajadores a la contratación colectiva auténtica. El gobierno se enfrentó al dilema de responder a sus promesas, a su ideario, y a las necesidades de productores y trabajadores, con una propuesta sustentada en la transparencia, en la autonomía, en la responsabilidad

productiva y en la retribución justa de beneficios, o sostener el viejo modelo corporativo que en materia de contratación colectiva se expresó en el Código Procesal zedillista, que limita sensiblemente los derechos colectivos de trabajo particularmente en materia de Firma y Titularidad de Contratos Colectivos, dando carácter legal al conjunto de obstáculos que en la práctica ya se oponen. Incluso, propuestas tan elementales como hacer transparentes los registros de contratos colectivos existentes en los archivos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fueron soslayadas por temor a contravenir a los "factores de la producción" lo que, en realidad, significaba la renuncia a transitar hacia la limpieza en el mundo de la contratación colectiva. En virtud de que los archivos vigentes son secretos, los trabajadores se ven impedidos a conocer los datos básicos del sindicato que firma el contrato colectivo a sus espaldas y detenta la titularidad del mismo, lo que resulta esencial para cualquier cambio, incluso gradual. El argumento empresarial, siempre con el apoyo del Congreso del Trabajo, de mantener en secreto los contratos colectivos no podría ser más absurdo al sostener que los mismos contenían secretos industriales, cuando en realidad lo que se preservaba era un mecanismo que impedía a los trabajadores un instrumento de información básico para al menos identificar al sindicato impuesto.

El proceso de negociación fue errático. En un principio, se invitó a la Unión Nacional de Trabajadores (U.N.T.) a participar, más tarde se le excluyó, en respuesta por haber elaborado un anteproyecto de ley integral; cuestión absurda si tomamos en cuenta que los empresarios elaboraron el suyo propio y a nadie inquietó tal actitud. Es absolutamente lógico, incluso conveniente, que los negociadores tengan una visión integral de sus pretensiones, las más avanzadas técnicas de negociación afirman que es más fácil que los intereses se compartan cuando los actores de la negociación saben lo que quieren y sus objetivos los han desarrollado en el papel. El Congreso del Trabajo fue el único que nunca presentó proyecto alguno, porque su verdadero interés era simplemente preservar los mecanismos que le otorgan su presencia corporativa y que en todo caso lo fortalecen, lo que explica su apoyo al Código Procesal Zedillista que en esencia se ve reproducido en materia de Firma y Titularidad de los Contratos Colectivos de Trabajo en el proyecto negociado.

LA CONTRATACIÓN COLECTIVA, ESPACIO PRIVILEGIADO DE JUSTICIA LABORAL

La contratación colectiva ha sido reconocida por la práctica y por la doctrina como el aspecto central del Derecho del Trabajo. Es en su entorno donde trabajadores y empleadores logran de común acuerdo diseñar el modelo laboral aplicable al centro de trabajo específico. Mediante este proceso de concertación se fijan condiciones de trabajo, niveles de desempeño, ámbitos de protección y remuneración, y todas aquellas normas que las propias características de la rama industrial, zona y proceso de trabajo convengan.

La Ley Laboral, en virtud de su carácter protector de mínimos, se convierte cada vez más en un referente de carácter general en la medida en que abarca realidades muy distintas entre sí. Es la concertación colectiva la que permite darle nombre y apellido a los principios y valores de una legislación fundamental para promover el desarrollo y la calidad de vida en nuestra sociedad.



Para que la contratación o concertación colectiva, adquiera el papel de espacio privilegiado de entendimiento entre los factores de la producción, requiere por obvias razones estar dotada de elementos de legitimidad, esto es, que los participantes en los procesos de diálogo y acuerdo, respondan efectivamente a los intereses que dicen representar. De verse alterada esta correa de

representación más que de entendimiento colectivo, estaremos presenciando un acto de simulación y el contenido de los instrumentos producidos convenios, contratos, acuerdos, etc. no estarían vinculados a los fines de beneficio común. Esta reflexión de principio es fundamental, en virtud de que en nuestro país la contratación colectiva tiene vicios de origen al grado tal, que en su inmensa mayoría los actos trascendentales que la rigen,

firma, revisión y terminación, suelen desarrollarse al margen, o incluso, en contra de la voluntad de uno de sus destinatarios fundamentales: los trabajadores. En efecto, la práctica común es que el primer contrato colectivo se suscriba sin que los trabajadores tengan participación, al igual que en los periodos de revisión y en caso de terminación. El contrato original es suscrito esencialmente como un acto de voluntad del patrón, por lo que éste cuidará que los trabajadores no lo modifiquen, ni intenten su titularidad mediante un sindicato sobre el cual no ejerza ningún tipo de control.

LA FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Conviene tener presente que existen dos vías para obtener por parte de los trabajadores la suscripción del contrato colectivo y, por ende, el reconocimiento de la titularidad del mismo: mediante un emplazamiento a huelga o por un acuerdo voluntario. Teóricamente existe una tercer posibilidad que es a través de un juicio ordinario, sin embargo, al no tener referente en la práctica, la omitiremos para los fines de nuestro estudio.

La distinción entre las dos vías: la pacífica (forma voluntaria) y la forzada (emplazamiento a huelga), han generado distintas propuestas que resulta fundamental apreciar, ya que los defensores del actual sistema de control gremial los llamados contratos de protección proponen mantener intocable el derecho de los empleadores de escoger el sindicato de su preferencia y firmar con él el contrato colectivo que regirá a sus trabajadores, el cual una vez depositado se convertirá en una garantía de protección a su favor, en razón de que el sindicato responderá a sus intereses y obstaculizará la posibilidad de organización

legítima de sus trabajadores, ya que firmado un contrato no puede pretenderse la firma de otro, viéndose obligados los trabajadores, en ese supuesto, a reclamar la titularidad de dicho contrato colectivo. Resulta interesante confirmar la íntima vinculación que existe en la práctica entre el mundo del Derecho de Asociación con el de la Contratación Colectiva, y en el caso de esta última entre la Firma del Contrato Colectivo, la Titularidad y la Terminación del mismo.



Nuestra legislación considera la contratación colectiva un derecho de los trabajadores, por lo que impone la obligación al patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato, de celebrar con éste cuando lo solicite un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar, pueden los trabajadores ejercer el derecho de huelga (Art. 387 de la Ley Federal del Trabajo).

Si bien aparentemente esta norma es protectora de los trabajadores, en la práctica se ha tornado perjudicial, en la medida en que no establece mecanismo alguno de participación de los trabajadores, permitiendo que el sindicato actúe al margen de la voluntad obrera.

FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO POR LA VÍA VOLUNTARIA, ACCESO PRIVILEGIADO AL CONTRATISMO DE PROTECCIÓN

Las propuestas de reforma legal con orientación democrática han insistido con razón que antes de que se tenga firmado un contrato colectivo por la vía voluntaria, debe consultarse a los trabajadores, con el fin de que sean ellos los que determinen libremente si es su interés que la organización pretendiente represente sus intereses, incluso abrir la posibilidad de que sea otra, la que más responda a sus intereses. No hay que olvidar que en la práctica, cuando un grupo de trabajadores se empieza a organizar en un sindicato, el patrón fácilmente se entera y si no tiene suscrito ya un contrato colectivo, rápidamente da los pasos necesarios para ello. Por esta razón encuentra plena justificación la propuesta de que en caso de que un sindicato pretenda la firma de un contrato colectivo, será necesario darlo a conocer previamente a los trabajadores para que éstos, mediante un recuento secreto determinen si apoyan al sindicato solicitante, si es su deseo o que otro sea el titular del pacto colectivo, o como se ha señalado simplemente no desean ser representados por sindicato alguno.

Los abogados litigantes del sector empresarial y los sindicatos corporativos han defendido que a la vía voluntaria de firma de contrato colectivo no se le ponga requisito alguno, ya que de obligarse a la consulta a los trabajadores se inhibiría la práctica común de firma del contrato colectivo al margen de la voluntad obrera, en otras palabras se afectaría el contratismo de protección del que obtienen tan pingües beneficios.

En el proyecto de Ley Federal del Trabajo elaborado por los llamados sectores de

la producción durante el 2000, se mantiene intacto el párrafo primero del artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo. Obviamente se rechazaron las propuestas del sindicalismo democrático y de la Unión Nacional de Trabajadores para que esta vía hacia la contratación colectiva requiriese de la participación de los trabajadores, destinatarios de tal suscripción. De golpe se canceló lo que hubiera significado el avance más importante de una nueva legislación laboral. Aún en una lógica de reforma de baja intensidad o gradualista, el gobierno del Presidente Vicente Fox no debería consentir esta práctica viciosa porque significa una contradicción a sus compromisos más elementales y porque la práctica acredita que esta firma voluntaria es la principal fuente de corrupción. Mantenerla significaría un acto de complicidad.

FIRMA DE CONTRATO COLECTIVO POR LA VÍA DEL EMPLAZAMIENTO A HUELGA

En contraste a la vía voluntaria suelen imponerse en la práctica toda clase de obstáculos a los emplazamientos de huelga que pretende la firma de un contrato colectivo. Al igual que en el caso de la titularidad de los contratos se alega que sindicatos fantasmas emplazan a las empresas sin tener trabajadores, lo cual de alguna manera es cierto, y partiendo de este razonamiento se deduce que hay que ponerle obstáculos tales como acompañar el emplazamiento con documentos que acrediten padrones de agremiados, firmas de los miembros, radio de acción del sindicato, etc., así la Junta de Conciliación y Arbitraje puede actuar con la discrecionalidad necesaria para acabar con los sindicatos malos, pero también con los sindicatos buenos.

Resultaría sumamente fácil acabar con la corrupción y la simulación vigentes si hubiera voluntad política para ello y no se acudiera al fácil expediente de alegar que no se ejerce la autoridad para mantener la paz social o las buenas relaciones con los empleadores que protegen a los sindicatos de su preferencia. En lugar de plantear soluciones sustentadas en la transparencia y el ejercicio responsable de derechos, que en materia de firma con emplazamiento a huelga significa ajustarse a lo que la ley señala en su artículo 921 consistente en que el Presidente de la Junta bajo su más estricta responsabilidad haga llegar al patrón el escrito de emplazamiento dentro de las 48 horas posteriores a su recepción y en caso de simulación llevar a cabo las acciones que toda autoridad responsable debe ejercer

cuando se trate de la comisión de actos de simulación jurídica, se opta por una salida por la puerta trasera, poniendo obstáculos al ejercicio del derecho de huelga que en la práctica se utiliza discrecionalmente. Así, si se trata de un sindicato democrático con los datos de identificación que se le reclaman se conocerán los nombres de los osados trabajadores que pretenden por esta vía obtener un contrato colectivo, y por la naturaleza de los documentos reclamados se inventan toda clase de criterios complementarios para diferir la admisión de la demanda o pliego petitorio con emplazamiento a huelga. No se trata de una especulación sino de hechos totalmente comprobados por la práctica, en tal razón las centrales sindicales compiten ofreciendo los más amplios servicios en contratismo de protección para ser acogidos por la vía voluntaria de la contratación colectiva; se allanan sin rubor a todas las exigencias del empleador, sabedores de que el emplazamiento a huelga es una vía escabrosa. En algunas regiones del país sindicatos muy marginales en su presencia y grado de influencia acuden a estos emplazamientos a huelga fantasma, son famosos los emplazamientos formulados con base en el directorio telefónico. Sin embargo, de ninguna manera pueden argüirse estas actitudes gangsteriles como las más representativas, hacerla es caer ingenuamente en el argumento de los litigantes empresariales que asustan con este petate del muerto para esconder sus verdaderas intenciones, inhibir los auténticos intentos de firma de contrato colectivo por la vía de la huelga.

En el proyecto elaborado en la Secretaría del Trabajo durante 2002, quienes se ostentan como representantes de los factores de la producción han impuesto su voluntad de mantener el primer párrafo del artículo 387, la ley intocada, favoreciendo la vía voluntaria de la firma de contrato colectivo para abrir la puerta cuando lo consideren necesario, o incluso buscar al sindicato de su preferencia, y para obstaculizar la vía de emplazamiento de huelga para firma de contrato colectivo y han sugerido un artículo con el texto siguiente:

" El empleador que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite un contrato colectivo. Si el empleador se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450. En este caso el sindicato deberá cumplir con las siguientes condiciones:

La solicitud deberá ser formulada por escrito y contendrá la firma de los

representantes del sindicato así como la de los trabajadores que como miembros representa. Se acompañará de las constancias vigentes expedidas por el Registro Público Nacional de Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, correspondientes a la inscripción de:

- a) Su directiva;*
- b) Los estatutos, en la parte relativa a su objeto y radio de acción que comprendan la rama de la industria o a la actividad de la empresa o establecimiento con el que pretende celebrarlo; y*
- c) El padrón de los agremiados del sindicato que laboren en la empresa o establecimiento.*

Como se observa, la propuesta es aún mas restrictiva que la práctica. Sin duda, de aprobarse, los trabajadores muy difícilmente se arriesgarán a reclamar la firma de un contrato colectivo por esta vía, hacerlo significaría colocarse en riesgo inminente. Acreditar previamente su alta ante la autoridad registradora, exhibirse con una firma previa, entregar documentos originales es arriesgarse a perder el empleo o la integridad, lo que en nuestros tiempos de tantas carencias será tarea de verdaderos héroes. La verdad es que asistiremos a los funerales de esta vía de contratación colectiva y no quedará más camino que la vía de los hechos, la menos deseable en un régimen de derecho como el que tanto necesitamos.

TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO

En la legislación vigente se establece un procedimiento especial para el desahogo de los Juicios de Titularidad. Atendiendo al texto del artículo 893 el procedimiento se inicia con la presentación de la demanda, en la cual el sindicato actor podrá ofrecer sus pruebas, la Junta deberá citar con diez días de anticipación a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución la que se efectuará dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda. En estos casos el mayor interés profesional debe resolverse con base en la voluntad mayoritaria a través del desarrollo de un recuento que se regula en el artículo 931 de la propia ley. Atendiendo al texto legal debería desahogarse todo el procedimiento en un periodo sumamente corto en el orden de los tres meses, la rapidez resulta esencial porque se trata

de un conflicto de intereses entre los trabajadores que pretenden un cambio y el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, generalmente apoyado por la empresa por el simple hecho de ser el escogido al firmar el contrato colectivo de trabajo. Estas normas jurídicas se enfrentan con una cruda realidad.

Al presentarse la demanda la empresa y el sindicato demandado son informados de ello fuera del procedimiento legal, casi automáticamente se genera todo tipo de presiones contra los trabajadores incluyendo despidos, dentro de este ambiente de zozobra las Juntas de Conciliación y Arbitraje se abstienen de citar a la audiencia de ley dentro del corto término establecido, extendiéndolo en razón del caso concreto y al grado de influencia de las organizaciones demandadas. En algunos estados de la República y tratándose de materia local, se tiene la política de ni siquiera dar trámite a estas demandas, sobre todo cuando la demandada es una empresa con importante inversión o asesorada por un despacho vinculado al poder político o con influencia personal con los funcionarios de las Juntas. Lo mismo sucede si el demandado es un sindicato de la central hegemónica o de una organización fuertemente allegada al propio empleador o a la autoridad.

Existe otra realidad paralela en donde sindicatos demandan la titularidad sin representar en su seno a la mayoría de los trabajadores que ostentan. Incluso es común que no representen a trabajador alguno y se trate de un simple acto de simulación para obtener de la empresa prebendas económicas a cambio del desistimiento, estos sindicatos aprovechan que la empresa se ve obligada a aceptar estos chantajes porque está consciente de que los trabajadores no están conformes con el sindicato titular o porque los diversos documentos que regulan la relación laboral no están en regla.

En los últimos ocho años las Juntas de Conciliación y Arbitraje empezaron a solicitar un conjunto de requisitos de hecho para inhibir las demandas de titularidad de Contrato Colectivo, la excusa de estos requerimientos se sustentaba en el impresionante número de demandas simuladas, aunque a la vez, se aprovechó esta circunstancia para también impedir las demandas de titularidad de los sindicatos auténticos. Se trata de una estrategia de doble banda, por un lado evitar la extorsión a las empresas, y por otro impedir que sindicatos democráticos puedan obtener la titularidad de contratos colectivos en contra de la voluntad de los patrones. Estos requisitos-obstáculos se fueron

extendiendo entre las diversas Juntas del país, aunque algunas de ellas agregaron ingredientes propios. La forma jurídica se presentó como Requerimiento de Procedibilidad o Legitimidad, los requisitos-obstáculos son básicamente dos: Radio de acción y la Relación firmada por los trabajadores afiliados al sindicato con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda.

En algunas Juntas se acude a otro tipo de requisitos-obstáculo, como favorecer en concordancia con los demandados acumulaciones en el proceso con el único fin de retrasar el procedimiento o criterios caprichosos, como el no admitir una demanda de titularidad mientras no se resuelva otra. Estos dos mecanismos complementarios simplemente utilizan a uno de tantos sindicatos que rente sus servicios, presentando una demanda de titularidad ya sea para generar la acumulación o bloquear por la vía de ocupar el espacio inicial.

Los obstáculos mencionados han sido declarados ilegales por Tribunales Colegiados que han considerado que los temas de legitimidad deben ser resueltos en el fondo del juicio y no como una cuestión de previa resolución, sin embargo el tiempo necesario para obtener un amparo es suficiente para hacer nugatorio los derechos de los trabajadores por las dificultades naturales que conlleva; el miedo, la inseguridad, el carácter casi secreto con que es necesario organizarse y entre otras cosas la amenaza siempre presente de la aplicación de la cláusula de exclusión. Cada vez son más los contratos colectivos que, como el de Banamex, establecen la hipótesis de separación del empleo a quien pretende formar parte de otra organización sindical. En otras ocasiones, los documentos no existen, sobre todo cuando se trata de la pequeña y mediana empresa. Estos obstáculos llegan a niveles de sofisticación extrema a grado de que hay Juntas que exigen la firma de los propios trabajadores y su alta ante la autoridad registrante previa a la admisión de la propia demanda de titularidad, estos dos requisitos dan el golpe de gracia a la posibilidad de un cambio porque se impone un procedimiento administrativo anterior a la demanda que, en la práctica, es sumamente difícil de desahogar tomando en cuenta que la autoridad registradora cuenta con sus propios mecanismos de inhibición y es objeto de los mismos intereses creados. Baste señalar que el alta como socio presupone otros requisitos que de manera casi imposible se podrán desahogar. La exigencia de acreditar el radio o ámbito de acción de los sindicatos otorga a la autoridad el máximo

grado de discrecionalidad, sobre todo porque es sumamente subjetivo distinguir una rama industrial de otra en un entorno de flexibilidad como el vigente. Con esta excusa un sindicato del hierro no puede representar a trabajadores de la industria automotriz o un sindicato textil, no puede vincularse con la confección, aún mas grave es que la Junta puede inventar que un sindicato gremial está limitado para representar a trabajadores de su gremio cuando el titular es un sindicato de industria. Este último invento es generado por las empresas del sector aéreo para impedir el crecimiento de sindicatos auténticos como ASPA. En fin, las consecuencias son de tal alcance que hacen nugatorio los derechos de los trabajadores.

Lo importante es aclarar que en este planteamiento hay gran engaño en la medida que se plantea una premisa verdadera pero una conclusión falsa en efecto, el gran número de Juicios de Titularidad que son motivo de desistimiento deben resolverse en su correcta dimensión, se trata de actos de simulación jurídica, ostensibles delitos que deben ser inhibidos con otro tipo de soluciones que no ahoguen también el



derecho de los sindicatos auténticos. Bastaría que la autoridad laboral diera vista al ministerio público al existir una clara presunción al presentarse un caso de desistimiento o un abandono de juicio como también es común puesto que se afirmó representar a la mayoría de los trabajadores y posteriormente se señaló que no se contaba con ellos. Lo que se trata de evitar es tirar el agua sucia de la bañera junto con el niño. La verdadera solución no es crear más obstáculos ni ampliar la discrecionalidad de un órgano tripartita que muy pocas veces es imparcial, si no generar condiciones para que los trabajadores puedan organizarse con libertad y demandar, si así lo prefieren, un cambio de representación de su titularidad contractual sin que sean objeto como sucede en la práctica de actos de violencia, despido y toda clase de presiones. Si la autoridad cumpliera con la ley y en el término de diez días, a que se refiere el artículo 893 del

Código Laboral, citara a la audiencia desahogando ésta en el término perentorio establecido viviríamos una realidad distinta.

Es francamente lamentable que el gobierno del Presidente Vicente Fox, en el que se han cifrado tantas esperanzas de cambio, haya optado por avalar un proyecto de nueva Ley del Trabajo que prevé obstáculos más represivos que el propio Código Procesal Zedillista. En el último documento de trabajo presentado de común acuerdo entre el Congreso del Trabajo y el sector empresarial de fecha 30 de julio del año 2003 aparecen dos artículos nuevos con el siguiente texto:

"Artículo 893-A.- Como requerimiento de procedibilidad de la demanda de titularidad o administración de un contrato colectivo se requiere que el sindicato promovente acompañe:

- 1.- Constancia certificada del registro del Sindicato y de su representación legal;*
- 2.- Copia certificada de los estatutos o de la parte donde conste su objeto o radio de acción;*
- 3.- Relación firmada por los trabajadores que presten servicios a la empresa afiliados al sindicato con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda;*
- 4.- Certificación de la autoridad registradora de que las personas arriba mencionadas se encuentran en el padrón del sindicato, así como la fecha de su anotación;*

Si de los documentos exhibidos se desprende que se cumplen con los requisitos señalados la Junta dará trámite a la demanda.

Artículo 893-C. - Mientras no se resuelva la titularidad no se admitirá otra demanda por igual motivo resulta en definitivo la titularidad a favor del demandado el actor no podrá solicitarla de nuevo hasta transcurrido el año ante la fecha en que laudo causara estado o en que el actor se hubiera desistido. "

Obviamente los litigantes empresariales y los líderes sindicales dedicados a los contratos de protección estarán de fiesta con estos dos artículos que amplían los obstáculos que en la práctica limitan los juicios de titularidad hasta casi su extinción,

ya que no sólo se impone la obligación de acreditar el odioso y manipulable radio de acción sino que obligan a los trabajadores a firmar una relación, afiliarse con anterioridad al sindicato y por si fuera poco es menestra obtener una certificación de la autoridad registradora de los trabajadores que se han dado de alta ante ella con anterioridad y para rematar, el artículo 931 relativo al recuento señala que sólo podrán ejercer el voto los trabajadores que hubiesen aparecido en dicho padrón. De aprobarse una norma semejante desaparecerá el reducido aliento que aún queda entre algunos sectores de trabajadores para recuperar sus organizaciones gremiales. Tendrá un costo muy alto en las posibilidades de transitar, aún gradualmente, hacia la tan anhelada concertación colectiva tan necesaria para modernizar el mundo del trabajo. Lo que menos se vale es excusarse señalando que se trata de un acuerdo entre los "Factores de la Producción" o entre el Congreso del Trabajo y el sector de los empleadores, porque independientemente de la artificialidad de estas representaciones, el gobierno no puede abdicar a su compromiso de lograr el bien común.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

El artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo establece tres causas de terminación del contrato colectivo de trabajo: el mutuo consentimiento, la terminación de la obra y el cierre de la empresa o establecimiento en el caso de terminación colectiva de las relaciones de trabajo. La terminación se ha convertido en una fuente muy cómoda para realizar toda clase de maniobras para abaratar el costo de la contratación colectiva suprimiendo prestaciones, o cambiando de sindicato mediante la subrogación o simplemente dificultando reclamaciones de titularidad auténticas. La maniobra es muy fácil, el líder del Sindicato y el representante del empleador acuden ante la autoridad laboral y dan por terminado el contrato colectivo. Acto seguido pueden celebrar otro con el mismo o simplemente dejar a los trabajadores sin representación alguna. Lo curioso es que en esta materia a las Juntas no se les ha ocurrido que los trabajadores deban autorizar dicha terminación. No se requieren listas ni padrones. Tampoco firmas de los destinatarios ni medios de legitimación. Basta decir que el proyecto de nueva Ley Federal del Trabajo diseñada durante el presente año en las oficinas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social deja intocado el artículo 401. En otras palabras en esta materia no

aparece como necesario modificar la realidad. Ni siquiera en una lógica gradual. No cabe duda de que estamos desperdiciando una gran oportunidad para el país entero.

REFERENCIAS

1. *Democracia Sindical. Obra Colectiva*. Ediciones UNAM-IIEC. Proyecto: Cambios en la regulación laboral como consecuencia de la Globalización. Primera Edición México. 2001 pág. 32 y 33.

AUTOR

Dr. Arturo Alcalde Justiniani - Ponencia presentada como un aporte al debate sobre el futuro de la contratación colectiva en su firma, titularidad y terminación. Ponencia presentada en la XLIV Asamblea Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, celebrada en México, D.F. del 4 al 7 de abril de 2004.

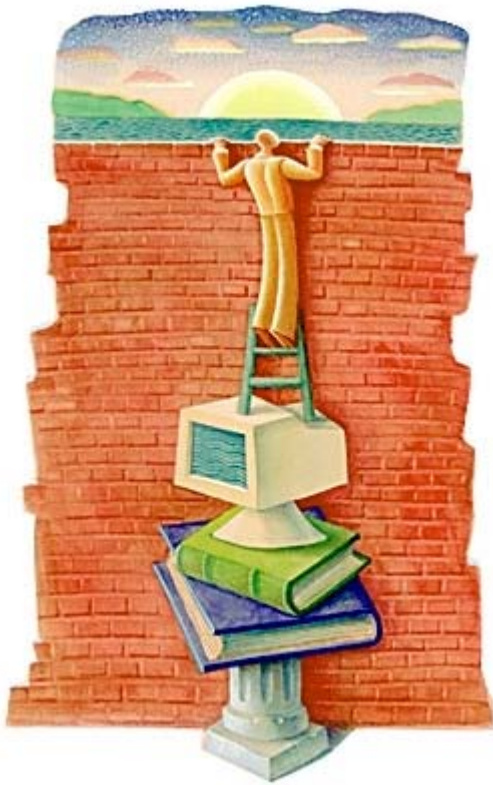
Agradecimiento: Este artículo fue publicado gracias al apoyo de OPEN SOCIETY INSTITUTE.

Acknowledgment: This article was published thanks to the support of the OPEN SOCIETY INSTITUTE.

Copyright © 2005 Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc.

LA FLEXIBILIZACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

Dr. Arturo Martínez y González



“Nuestros pueblos contemplan ante sí un nuevo camino de grandes perspectivas e Iberoamérica y el Caribe, han superado las botas de la dictadura, construyendo nuevas democracias con contenido ético y con constituciones que garantizan derechos a los trabajadores y empresarios y abren puertas a las transformaciones sociales, económicas, políticas y culturales, creando nuevas normas jurídicas y un nuevo derecho, el derecho del trabajo”.

Dr. Osvaldino Rojas Lugo

“El Desarrollo del Derecho Laboral en Puerto Rico e Iberoamérica y su Interrelación con el Desarrollo Político.”

“La flexibilización tiene muchas vertientes o perspectivas. Se aplica a los mercados de trabajo; a las nuevas tecnologías; a los sistemas de organización del proceso productivo; se habla de la

flexibilidad funcional en la organización del trabajo, que implica el rompimiento de los sistemas tradicionales de especialización y crea la figura del trabajador polivalente o de habilidades múltiples”.

El tema no es nuevo, ya que se ha hablado de la creación de un marco jurídico laboral flexible que estimule el desarrollo de una industria productiva que le permita competir en un mercado abierto y en una economía globalizada.

En México, el tema de la flexibilización laboral, ha sido motivo de divisiones y enconos. Unos, que atacan a ultranza el sistema neoliberal que hemos importado y consideran que la flexibilización de las normas laborales, no es otra cosa más que el

aniquilamiento, destrucción, exterminio y supresión de las conquistas laborales, tanto legales, como extra legales o contractuales que implican una disminución en los derechos de los trabajadores, aduciendo que lo que desean los empresarios es una Ley Laboral retrógrada que les permita hacer lo que quieran, inclusive el abuso.

Otra corriente, establece que se le debe dar mayor flexibilidad a la Ley Laboral, con el fin de lograr un marco legal que estimule la productividad, la calidad y la competitividad de la industria en una economía abierta y globalizada, que atraiga a la inversión nacional y extranjera y fomente la creación de nuevas industrias, que en suma permita al País superar la grave crisis económica y las altísimas tasas de desempleo, subempleo y marginación que padece y encaminarlo hacia un crecimiento sostenido que robustezca el principio rector del derecho del trabajo que es, precisamente, el principio de estabilidad en el empleo.

No estamos de acuerdo con la llamada “desregulación” del Derecho de Trabajo, pues consideramos que implica una contradicción en sus términos; toda vez que la función del derecho es esencialmente reguladora de la vida social. No obstante, debemos admitir las exigencias de una flexibilización laboral concebida no como el aniquilamiento de las conquistas y prerrogativas obreras, sino como una adecuación a las modalidades que impone la globalización económica y la realidad laboral en la actualidad, que conlleva una diversificación de la normatividad, conforme a las variantes inherentes al trabajo.

a) El trabajo “típico” se caracteriza por la prestación de un servicio por cuenta ajena, con carácter subordinado y mediante una retribución convenida. Esta relación laboral implica una garantía legal de tutela tendiente a la estabilidad en el empleo y a la indemnización por despido injustificado.

En cuanto a la estabilidad en el empleo, en este tipo de trabajos, México tiene un sistema relativo sobre este principio fundamental, que representa un bastión para el Derecho del Trabajo. Entendemos por estabilidad, el derecho del trabajador de conservar su empleo en tanto no medie causa justa de despido y subsistan las causas y materia que dieron origen a la relación laboral.

Se entienden por causas que dan origen a la relación laboral, el conjunto de circunstancias que motivan la prestación de servicios; y por materia del trabajo, el objeto al cual es aplicada la actividad del trabajador.

Principio de estabilidad en el empleo se justifica desde varios puntos de vista:

I. El trabajo es por regla general el único patrimonio del hombre que labora, de ahí, que sea necesario para él, el poderlo conservar.

II. La estabilidad es condición necesaria para que el trabajador obtenga mejoras en su salario, ascensos, derecho a la jubilación, etcétera.

III. La estabilidad es una pretensión universal de nuestros tiempos, pues contribuye a solucionar el problema de la desocupación y proporciona al trabajador y a su familia, seguridad y tranquilidad.

Este derecho a la permanencia en el trabajo, nació absoluto, después se hizo nugatorio y en la actualidad es relativo. En efecto, en un principio, de acuerdo a nuestra Constitución, existía la “reinstalación obligatoria”, es decir, que cuando un trabajador era separado de sus labores, demandaba el cumplimiento de su contrato individual de trabajo (reinstalación) y ganaba su juicio, en todos los casos operaba la reinstalación obligatoria, es decir, la estabilidad en el empleo era absoluta.

En el año de 1941, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, refiriéndose a la Fracción XXI del Artículo 123 Constitucional, determinó que cuando el patrón era condenado a reinstalar a un trabajador, en todos los casos podía dejar de cumplir esta obligación, mediante el pago de una indemnización, estimando que la reinstalación en el trabajo constituía una obligación de hacer, cuya ejecución forzosa era imposible. De ahí, que a partir de entonces la estabilidad en el empleo se hizo nugatoria.

En el Diario Oficial del 21 de noviembre de 1962, se publicaron las reformas a las Fracciones XXI y XXII del Artículo 123 Constitucional que se referían al derecho a la reinstalación obligatoria, determinando que si el patrón se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, daría por terminado el contrato de trabajo, mediante el pago de una indemnización; sin embargo, esta disposición no sería aplicable en los casos de las acciones consignadas en la Fracción siguiente, es decir, que la Ley Laboral determinaría los casos en que el patrono podría ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, es decir, de reinstalar al trabajador en sus

labores, mediante el pago de una indemnización. En virtud de lo que antecede, la Ley Federal del Trabajo fue reformada y se estableció en el Artículo 49, los casos en que el patrón podía negarse a la reinstalación obligatoria mediante el pago de las indemnizaciones, los cuales son: cuando se trate de trabajadores que tuvieran una antigüedad menor de un año; en los casos en que a juicio de conciliación y arbitraje, el trabajador, por razón del trabajo que desempeñaba o por las características de sus labores, estuviera en contacto directo o permanente con su patrón y la Junta, estimado lo anterior, consideraba que no era posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; en los casos de trabajadores de confianza; en los casos de servicio doméstico y cuando se trate de trabajadores eventuales.

En razón a lo establecido en el párrafo inmediato anterior, podemos reiterar, que en la actualidad el derecho a la estabilidad en el empleo, en México es relativo.

b) El trabajo “informal”, por su propia naturaleza es difícil atraerlo a la normatividad laboral, pues las causas que lo originan tienden precisamente a soslayar esa regulación; por lo que la diversidad de sus manifestaciones tiene que motivar el tratamiento jurídico y social apropiados. En nuestro país nada se ha hecho sobre el particular y día con día más personas engrosan las filas de este tipo de trabajo que representa por una parte una necesidad por falta de empleos, oportunidades y raquíuticos salarios y por la otra representa una lacra para la sociedad, ya que fomentan la competencia desleal para el gobierno ya que no le tributan cantidad alguna. Se considera que en México de cada cinco personas en edad productiva, dos de ellas se encuentran en la economía informal.

En el primer semestre del año 2003, según las encuestas, las empresas grandes y medianas de nuestro país redujeron su personal en un 32%; congelaron contrataciones en un 27%; contrataron por tiempo determinado un 25%; contrataron por la vida del outsourcing un 21% y congelaron sueldos a los empleados de confianza un 19%.

c) El trabajo “autónomo”, este tipo de trabajo se caracteriza por el autoempleo.

d) El trabajo “temporal”, éste se justifica cuando la naturaleza de los servicios o la realización de una obra lo requiera, pero siempre hemos manifestado que estos trabajos son jurídicamente inadmisibles si se utilizan en forma generalizada incurriendo en el

trabajo precario ya que son inestables y lesionan los derechos humanos del trabajador en detrimento de la productividad.

En México la regla general es la contratación por tiempo indefinido y los casos de excepción es el tiempo u obra determinados, los que se justifican, siempre y cuando se especifique en dichos contratos el porqué de su naturaleza de excepción, es decir, debe justificarse plenamente su naturaleza jurídica ya que la Ley Laboral Mexicana protege al hombre que trabaja bajo dichos contratos al establecer que si vencido el término en que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

e) El trabajo en “categorías vulnerables”, llamadas así por la O.I.T. que deben atenderse de manera especial y que comprenden a jóvenes desempleados de larga duración, a trabajadores de edad avanzada y a los discapacitados, todos ellos con mayor riesgo de desempleo o de empleos mal remunerados.

En México existe la imperiosa necesidad de legislar sobre el trabajo de este tipo de personas; sin embargo, tanto en el Código Penal del Distrito Federal como en la Ley Federal del Trabajo existen diversas disposiciones en contra del empleador si se niegan o restringen derechos laborales en razón de edad, embarazo, discapacidad, etc.

Para nosotros flexibilizar las normas de trabajo, se traduce en un cambio de actitud de los diversos actores de la relación laboral a efecto de que se logre el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los intereses del capital con los del trabajo y con ello se logre en las empresas una mejor y mayor productividad, con aumento en las ganancias para los empleadores y sobre todo para los trabajadores.

En México, el Sector Empresarial sustenta que la Ley Federal del Trabajo vigente establece un marco jurídico



demasiado rígido e inflexible, que obstaculiza e incluso impide el libre desarrollo de una industria competitiva y desalienta la inversión.

Por su parte, las organizaciones sindicales de nuestro País, no quieren saber nada sobre la flexibilización, habida cuenta de que consideran que con la misma, se aniquilarían las conquistas obreras que surgieron con motivo de la Revolución Mexicana.

Nada más alejado de la realidad, la flexibilización en las relaciones laborales y las normas jurídicas que las rigen, deben producirse entre las partes de la relación de trabajo, cambiando su actitud a efecto de darle competitividad a nuestras industrias, justificando el cambio en México, pues su inserción en una economía globalizada de libre mercado, la hace necesaria. Si deseamos salir de la crisis económica por la que atravesamos, resulta indispensable la modernización de nuestras anquilosadas y rígidas instituciones.

Dicho de otra manera, la globalización económica mundial está en nuestro país y queramos o no, tenemos que convivir con ella. Es por ello, la necesidad de crear un marco legal adecuado que permita el desarrollo de una industria competitiva y fomento de la inversión, aprovechando para ello las experiencias de los países con quienes estamos ya compitiendo, por lo que el cambio, se justifica ampliamente.

Esta revolución laboral no debe implicar, de manera alguna retroceso en las conquistas obreras plasmadas en nuestra Constitución Política, ya que si bien es cierto que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, también lo es, que aquéllos que otorgan mayores beneficios a los mínimos constitucionales y legales pueden ser negociables, pero no olvidar que si se fortalece la vida de las empresas con la flexibilización, se debe fortalecer las condiciones de vida de los trabajadores, ya que no se puede lograr una economía sana y una productividad eficiente, sin que a la vez se eleve la capacidad adquisitiva y el bienestar del hombre que trabaja y por consiguiente la de su familia.

La Productividad en las Relaciones de Trabajo

El Derecho del Trabajo debe tomar nuevos rumbos, ya que el Siglo XXI reclama la globalización humana de la sociedad, dentro del campo económico y avanzado desarrollo tecnológico de los cuales ninguna nación puede, ni debe quedar apartada.

México ha venido transformándose en el ámbito laboral, específicamente a través de las contrataciones colectivas entre sindicatos y empresas, resaltando la objetividad y visión a largo plazo, tratando de adaptarse a los constantes cambios del entorno productivo y de la organización de trabajo.

Los conceptos de productividad, calidad y competitividad van unidos en la modernización industrial para lograr un crecimiento en el desarrollo económico, a la vez que un mejoramiento en las condiciones laborales de los trabajadores.

La productividad significa no sólo un aumento del volumen de producción, sino la eficiencia del producto para satisfacer las necesidades del destinatario, lo que lleva implícita la calidad del mismo, de manera que en función del cliente la productividad y la calidad son una misma cosa. De ahí que el “control de calidad”, o sea, la garantía de la excelencia del producto es esencial para la productividad.

El concepto productividad nos puede llevar a dos directrices: Una que atiende a los cambios tecnológicos como instrumentos de un sistema mecanizado que conduce a una industria automatizada, la cual permite el ahorro de la mano de obra. Otra que se apoya en el capital humano para elevar la productividad, lo que representa incentivos para los trabajadores, considerados como factor permanente en el incremento y depuración de la productividad, esta última se apoya en elevar la capacitación y adiestramiento de la fuerza laboral, mejorando su eficiencia para adecuarla a los cambios tecnológicos.

Por nuestra parte, siempre hemos considerado que la productividad es elaborar un producto mejor a menor precio, presentando la misma un indicador del grado de competitividad industrial de un país, la que no puede basarse definitivamente en una mano de obra barata sino en la calidad de la producción. Una mayor productividad así entendida, implica no solamente un crecimiento económico sino también un desarrollo equilibrado que acabe con la pobreza y la injusticia social.

Por otra parte consideramos que la calidad y la productividad no pueden ser impuestas por decreto o por ley, como se quiso hacer en nuestro país en el año de 1992 con la firma del llamado “Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad y la Calidad”.

Las condiciones de la productividad deben ser determinadas más que por sectores industriales, por cada fuente de trabajo y ser convenidas por quiénes tienen la

responsabilidad y el compromiso de sacarlas adelante. Deben de partir de un convencimiento de los actores de la producción. Los trabajadores deben estar convencidos de que dar lo mejor de sí, hace más próspera a su empresa, con los beneficios correspondientes. El sindicato deberá ser el primer aliado con esta tarea, ya que la base trabajadora espera mucho de su representación, la que debe contar con la capacidad de pactar las mejores condiciones para que se distribuyan los beneficios de la productividad, dándole seguimiento a que lo acordado se cumpla. Pero deben ser los empleadores los primeros convencidos de que la calidad y la productividad se logran en ambientes de mayor apertura y objetividad, donde se estimula la cooperación y la participación en una lógica de responsabilidad compartida.

Por lo anterior, y en cuanto a este tema, la conclusión es que el espacio más idóneo para convenir los términos de la productividad, su medición y los repartos de sus beneficios, lo es el contrato colectivo de trabajo dada su naturaleza bilateral. Ahí, en la negociación del mismo, pueden convenirse las necesidades de la productividad, considerando los intereses y la voluntad de las partes tan necesaria esta última para la generación de compromisos que llevarán a su verdadera consecución.

Es por ello, que en la contratación colectiva moderna, se deben adoptar diversos principios para lograr cada día más la productividad deseada, dentro de los cuáles destacaríamos:

a) **PRINCIPIO DE TRABAJO EN EQUIPO:** La Empresa está constituida en un equipo de trabajo que se apoya en la colaboración mutua, constante, continúa y recíproca de todos y cada uno de los trabajadores o empleados independientemente de su nivel o jerarquía. Promueve esquemas de convivencia, que proporciona al trabajador condiciones libres de autodesarrollo y creatividad con grupos autodirigidos que convierten la labor en una comunidad de trabajo. Todos colaboran con todos para obtener los mejores resultados. En este principio se aplica lo que Baltasar Cavazos Flores decía hace más de treinta años en el sentido de que la relación laboral para que fuera más justa y efectiva debía de cumplir con: 1) Un respeto mutuo de derechos. 2) Una comprensión recíproca de necesidades y, 3) Una coordinación técnica de esfuerzos.

b) **PRINCIPIO DE CALIDAD TOTAL:** Todos y cada uno de los trabajadores y empleados se encuentran comprometidos en un proceso permanente de mejoramiento,

cuya meta final es la calidad total y todo a tiempo, entendiendo por la calidad, la necesidad de hacer las cosas bien a la primera intención y subsecuentemente; entendiendo por total, la necesidad de evitar toda clase de desperdicios tanto en tiempo, dinero y esfuerzos, a fin de incorporar la idea de que todas las cosas deben estar en su lugar y los servicios realizarse en forma oportuna y efectiva.

c) PRINCIPIO DE SEGURIDAD: Todos los trabajadores y empleados de la empresa están comprometidos en la búsqueda de la máxima seguridad de las personas en el trabajo a fin de evitar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Todo trabajador o empleado debe estar permanentemente alerta para prevenir riesgos de trabajo.

d) PRINCIPIO DE MULTIFUNCIONALIDAD: Todos los trabajadores están en disposición de realizar actividades múltiples relacionadas con un mejor servicio tanto a clientes internos como externos en forma útil y oportuna, independientemente de los puestos regulares que ocupen. Para tal efecto están obligados a recibir la capacitación y adiestramiento que su empleador les proporciona.

e) PRINCIPIO DE EFICIENCIA: Todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados o de confianza, conscientes de los principios anteriores, asumen la obligación tanto jurídica como moral, de ser, en el desempeño del trabajo lo más eficientes posible, con el propósito de lograr la máxima productividad derivada de la mano de obra, y

f) PRINCIPIO DE FLEXIBILIDAD: Los diversos factores de la relación de trabajo deben mostrar un cambio de actitud que estimule el desarrollo de empresas productivas que permitan competir en un mercado abierto y en una economía globalizada. Por otra parte debe buscar que se logre un equilibrio entre los factores de la producción armonizando los intereses del capital con los del trabajo. Este cambio laboral no debe de implicar, de manera alguna retroceso en las conquistas obreras, sino por el contrario, otorgar al hombre que trabaja seguridad y mejor nivel de vida.

Ante los cambios tecnológicos, el Derecho del Trabajo debe prevalecer y fomentar a su vez labores como el teletrabajo, el trabajo a domicilio, etc., ya que dentro de sus características, este derecho es dinámico e inconcluso.

En ese orden de ideas, se pueden flexibilizar las relaciones laborales, en donde exista una diferente cultura de trabajo que permita la introducción de nuevas tecnologías, la polivalencia y trabajo de equipo, la fijación de contratos temporales que se justifiquen por su naturaleza, sin incurrir en el trabajo precario; la movilidad funcional en el empleo; el establecimiento de jornadas laborales flexibles, también cuando se justifiquen por su naturaleza, la desaparición del escalafón ciego; de las normas contractuales improductivas, a cambio de incentivos y primas por productividad, etc.

Para finalizar consideramos oportuno citar al Juslaboralista Mexicano Juan B. Climent en su obra “LA MODERNIDAD LABORAL”:

“ Las relaciones laborales, y por consiguiente el Derecho del Trabajo tienen que adecuarse a la exigencia de modernidad, contribuyendo a ser más eficiente la producción, pero en el contexto de la justicia social, pues de otro modo, en lugar de significar la productividad un factor de progreso, implicaría un retroceso a las luchas sociales y un peligro para la paz social”.

Señores congresistas, ha sido un honor el haber estado aquí con todos Ustedes, en este III Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en el que hemos adquirido conocimientos de los diferentes ponentes de Iberoamérica y de ustedes. Y acerca del conocimiento y con esto termino, deseo expresarles lo siguiente:

El conocimiento es la mejor adquisición que podemos tener.

El conocimiento no se termina si tenemos una mente abierta.

El conocimiento constituye una propiedad inviolable que no nos la pueden quitar, ni impedir que la tengamos.

El conocimiento, si es compartido con los demás, se convierte en un venero inagotable.

El conocimiento no nos esclaviza como los bienes materiales, al contrario, nos hace más libres.



El conocimiento no le dice a los demás lo que tenemos, pero si lo que valemos, ya que lo importante en la vida no es tener más, sino ser más.

Estoy seguro que al término de este magno evento todos seremos más. Muchas gracias.

AUTOR

Dr. Arturo Martínez y González - Ponencia presentada durante el III Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social celebrado en Guadalajara, Jalisco, México del 20 al 22 de noviembre de 2003.

Agradecimiento: Este artículo fue publicado gracias al apoyo de OPEN SOCIETY INSTITUTE.

Acknowledgment: This article was published thanks to the support of the OPEN SOCIETY INSTITUTE.

Copyright © 2005 Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc.

EL DERECHO A LA HUELGA

Dr. Gerardo Valente Pérez López

Si se tiene como génesis de las diferencias sociales al acaparamiento de los medios de producción y se reconoce que esto provoca antagonismos que buscan escapes para liberarse, también se puede considerar que la huelga es el cause jurídico que tienen los obreros para lograr el equilibrio entre los factores de la producción y con ello aliviar, en alguna medida, esas tensiones.

El autor italiano Carneluti entiende a la Huelga como un hecho social anómalo; Ciugni destaca que la proyección jurídica de la huelga es: *"la legitimación de un hecho en sí ilícito"* y agrega *"No se trata de un fenómeno jurídico, ni laboral, sino de un choque de clases, de antagonismos, de masas que exigen su participación en la vida activa y solicitan un lugar de relieve o prepotencia de ésta"*.

Guillermo Cabanellas, al tocar el tópico, acota que: *"no se trata de un fenómeno jurídico, ni laboral, sino de un choque de clases, de antagonismos, de masas que exigen su participación en la vida activa y solicitan un lugar de relieve o prepotencia de ésta"*.

En palabras propias, la huelga es un medio de defensa que se utiliza para reivindicar las calidades humanas de los trabajadores; por ello la suspensión del trabajo, como medida de protesta, decidida de manera colectiva, constituye un fenómeno vinculado a diversos objetivos laborales, económicos y aún políticos.

Ahora bien, si se entiende a este tipo de inactividad obrera como una medida de coacción que posibilita la suspensión de labores de una manera legal, aquella se constituye como la manera más común y eficiente con la que se consiguen logros de mayor envergadura, lo que provoca que sea la institución más utilizada por la coalición



de obreros para exigir el cumplimiento de las normas que regulan sus condiciones de trabajo.

En efecto, la huelga se convierte en un instrumento de lucha, en razón de que tiene por meta no sólo conseguir la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores, compensando, en cierta medida la plusvalía generada, sino reivindicar los derechos de la clase laborante a través de la mutación de las estructuras económicas, en la búsqueda de la realización plena de la justicia social.

En realidad, esta forma de inactividad es un hecho social de características laborales, encuadrado como una figura jurídica, cuyo análisis debe ser objeto de reflexión, misma que se debiera apartar de argumentos basados en tendencias radicales.

Para un adecuado análisis del derecho de huelga y del derecho a la huelga es necesario desprendernos de teorías de izquierda o de derecha para hacer un estudio, con rigor científico, de esta figura y entender que la huelga no es un movimiento con implicaciones dentro del orbe jurídico laboral, sino que su ejercicio tiene derivaciones sociales y aún políticas.

Este medio de autodefensa, en muchas ocasiones, pretende hacer evidente una inconformidad en contra del orden económico-jurídico vigente y en contra del poder del gobierno como representante del Estado.

Esta suspensión de labores, como protesta, puede ser realizada por cualquier sector de la población al cesar todo tipo de actividad, empero tal inactividad, para ser entendida como HUELGA, debe darse en el campo laboral, como derecho exclusivo de la coalición de trabajadores.

Es una consecuencia y al mismo tiempo una evidencia del desequilibrio existente entre los factores de la producción lo que se hace patente en el desarrollo de las relaciones laborales y sociales, constituyendo también un medio efectivo de las clases reprimidas para presionar y causar algún detrimento en los intereses de la clase en el poder para lograr un mejoramiento en el acontecer social; en conclusión la huelga es, en esa tesitura y como fenómeno social, la exteriorización de un factor patológico.

En síntesis, la cesación concertada de los trabajos realizada por la coalición obrera es un instrumento de lucha social que se ha utilizado con fines políticos perdiendo, en muchas ocasiones, sus raíces laborales y ha sido usada, como un factor de presión

político, no para lograr mejores condiciones de trabajo, sino para hacer respetar verdaderos cotos de poder de ciertos líderes sindicales, lo que además de ser una lástima, tergiversa el verdadero sentido laboral de esta "táctica de lucha legal" de la clase trabajadora.

Se puede afirmar, que esta institución laboral tiene un origen socio-político que en todo Estado de Derecho logra un reconocimiento de validez legal y cuyas consecuencias alcanzan implicaciones sociales y aún políticas.

Una vez que, de manera somera, se ha explicado a la huelga como un fenómeno laboral con repercusiones económicas y sociales, se juzga oportuno reflexionar sobre la diferenciación del denominado derecho a la huelga y el derecho de huelga.

Sobre las ideas de "*derecho a la Huelga*" y "*derecho de Huelga*", Gallard Folch y Néstor de Buen Lozano, son dos laboristas que hacen distingo respecto a lo que se debe entender entre estas dos hipótesis jurídicas.

El "*derecho a la huelga*", como acto de protesta y de presión, constituye, según estos autores, un derecho "*natural social*" porque implica una conducta obvia y en muchos casos espontánea, que emerge de las clases sociales oprimidas como una reacción en contra de los que detentan el poder y quienes lo utilizan en atención a sus propios intereses pasando sobre los de aquellas.

El razonamiento anteriormente expresado se deriva, a juicio propio, de explicar que aquella existe aún antes de su reconocimiento jurídico. Por lo tanto, la norma legal vigente no regula todos los derechos que les corresponden a las personas físicas o humanas ni a los grupos sociales como unidades (centros de imputación de derechos y deberes) lo que podría traer como consecuencia el pensar que este derecho no requiere estar reglamentado a nivel legal para existir, pues para su ejercicio bastaría el sólo reconocimiento constitucional.

La apreciación anterior es inexacta ante la circunstancia que se debe considerar a la huelga como un acto jurídico que debe ser reglamentado.

Por lo que se refiere al "*derecho de huelga*", éste debe entenderse como una facultad legal, es decir, aún y cuando parezca ser un juego de palabras, como una actitud con implicaciones jurídicas que debe ser regulada por leyes.

A mayor apuntamiento, cuando el “*derecho a la huelga*” es reconocido por el ordenamiento jurídico vigente, aquel se torna en “*derecho de huelga*”.

Esta sutil diferencia es interpretada con otra óptica por tratadistas como Mario de la Cueva quien manifestaba que la huelga fue un hecho jurídico en la era de la “tolerancia”; es decir, en sus orígenes, comprendió una situación meramente fáctica que por su trascendencia se proyectaba en el orbe jurídico.

De acuerdo con esa interpretación, la suspensión de labores llevada a cabo por una coalición de trabajadores por no ser regulada por la legislación laboral, tenía las características de un hecho jurídico, que en estricto sentido era una manifestación de voluntad que generaba efectos de derecho independientes de la intención del autor.

Posteriormente, esta forma de cesación laboral llegó a ser una manifestación exterior de voluntad, consumada en la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo con el propósito de coaccionar al empresario a satisfacer una exigencia de mejoramiento en las condiciones de prestación de los servicios, por lo que fue considerada como “*acto jurídico*” y que por esa naturaleza debía ser reglamentado por una norma legal.

Se reitera, la suspensión de actividades concebida como hecho jurídico no es otra cosa que el “*derecho a la huelga*”; sin embargo, es criterio personal que ésta, hoy en día, debe ser entendida como un acto jurídico.

Puede concluirse que la conversión legal resulte eficaz y que el derecho a la huelga se proyecte íntegramente en el derecho de huelga.

La reglamentación de la huelga, como institución laboral, constituye un escollo para los titulares de ese derecho, en ese caso, no es difícil que se ignore el “*derecho de huelga*” para poner en práctica el “*derecho a la huelga*”; por ser inherente a la naturaleza de la vida comunitaria.

Ciertamente, más que un simple movimiento obrero la huelga es una protesta fáctica de los operarios para lograr mejorar, tanto sus condiciones de trabajo, como su nivel de vida.

Ciertamente la suspensión de labores realizada por una coalición de trabajadores no es en sí misma un conflicto colectivo, por el contrario es un instrumento utilizado para obtener una solución directa a ese problema.

En el campo jurídico se puede reconocer a la huelga como un derecho de autodefensa de los trabajadores, resultante de la insuficiencia de medios prácticos del Estado para solucionar un conflicto.



El aspecto colectivo de este tipo de inactividad tiene, desde un punto de vista sociológico y político, un significado propio que no queda circunscrito en el derecho del trabajo, ni en la teoría general del derecho, porque la huelga es un "fenómeno de guerra".

El juslaboralista brasileño Russomano explica como debe ser entendida la expresión antes anotada al mencionar: "*la huelga desencadena*

una especie de lucha sindical, una especie de esfuerzo de autodefensa que los trabajadores consideran como un derecho asegurado por el orden natural de las cosas, es el instrumento bélico de los trabajadores en la lucha de clases."

Por su parte, el autor español García Oviedo anota sobre el particular lo siguiente: La idea de la coalición, de la asociación profesional y de la huelga, surgió, en la conciencia proletaria. Los obreros necesitaban constituirse en organizaciones profesionales permanentes que les permitieran discutir con el sector patronal en mejores condiciones. También les era necesario, en ocasiones coaligarse, e incluso suspender labores colectivamente para obligar al patrón a ceder por la presión de una acción conjunta; por lo que puede afirmarse que la huelga se convirtió en un fenómeno de guerra económica.

Al respecto, este Tratadista agrega: "*...la teoría económica que hace del trabajo el eje de la riqueza debía influir considerablemente en la creencia que vela en la huelga un arma eficaz para vencer al capitalismo*".

Como se observa de lo antes anotado, esta suspensión de labores es contemplada como un instrumento de los trabajadores en la lucha de clases, entendida ésta, como

aquellos conflictos producidos entre las clases sociales que conforman a las sociedades dentro de la historia de la humanidad; por ello los estudiosos del derecho laboral coinciden en considerarla como un medio de presión para la obtención de mejores condiciones de trabajo y un nivel de vida "decoroso" para quienes viven de su fuerza laboral.

Camerlynek y Lyon Caen apuntan: *"la huelga consiste en una suspensión colectiva del trabajo con el fin de presionar al empresario o a los poderes públicos. Así caracterizada, la huelga es un instrumento esencial de la lucha de los trabajadores".*

Por último, tomando en cuenta que el origen de esta forma de suspender labores se encuentra en las tensiones sociales suscitadas por el desequilibrio económico entre dos clases sociales; una, detentadora de los bienes de producción, la otra, que sólo cuenta con su fuerza de trabajo; resulta obvio considerarla como el instrumento de lucha idóneo de una de ellas (la trabajadora), para con él, tratar de nivelar la situación social, económica y aún política respecto a la otra clase (la patronal).

Constituye el instrumento de lucha ideal de los obreros, para procurarse mejores condiciones de trabajo; en primer término, porque es un movimiento social que manifiesta, de manera evidente, la fuerza colectiva que pueden tener los asalariados en la consecución de sus fines.

En segundo lugar, porque es la pluralidad de trabajadores, la que le dá fuerza, no sólo real sino aún legal a la suspensión de actividades; a mayor apuntamiento, sólo a través de la unión, los operarios pueden defender sus intereses comunes, y ese deseo de coaligarse en su defensa no es más que el simple reflejo de su conciencia de clase.

El ejercicio de ese derecho por parte de ese conglomerado de asalariados es el reconocimiento de que esa paralización de labores es un instrumento de suma utilidad en la defensa de sus intereses, en su lucha frente a la clase que posee los medios de producción.

No obstante, cabría hacer una reflexión en relación al tópico en estudio para, de ella, poder determinar si en la actualidad, con la diversidad de variables que se dan en las relaciones de trabajo en los umbrales del siglo XXI, es válido afirmar que la huelga tal y como está reglamentada, sigue siendo un eficaz instrumento para la obtención de mejores

condiciones de trabajo o es necesaria una redefinición de estrategias de este tipo de movimientos como instrumentos de lucha.

AUTOR

Dr. Gerardo Valente Pérez López - Ponencia presentada en la XLIV Asamblea Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, celebrada en México, D.F. del 4 al 7 de abril de 2004.

Agradecimiento: Este artículo fue publicado gracias al apoyo de OPEN SOCIETY INSTITUTE.

Acknowledgment: This article was published thanks to the support of the OPEN SOCIETY INSTITUTE.

Copyright © 2005 Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc.

HACIA UNA LIBERTAD SINDICAL IRRESTRICTA

Dr. Manuel De Jesús Esquivel Leyva

A pesar de que las fracciones XVI del apartado A, y X, del apartado B, del artículo 123 constitucional, establecen la garantía social de la libre sindicalización de los trabajadores y de que el gobierno mexicano suscribió en 1950 el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, en el cual se impone la obligación a los Estados de respetar la decisión de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen pertinentes, en nuestro país para que un sindicato tenga existencia legal requiere solicitar su registro ante las autoridades laborales correspondientes, según lo prevé el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, debiéndose cumplir los requisitos de ahí enlistados, el artículo 366, preceptúa que si se satisfacen los requerimientos de su numeral anterior ninguna autoridad podrá negar el registro y aunque opera la prescripción positiva, pues determina que “ si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro no resuelve dentro de un término de 60 días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes a expedir la constancia respectiva”, se da la situación de que en la mayoría de los casos, es decir, frecuentemente el registro de un sindicato se supedita a cuestiones políticas, por lo que nunca se da la hipótesis contemplada en el último párrafo del artículo 366, ya que si las autoridades del trabajo se ponen en el plan de negar el registro se apuran a dictar la resolución antes de que venza el término de los 60 días. Todo lo anterior entra en contradicción con el artículo 357 de la Ley invocada, que a la letra dice: “Los Trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”; pero como ya comentamos si requieren de dicha autorización para su registro y funcionamiento.

Por las razones expuestas, ante la posibilidad de una eventual reforma de la legislación laboral, proponemos:

Que para contribuir a que haya una libertad sindical irrestricta, se de autonomía e independencia plenas a los sindicatos con respecto del gobierno, por lo que debe

suprimirse la autorización del registro por parte de éste, quedando en la próxima legislación estipulado, que los sindicatos únicamente darán aviso de su constitución y funcionamiento a un órgano con carácter nacional, autónomo y permanente, con personalidad jurídica y patrimonio propios para su inscripción con visos de publicidad.

Que se dispongan en los próximos ordenamientos laborales, la prohibición de que los sindicatos de manera obligatoria afilien a sus integrantes, individual o colectivamente, como militantes de partidos políticos.

CONCLUSIONES

PRIMERA. En México, si bien se reconoce legalmente el derecho de los trabajadores a organizarse sindicalmente, se aplican las más diversas formas de control político, ideológico y organizativo.

SEGUNDA. Aunque en los últimos años se ha notado una tendencia a librar a las organizaciones sindicales de la influencia ideológica y organizativa de los partidos políticos y los gobiernos, en su mayoría siguen ligadas al partido oficial.

TERCERA. No existe, en México, irrestricta libertad de organización sindical, pues los patrones y el gobierno, recurren a los subterfugios que plantean el reconocimiento y registro de los sindicatos, para impedir su constitución y funcionamiento.

CUARTA. En el país, existe una legislación laboral semi-corporativa con visos de constitucionalismo y de democracia por lo que los trabajadores deben pugnar por que se reforme, para que exista verdadera independencia y democracia en los sindicatos.

AUTOR

Dr. Manuel De Jesús Esquivel Leyva - Ponencia presentada en la XLIV Asamblea Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, celebrada en México, D.F. del 4 al 7 de abril de 2004.

Agradecimiento: Este artículo fue publicado gracias al apoyo de OPEN SOCIETY INSTITUTE.

Acknowledgment: This article was published thanks to the support of the OPEN SOCIETY INSTITUTE.

Copyright © 2005 Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc.

LA INICIATIVA DE REFORMA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO MEXICANA Y EL PRINCIPIO DE SUPLENCIA DE LA DEMANDA DEFICIENTE

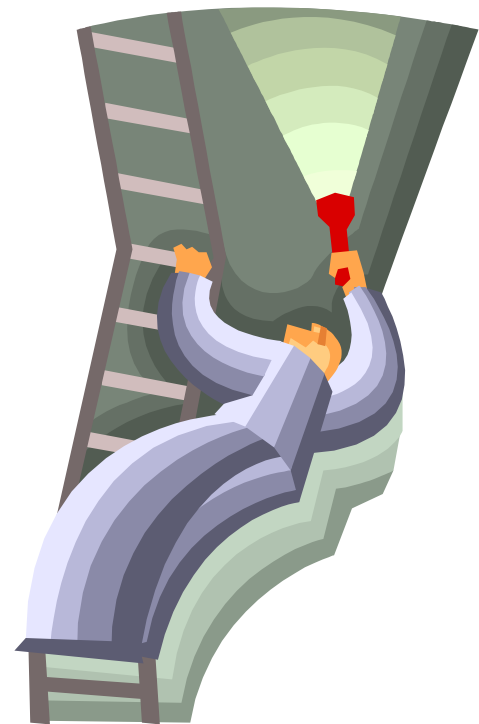
Dr. Manuel Jiménez López

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la presente ponencia volvemos a retomar el estudio, de la figura de la suplencia de la demanda deficiente, principio procesal fundamental, contemplado expresamente en los párrafos segundos de los artículos 685 y 873, de la vigente Ley Federal del Trabajo, mexicana.

Este principio de suplencia de la demanda, protector del trabajador o sus beneficiarios, fue suprimido en el anteproyecto del código procesal del trabajo, un ordenamiento que no llegó a consolidarse muy a pesar de las distintas y espaciadas reuniones llevadas a efecto por las cúpulas empresariales y sindicales de México, sin argumento jurídico válido, que desde luego se expresaban fuera de documento.

En la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo, mexicana, presentada a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, debidamente consensada por las principales centrales de trabajadores y cámaras de empleadores del país, deja intacta la figura procesal que analizamos en el siguiente capítulo, sin reflexionar sobre los serios estudios que sobre el principio en estudio, han realizado expertos en la materia, dignos de tomarse en cuenta, si lo que se pretende es lograr credibilidad por los sujetos del derecho, al principal órgano jurisdiccional laboral mexicano: las Juntas de Conciliación y Arbitraje.



El principio de suplencia de la demanda deficiente

El Derecho Procesal laboral mexicano, cuenta con líneas directrices o ideas fundamentales que en forma explícita, algunas veces, como serían las contenidas en el primer párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, y en otras en forma implícita, que determinan sus características y le dan orientación; en el párrafo segundo del numeral citado, encontramos la primera referencia al principio, tema de nuestro trabajo de investigación.

El principio de la suplencia de la demanda deficiente en materia del trabajo, ha sido, muy controvertido por los juslaboralistas, desde su creación en la reforma procesal laboral de 1980, pues los que se inclinan por la defensa de los intereses patronales, la consideran como una fractura al principio de igualdad de las partes ante la ley, principio que la doctrina procesal clasifica como común a todas las disciplinas procesales especiales; en cambio para los juristas que optan por la defensa de los trabajadores, consideran a la suplencia de la demanda deficiente, como un derecho de la clase obrera, sustentado en el principio de justicia social que el Estado contempló, desde la declaración de los derechos sociales, en la Constitución General de la República de 1917.

La figura jurídica de la suplencia de la demanda deficiente en materia laboral, se encuentra regulada específicamente, por los párrafos segundos de los artículos 685 y 873 de la Ley Federal del Trabajo, admitiendo dos Hipótesis:

a) demanda oscura o vaga, irregular o que en ella se ejerciten acciones contradictorias; y

b) demanda incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la ley laboral, deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador en su escrito inicial.

Ante estos supuestos jurídicos, la autoridad laboral, en el primer caso, debe prevenir al actor que aclare, precise o corrija su escrito de demanda, situación en la que la doctrina laboral está de acuerdo, pero donde encontramos posiciones antagónicas sostenidas por los juslaboralistas, es en el segundo aspecto, en donde el legislador impone a las juntas, la obligación de subsanar ellas mismas, la demanda incompleta, cuando se trate de la presentada por el trabajador o por sus beneficiarios, atendiendo a la analogía.

Existe actualmente criterio jurisprudencial, en el sentido de que las juntas, frente a la demanda omisa, no cuentan con una potestad discrecional, sino que, por imperativo legal, deben subsanarla, sin que les sea permitido variar la acción ejercitada por el actor, lo que implicaría una sustitución por parte del Tribunal laboral; la extinta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dijo lo anterior en la Tesis de Contradicción número 54/90, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 40, Abril de 1991, pág. 17:

“DEMANDA LABORAL. SUPLENCIA. LA ATRIBUCIÓN OTORGADA A LAS JUNTAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES DE EJERCICIO OBLIGATORIO. De la relación de los artículos 685, 873, último párrafo, 878, fracción II, y 879, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que la regla general de que el proceso laboral se inicia a instancia de parte, tiene diversos matices o temperamentos en el tratamiento de la demanda, que pueden reducirse a dos hipótesis: 1) Cuando dicha demanda es incompleta; y, 2) Cuando es oscura o vaga, irregular o en ella se ejercitan acciones contradictorias, puesto que en ambas hipótesis se establece la suplencia de la demanda si es promovida por el trabajador o sus beneficiarios.”

Dicha suplencia varía en cada uno de los dos supuestos, aunque siempre tiene como límite el respeto a la indicada regla de que el proceso se inicia a instancia de parte. Así, en la primera hipótesis, la suplencia no tiene por objeto que el tribunal cambie la acción o intente una nueva, sino sólo que ateniéndose a la ejercitada y a los hechos expuestos, subsane las prestaciones a que el trabajador tiene derecho y cuya petición fue omitida, debiendo resaltarse que este tipo de suplencia la hace el tribunal por sí y desde luego, aún sin la intervención del actor. En el segundo supuesto, en cambio, la actuación del tribunal necesita la intervención del actor para que exprese, conforme a su libre voluntad, lo que en cada caso corresponda, ya que en acatamiento a la regla del inicio del proceso a instancia de parte, sólo él está en aptitud de proporcionar los datos que aclaren, regularicen o concreten los términos de la demanda y, sobre todo, sólo él puede optar por una de las acciones cuando son contradictorias. Cabe agregar en confirmación de lo anterior, que si precisados los defectos u omisiones, el promovente trabajador o sus beneficiarios no los subsanan dentro del término legal y tampoco lo hacen en el período de demanda y excepciones, o bien no comparecen al mismo, la junta deberá, por así

indicarlo la ley, tener por reproducida la demanda inicial tal como fue formulada. Pese a las diferencias acusadas, las normas rectoras de la suplencia tienen en común que no establecen una potestad discrecional a cargo del tribunal laboral para subsanar o mandar corregir irregularidades u omisiones de la demanda laboral sino, por el contrario, se traducen en verdaderos imperativos que lo obligan a intervenir en cada caso, según corresponda, en beneficio del trabajador.

Por nuestra parte, consideramos que debe subsistir la figura de la suplencia de la demanda deficiente con sus dos modalidades, recomendando únicamente que no sea la junta, la que subsane la demanda incompleta del trabajador, pues en nuestro país contamos con diversas Instituciones mediante las cuales el justiciable que incluso carece de recursos económicos para cubrir los servicios de un abogado, puede solicitar servicios profesionales gratuitos, entre otros, de los que otorgan las procuradurías, locales o federales, de protección al trabajo, de bufetes jurídicos gratuitos, tanto de Instituciones educativas, como de partidos políticos, etc., por lo que en todo caso, la omisión de la demanda del trabajador puede y debe suplirla alguna de estas instituciones.

En el Derecho Procesal del Trabajo, el principio de justicia social, orienta el desarrollo de la actividad procesal laboral, y no pugna con el principio de igualdad de las partes ante la Ley, pues es el propio legislador el que otorga mayor cobertura al trabajador, al que considera la parte más desprotegida de la relación laboral. Tomando en consideración lo dispuesto por la ley laboral vigente, en relación a la suplencia de la demanda deficiente cuando sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la ley, deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador o sus beneficiarios, la junta, a fin de que no se dude de su imparcialidad, en el momento de admitir la demanda, mediante el acuerdo respectivo, debe remitir a la procuraduría de la defensa del trabajo que corresponda, para que sea esta autoridad administrativa laboral, la que la subsane.

La iniciativa de reforma de la Ley Federal del Trabajo y el principio de suplencia de la demanda deficiente

En la actualidad, como desde principios del sexenio presidencial del C. LIC. CARLOS SALINAS DE GORTARI, se vuelve a hablar con insistencia, que la Ley

Federal del Trabajo, debe modificarse, y a la fecha se han realizado una serie de foros de consulta que fueron tendientes, a lograr conjuntar una propuesta de reforma laboral; el proyecto más consolidado entre las cúpulas sindicales y empresariales nacionales, antes de la iniciativa de reforma de la ley laboral mexicana, fue el anteproyecto de reforma de la parte adjetiva de la Ley Federal del Trabajo, al que primeramente por el año de 1999, se le denominó Código Federal de Procedimientos del Trabajo y posteriormente, Código Procesal del Trabajo.

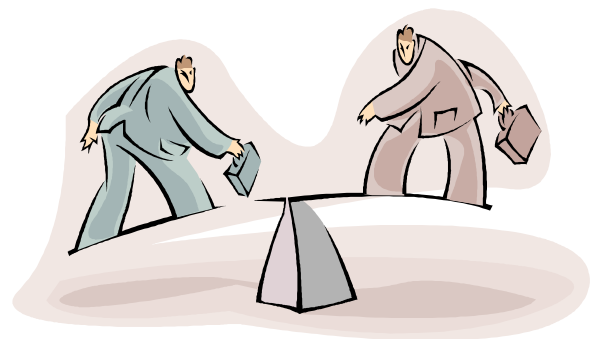
En el anteproyecto del Código Procesal del Trabajo, la suplencia de la demanda deficiente, fue suprimida y el argumento para ello fue precisamente la demanda omisa no la demanda irregular, pero como sabemos en México nos gusta fracturar completamente las instituciones del derecho, sin ponernos a analizar si alguna de sus partes puede servir de apoyo a otras figuras, dentro de la esfera jurídica de la que forme parte.

No tenemos elementos para pensar que los creadores del anteproyecto tomaron en cuenta solamente el principio de igualdad de las partes en el proceso, para suprimir la suplencia de la demanda deficiente, creemos que si ese hubiera sido el argumento, demostraron desconocer la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo, como parte del Derecho Social, que otorga cobertura legal a la parte más desprotegida de la relación procesal.

Dentro de los principios que rigen al derecho procesal en general y al laboral en particular, existe el de igualdad de las partes en el proceso, pues en lo esencial, actor y demandado tienen iguales oportunidades para accionar y defenderse, aunque por las características proteccionistas del proceso laboral, se otorguen a los trabajadores mayor cobertura.

En relación al proceso laboral, en la exposición de motivos presentada por el Ejecutivo Federal a la Cámara de Diputados el veintiuno de diciembre de mil novecientos setenta y nueve, se señaló lo siguiente:

"La igualdad de las partes en el proceso es un importante principio jurídico que se conserva a través del articulado propuesto. Pero esta declaración no sería suficiente, si al mismo tiempo



no se hicieran los ajustes necesarios, que la experiencia de los tribunales sugiere, con el propósito de equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso, de manera particular subsanando, en su caso, la demanda deficiente del trabajador para evitar que, por incurrirse en ella en alguna falla técnica con base en la ley y sus reglamentos, el actor perdiera derechos adquiridos durante la prestación de sus servicios, los que tal vez constituyen la mayor parte de su patrimonio, o bien la posibilidad de ser reinstalado en su trabajo y continuar laborando donde mejor pueda desempeñarse...”

Por otra parte, la comisión encargada de formular el anteproyecto del código procesal del trabajo, con desconocimiento del derecho mexicano, no tomó en consideración que nuestra ley de amparo en vigor, prevé en su artículo 76 Bis, la suplencia de la queja deficiente, que en materia laboral sólo se aplica a favor del trabajador.

El 12 de diciembre del año 2002, fue presentada a la cámara de diputados del congreso de la unión, la iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, y es hasta el lunes 20 de enero de 2003, que aparece publicada en la gaceta parlamentaria, órgano oficial de difusión de la cámara de diputados, en su número 1172-1; el hecho de que la iniciativa fuera presentada por diputados de tres partidos, dos de los más fuertes políticamente, en el país, como son el PAN y el PRI, así como el PVEM, crea expectativas en el medio laboral, en el sentido de que la reforma laboral no tarda, aún y cuando el partido de la revolución democrática PRD y algunas federaciones de sindicatos no estén de acuerdo con la propuesta de reforma, como sería el caso de la unión nacional de trabajadores, la UNT, y hayan presentado una iniciativa paralela, que en la etapa de discusión del procedimiento legislativo, necesariamente deben los legisladores tomarla en cuenta. La iniciativa presentada en la fecha mencionada con anterioridad, cuenta con el apoyo de un amplio sector de organismos copulares de trabajadores y de patrones, tan es así, que en el cuadro comparativo de las diversas propuestas, en relación a la iniciativa se puede leer como propuesta del CT (congreso del trabajo) y del SE (sector empresarial).

En relación con el principio de la suplencia de la demanda deficiente, al artículo de la Ley Federal del Trabajo, que la contempla, quedó redactado en los mismos términos, únicamente se agrega en la primera parte como principio expreso, el conciliatorio, quedando en la iniciativa dicho artículo, de la manera siguiente:

“Artículo 685. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

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

CONCLUSIONES

PRIMERA: El principio de justicia social, o de igualdad por compensación, oriente el desarrollo del Derecho Procesal del Trabajo mexicano, y no pugna con el principio de igualdad de las partes ante la Ley, pues es el propio legislador el que otorga mayor cobertura al trabajador, al que considera, tomando en cuenta la realidad económica, la parte más débil de la relación laboral.

SEGUNDA: No obstante lo anterior y a fin de que no se dude de la imparcialidad del juzgador laboral, proponemos que no sean las Juntas de Conciliación y Arbitraje mexicanas, las que subsanen la demanda incompleta del trabajador, pues en nuestro país contamos con diversas Instituciones de protección al trabajador, o a sus beneficiarios, diferentes al sector jurisdiccional, por lo que las Juntas laborales ante una demanda, que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la ley laboral, deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador o sus beneficiarios, deben remitirla a la procuraduría de la defensa del trabajo que corresponda, para que sea esta autoridad administrativa, la que la subsane.

TERCERA: En consecuencia, se propone que el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, quede redactado en los siguientes términos:

Artículo 685:

(...) Cuando la demanda del trabajador o sus beneficiarios, sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la

acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos, la Junta, en el momento de admitir la demanda, ordenará se remita a la procuraduría de la defensa del trabajo correspondiente a fin de que la subsane. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

BIBLIOGRAFÍA

1. DE BUEN LOZANO, Néstor, “DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO,” Editorial Porrúa, S.A., México, 1988.
2. CAVAZOS FLORES, Baltazar, “LEY FEDERAL DEL TRABAJO,” TEMATIZADA, 28 a. edición, Editorial Trilla, México, 1992.
3. ITALO MORALES, Hugo, “DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO,” 3a. Edición, Editorial Trillas, México, 1989.
4. OVALLE FAVELA, José, “TEORÍA GENERAL DEL PROCESO,” Ed. Oxford, Quinta Edición, México 2001.
5. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, “LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO,” Segunda Edición actualizada, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1987.
6. PORRAS LÓPEZ, Armando, “DERECHOS PROCESAL DEL TRABAJO,” Editorial Cajica, Puebla, México, 1956.
7. ROSS GAMEZ, Francisco, “DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO,” Editorial Cárdenas Editores, México, 1991.
8. TRUEBA URBINA, Alberto, “TRATADO TEÓRICO-PRÁCTICO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO,” Editorial Porrúa, México, 1965.

AUTOR

Dr. Manuel Jiménez López - Ponencia presentada durante el III Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social celebrado en Guadalajara, Jalisco, México del 20 al 22 de noviembre de 2003.

Agradecimiento: Este artículo fue publicado gracias al apoyo de OPEN SOCIETY INSTITUTE.

Acknowledgment: This article was published thanks to the support of the OPEN SOCIETY INSTITUTE.

Copyright © 2005 Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc.

EL PROCEDIMIENTO LABORAL EN EL PERÚ

Dra. Teófila T. Díaz Aroco



En primer lugar, mi profundo agradecimiento al Comité Organizador del III CONGRESO INTERNACIONAL DE LA ASOCIACIÓN IBEROAMERICANA DE JURISTAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL "DR. GUILLERMO CABANELLAS", y a su presidente Dr. ÁNGEL GUILLERMO RUIZ MORENO, por haberme invitado, aún más teniendo en cuenta que en el marco del presente Congreso se rinde un sentido y justo homenaje póstumo a nuestro inolvidable amigo y maestro Dr. OSVALDINO ROJAS LUGO fundador y guía imperecedero de nuestra Institución.

INTRODUCCIÓN

Pasando al tema que se me ha asignado "EL PROCESO LABORAL EN EL PERÚ", preciso que en mi País, la Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636, promulgado el 21 de junio de 1996, publicado el 24 del mismo mes y vigente a partir del 22 de setiembre del mismo año, tuvo como precedente y base el Decreto Supremo 03 – 80 – TR del 26 de Marzo de 1980, dispositivo legal que legisló el procedimiento único para las reclamaciones tanto de carácter laboral, como relativas a comunidades laborales; dispositivo que quedó derogado por la primera disposición derogatoria, sustitutoria y final, de la Ley N° 26636.

La Ley Procesal de Trabajo se adecua al nuevo Código Procesal Civil Peruano vigente a partir del 28 de julio de 1993, que se aplica en forma supletoria en todo lo no previsto en ésta, así mismo su estructura es similar.

Entre los aspectos más importantes determinados por la Ley Procesal del Trabajo, distinguimos, la adopción de los principios procesales de inmediación, concentración, celeridad y veracidad cuya finalidad es lograr una pronta y eficaz solución de las controversias laborales, se establece el recurso de casación en materia laboral que anula las resoluciones de las Cortes Superiores ante una evidente violación, interpretación errónea o incorrecta aplicación de la ley, así como las resoluciones que estén en contradicción con pronunciamientos emitidos por la misma Sala, por otra sala laboral o mixta o de la Corte Suprema de justicia en casos objetivamente similares.

Es importante así mismo precisar que el D.S. N° 005 - 96 - TR, que reemplazó al D.S.N° 02- 95-TR, publicado el 30 de junio de 1996, aprobó el Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA, aplicable a todos los procedimientos administrativos de Trabajo y Promoción Social a nivel nacional, el mismo que consigna el nombre de los procedimientos, los requisitos a cumplir por los interesados, el costo, la dependencia a donde se realiza el trámite, la autoridad competente para resolver, y el recurso impugnativo que debe interponerse, de ser el caso. El TUPA contiene los procedimientos administrativos regulados, así como la inscripción de sindicatos, la declaratoria de huelgas, la autorización del libro de planillas y hojas sueltas y de registros de contratos sujetos a modalidad entre otros.

La Ley Procesal del Trabajo, materializa el carácter tuitivo del Derecho Procesal del Trabajo, consustancial a su naturaleza en función al desequilibrio de la relación jurídica laboral en virtud a la subordinación y dependencia del trabajador frente al empleador, determinante de la desigualdad en el ejercicio de la autonomía de la voluntad a diferencia de la relación jurídica civil en la que el equilibrio se desprende del ejercicio pleno de la autonomía de la voluntad de los sujetos de la relación civil, ya que actúan al mismo nivel.

Alberto Trueba Urbina, afirma: "... de nada serviría la protección jurídica del trabajador, contenida en el derecho sustantivo, si de la misma manera no se tutelara por el

Derecho Procesal Laboral, evitando que el litigante más poderoso pudiera desviar y entorpecer los fines de la justicia".¹

La finalidad del Derecho Procesal del Trabajo es superar el desequilibrio de la relación jurídica laboral, para lograr el equilibrio que conduce a la paz social, indispensable para la consecución del desarrollo socio económico.

Teniendo en cuenta que el proceso no es un fin en sí mismo, sino un instrumento de actuación del derecho material, consideramos que un sistema procesal es eficaz, en la medida que el proceso laboral constituya un instrumento técnico eficiente, que la tutela de los derechos de los trabajadores sea más efectiva, en la medida que se constituya en un instrumento de política social, lo que necesariamente implica observar los principios de: oralidad, concentración, inmediación, apreciación razonada de la prueba, gratuidad, reducción de recursos, bilateralidad de la audiencia, entre otros, es decir, consideramos que el carácter tutelar de la norma material exige que la norma instrumental objetivice un proceso ágil, sencillo y flexible.

Las normas que protegen al trabajador dada su situación de demandante en el proceso, sin lugar a dudas, tienen su fundamento primero en la dialéctica de que el demandante por lo general es una constante que se identifica con el trabajador frente al empleador quien posee facultades disciplinarias, que en caso de haber sido ejercidas en forma errónea o injusta serán posteriormente impugnadas por el trabajador.

Fábrega, nos dice: “Apenas se empieza a insinuar en el Derecho Procesal de Trabajo, una tendencia a atemperar esos principios, amparándose en el pensamiento de que el único método para compensar una desigualdad es mediante otra desigualdad y permitiendo procesos de "categorías" en que la cosa juzgada produce efectos ultra- partes”.² Cuture, citado por Fábrega, nos dice: “El Derecho Procesal del Trabajo – es un derecho elaborado con el propósito de evitar que el litigante más poderoso pueda desviar y entorpecer los fines de la justicia”. Las



normas de la Ley Procesal del Trabajo, actúan en el terreno del Derecho público, por lo tanto sus normas son imperativas, su infracción es penada con diversas sanciones, su meta es consagrar la justicia social.

Análisis de la Ley Procesal del Trabajo del Perú

Principios que inspiran el proceso laboral

Los principios procesales legislados en el Título preliminar de la Ley Procesal del Trabajo, determinan la naturaleza protectora del Derecho del Trabajo, así como la función tuitiva que debe desempeñar el juzgador. En lo relativo a la irrenunciabilidad la primera parte del Artículo 57, de la Constitución Política de 1979, precisaba: “Los derechos reconocidos por los trabajadores son irrenunciables. Su ejercicio está garantizado por la Constitución. Todo pacto en contrario es nulo”.

La Constitución Política vigente, promulgada en el año 1993, legisla en su artículo 26 "En la relación laboral se respetan los siguientes principios: Inc 2.- El carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley".

Concordancia:^{3,4}

Principio de Inmediación

La Ley Procesal del Trabajo, así como el Código Procesal Civil de mi País, recogen éste principio, necesario e importante por cuanto es indispensable que el juzgador se encargue de dirigir e impulsar el proceso en forma directa, personal, inmediata, y activa en relación a los litigantes, y a los terceros, que conozca en forma directa la formulación de los alegatos, la audiencia y actuación de medios probatorios, resolviendo con criterio crítico y de conciencia, observando celeridad y eficiencia, por lo tanto su función es indelegable bajo sanción de nulidad; Por lo tanto permite una correcta administración de justicia.

El segundo párrafo del Artículo I del Título Preliminar, precisa: "Las audiencias y actuación de los medios probatorios se realizan ante el juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad."⁵

En el Perú los procedimientos no onerosos, tienen lugar ante el secretario de los Juzgados de Primera Instancia.

Principio de Concentración

Constituye otro de los principios recogidos por la Ley Procesal del Trabajo y el Código Procesal Civil, su propósito es concentrar el proceso en el menor número de audiencias o en una audiencia única, faculta al juez para que reduzca el número de audiencias sin afectar la obligatoriedad de los actos que aseguren el debido proceso. El párrafo tercero del Artículo I del Título preliminar precisa: “El proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El juez podrá reducir su número, sin afectar la obligatoriedad de los actos procesales que aseguren el debido proceso”.

Entendemos que éste principio faculta al juez reducir los pasos procesales dispuestos por la ley, siempre que no vulnere el debido proceso. Consideramos que éste principio no deja de lado la unidad del proceso y la celeridad, garantiza la oralidad y la inmediación.

Principio de Celeridad

Determina entre las funciones del Juez una pronta y eficaz solución de las controversias que conoce.

Principio de Veracidad

El artículo 28 de la Ley, faculta al juzgador ordenar la actuación de los medios probatorios que considere convenientes, cuando los ofrecidos por las partes resulten insuficientes para esclarecer los hechos controvertidos o para producirle certeza o convicción en la exactitud del fallo.

Destacando la importancia de los principios jurídicos procesales, debo señalar que permiten explicar y evaluar lo estipulado en las normas jurídicas, es decir permiten la correcta interpretación de normas oscuras, dudosas o contradictorias, son fuente o base esencial de sentencias justas, en consecuencia de una jurisprudencia uniforme de los tribunales.

Jurisdicción y Competencia

Entendiendo que jurisdicción es el conjunto de atribuciones que corresponden en una materia y en cierta esfera territorial. La Ley Procesal del Trabajo de mi País, determina que la potestad jurisdiccional del Estado en materia laboral se ejerce por los

órganos jurisdiccionales de conformidad con el artículo 26 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Son Órganos Jurisdiccionales del Poder Judicial:

1. La Corte Suprema de Justicia de la República.
2. Las Cortes Superiores de Justicia en los respectivos Distritos Judiciales.
3. Los Juzgados Especializados y mixtos en las Provincias respectivas.
4. Los Juzgados de Paz letrados, en la ciudad o población de su sede; y
5. Los Juzgados de Paz.

Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional, la tutela jurisdiccional corresponde al Estado, conforme se desprende de lo legislado por el artículo 138 y 139 de la Constitución Política Peruana de 1993, del artículo 1° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y del Artículo 1° del Código Procesal Civil.⁶

La competencia de los órganos jurisdiccionales puede ser determinada:

En razón del Territorio: Es competente el Juez del lugar del centro de trabajo o del domicilio principal del empleador. En razón de la Materia: Los casos pueden ser conocidos por los Juzgados de Trabajo o por las Salas Laborales de la Corte Superior. En razón de la Función: En función al caso puede resolver la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, las Salas laborales o Mixtas de las Cortes Superiores o los Juzgados Especializados de Trabajo. En razón de la Cuantía: En cuyo caso se toma en cuenta el valor económico de la prestación.

De acuerdo con lo estipulado por el artículo 7 de la Ley, la incompetencia por razón de la materia, función o cuantía puede declararla el juez de oficio. También puede deducirla la parte demandada en la oportunidad debida como excepción.

Comparecencia al proceso

La doctrina reconoce que para que sea posible la comparecencia en juicio es necesario cumplir con tres requisitos esenciales que la ley peruana recoge: la capacidad procesal, legitimación y postulación. De lo legislado por los artículos del 8 al 11 de la Ley Procesal del Trabajo, se desprende:

Capacidad Procesal

Conforme lo determina la Ley Procesal del Trabajo es la capacidad para comparecer en juicio, es una manifestación específica de la capacidad de obrar, si bien

corresponde a toda persona que goce de capacidad jurídica de ejercicio; determina excepciones, como en el caso de los menores de edad, en la medida que les reconoce capacidad para comparecer por sí mismos aunque sean incapaces desde una perspectiva civil.

La Ley otorga capacidad procesal para ser parte material en un proceso a toda persona natural y jurídica, órgano, institución, sociedad conyugal, sucesión indivisa y otras formas de patrimonio autónomo y en general a toda persona que tenga o haya tenido la condición de trabajador o empleador, así como a las organizaciones sindicales y asociaciones constituidas y reconocidas de acuerdo a Ley.

La parte material es la persona titular activa o pasiva de la relación jurídica sustantiva; la parte procesal es quien realiza la actividad procesal al interior de un proceso por derecho propio, por ser parte material o en representación de la parte material.

Como regla general las partes deben comparecer por sí mismas, pudiendo conferir su representación a persona civilmente capaz, mediante poder, así mismo los trabajadores en los conflictos jurídicos individuales pueden conferir su representación a las organizaciones sindicales de las que son miembros. En el caso de las personas jurídicas y las organizaciones sindicales la ley exige ser representadas por los representantes legales debiendo acreditar su condición con la copia de su designación correspondiente.

Legitimación

La Ley Procesal del Trabajo del Perú exige este requisito en la medida que la persona que pretenda actuar en un proceso determinado debe tener relación con el asunto que motiva la actuación judicial, es decir debe ser titular de derechos o intereses legítimos que se vean afectados; de allí la exigencia que se acredite la representación procesal.

Postulación

La Ley peruana ha acogido como regla general la obligatoriedad del patrocinio por abogado, salvo exoneración expresa de la Ley.

La Acumulación

La Ley Procesal del Perú legisla esta institución procesal, que explica la naturaleza de los procesos en los que se advierte la presencia de más de una pretensión o de más de dos personas en el proceso. Establece una clasificación en tres tipos de

acumulación: Acumulación Objetiva: La que se presenta cuando en un proceso se demanda más de una pretensión. Acumulación Subjetiva: Cuando en un proceso hay más de una persona en posición de parte.

En el proceso civil se distingue la acumulación activa, pasiva y mixta. La acumulación activa es cuando hay más de una persona en calidad de parte demandante, pasiva es cuando hay más de una persona en calidad de parte demandada y mixta es cuando hay más de una persona en calidad de parte demandante y demandada.

El Proceso laboral peruano acoge la acumulación subjetiva activa, que se da cuando una pluralidad de demandantes interponen una sola demanda fundada en los mismos hechos o en títulos conexos que requieran de un pronunciamiento común o uniforme. También se precisa la Acumulación Originaria: Cuando es propuesta por el demandante al plantear la demanda. La Acumulación Sucesiva: Cuando ocurre después de notificada la demanda, procede hasta antes de la sentencia, el juez de oficio o a pedido de parte puede ordenar sucesiva sea ésta objetiva o subjetiva.

Demanda

El artículo 15 de la Ley Procesal del Trabajo determina los requisitos de fondo y de forma, que constituyen los presupuestos procesales necesarios para el establecimiento de una relación jurídica procesal válida, se precisa así mismo en el artículo 16 de la Ley, la obligación que tiene el demandante de acompañar los anexos destinados a identificar a la parte demandante, así como su capacidad para actuar como parte procesal y los medios probatorios destinados a sustentar la petición, se adjuntará así mismo pliego cerrado de peticiones, interrogatorio para cada uno de los testigos y pliego abierto especificando los puntos sobre los que versará el dictamen parcial de ser el caso.

Inadmisibilidad de la demanda

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 17 de la Ley PT, la demanda es inadmisibile, cuando se incumple con algunos de los requisitos de forma extrínseca al acto, si la demanda se presenta sin los requisitos o anexos precisados por los artículos 15 y 16 de la Ley, el juez admite la demanda, pero no la tramita, debiendo indicar cuáles son los requisitos o anexos que se han omitido, ordenando que en el plazo máximo de cinco días subsanen la omisión, en caso contrario da por no presentada la demanda ordenando el archivamiento de la demanda y la devolución de los anexos.

Improcedencia de la demanda

De conformidad con lo establecido por el artículo 18 de la Ley Procesal del Trabajo y artículo 427 del Código Procesal Civil peruano, el juez declara improcedente la demanda cuando no reúna los requisitos de procedibilidad precisados en los artículos en mención como es el caso cuando el demandante carezca de evidente legitimidad para obrar, cuando carezca manifiestamente de interés para obrar, es decir no cuente con legitimación para ser parte en el proceso, o cuando el juez advierte la caducidad del derecho, cuando carezca de competencia de acuerdo a las normas de jurisdicción y competencia conforme a lo precisado por la Ley, cuando no exista conexión lógica entre los hechos y el petitorio, cuando el petitorio fuese jurídica o físicamente imposible o cuando exista una indebida acumulación de pretensiones. En este caso el juez se encuentra facultado para rechazar de plano la demanda, por cuanto no tiene cabida la subsanación. En cuyo caso el juez declara improcedente la demanda mediante resolución fundamentada.

Emplazamiento del demandado y contestación de la demanda

El emplazamiento del demandado se realiza mediante cédula que debe ser entregada en su domicilio real en forma personal si es persona natural o a través de sus representantes o dependientes, si es persona jurídica, debiendo constar la entrega, precisando el día y hora de la misma, por cuanto ello garantiza la recepción de la cédula y el derecho de defensa, lo que procede si el juez califica positivamente la demanda por cumplir con los requisitos de forma y de fondo exigidos por la ley y da por ofrecidos los medios probatorios, corre traslado al demandado para que comparezca al proceso y conteste la demanda en un plazo de diez días de acuerdo con el artículo 62 de la Ley, el demandado ejercerá su derecho contestando la demanda observando los requisitos precisados por la Ley en los artículos 21 y 22, adjuntando así mismo los anexos precisados por la Ley en el artículo 16.

Excepciones

La Ley Procesal faculta al demandado, mediante la presente institución, plantear que existe una relación procesal inválida, por existir un presupuesto procesal o una condición de la acción ausente o defectuosa en el proceso, o la imposibilidad de un procedimiento válido sobre el fondo.

Conforme se desprende del Código Civil y de la Ley Procesal del Trabajo, el demandado puede plantear las siguientes excepciones: Incapacidad del demandante o de su representante, Representación defectuosa o insuficiente del demandante o demandado, Oscuridad o ambigüedad en el modo de proponer la demanda, Falta de legitimidad para obrar del demandante o del demandado, Litispendencia, Cosa juzgada, Desistimiento de la pretensión, Conclusión del proceso por conciliación o transacción, caducidad, Prescripción extintiva, Convenio arbitral.

Rebeldía

De acuerdo a la ley Procesal del Trabajo, el rebelde puede incorporarse al proceso en cualquier momento, como parte que es, con la limitación de sujetarse al estado en que se encuentre, teniendo derecho a actuar los recursos que le correspondan al estado del proceso, sea que se haya dictado medidas cautelares en su contra, su incorporación no retrotrae el proceso a etapas superadas ni retarda su curso; a diferencia de lo estipulado por el D° S° N° 003 - 80 TR, que determinaba el cálculo de la multa por rebeldía en base a la remuneración mínima vital, la Ley Procesal del Trabajo vigente, determina que para purgar la rebeldía el demandado deberá pagar una multa calculada en base a unidades de Referencia Procesal (Dos URP).

Medios probatorios

La Ley Procesal del Trabajo para determinar los medios probatorios se remite a lo establecido por el Código Procesal Civil, considerando entre los medios de prueba típicos: La declaración de parte, la declaración de testigos, la documentación, la pericia, la inspección judicial; y entre los medios probatorios atípicos: los auxilios técnicos y científicos. Determina que los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes en los actos postulatorios, pudiendo el demandado en la contestación de la demanda proponer las oposiciones o tachas contra los medios probatorios ofrecidos por el demandante, así como el reconocimiento o la negación de los documentos que se le atribuyen.

Las pruebas se actúan durante la audiencia única, así como los medios probatorios de la tacha o de la absolución, en la que el juez la declara fundada o no, con excepción de la inspección judicial, la pericia y la revisión de planillas, cuando se realice en el centro de trabajo, salvo decisión debidamente fundamentada e inimpugnada.

La Ley admite la prueba anticipada de conformidad con el artículo 39, sólo en los casos que exista un riesgo inminente de desaparición o adulteración de los hechos que deban ser constatados, excluye la posibilidad de presentar como prueba anticipada la pericia laboral y la exhibición de planillas de remuneraciones, sus artículos 40, 41 facultan al juzgador recurrir a los sucedáneos para lograr la finalidad de los medios probatorios, corroborando, complementando o sustituyendo el valor o el alcance de éstos, como en el caso de las presunciones; así la Ley Procesal del Trabajo asume ciertas las presunciones legales referidas a las remuneraciones y al tiempo de servicios que contenga la demanda cuando el demandado no acompañe a su contestación los documentos exigidos, no cumpla con exhibir sus planillas o boletas de pago en caso que hayan sido solicitadas, no hayan registrado en planillas y otorgado boletas de pago al trabajador que acredite su relación laboral; por lo tanto el indicio como base de una presunción judicial debe emanar de un medio de prueba directo o histórico y nunca de un hecho judicialmente presumido, pues las presunciones no pueden derivar de otras presunciones. Todos los medios probatorios son valorados por el juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada.

En relación a la carga de la prueba la Ley Procesal del Trabajo de mi País, se adhiere a lo establecido por el artículo 196 del Código Procesal Civil, según el cual la carga de la prueba le corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien contradice alegando nuevos hechos, corresponde al trabajador probar la existencia del vínculo laboral, y en caso de despido, la existencia del despido, su nulidad y los actos de hostilidad; al empleador le corresponde probar el cumplimiento de sus obligaciones que se desprenden de las normas legales, pactos y convenios colectivos, del Reglamento Interno del Centro de Trabajo, así como en caso de despido, le corresponde probar la causa o causas del despido.

La necesidad e importancia de las pruebas son consustanciales a su finalidad cual es la de acreditar los hechos y crear certeza en el juzgador respecto de los hechos controvertidos, permitiéndole fundamentar sus decisiones; en base a una fórmula abierta, le da la opción al juzgador de no admitir las pruebas que considere impertinentes, improcedentes o innecesarias.

Conclusión anticipada del proceso

Es importante destacar la labor del Ministerio de Trabajo y Promoción Social a través del servicio jurídico permanente de orientación legal en materia laboral dirigido a empleadores y trabajadores de conformidad con el S° N° 002.96.TR, como un medio de prevenir conflictos entre empleadores y trabajadores.

La LPT prevé dos posibilidades de conclusión anticipada, la *conciliación* en el artículo 45 y en el artículo 46 el *desistimiento*. En lo relativo a la conciliación, el artículo 103 de la LPT, establece que la conciliación administrativa es facultativa para el trabajador y obligatoria para el empleador. Después que se ha realizado el saneamiento del proceso, la conciliación judicial se produce en la audiencia única, el juez invita a las partes a conciliar su conflicto, al asumir la forma dualista, normativa y consensual busca soluciones basadas en el consenso teniendo siempre presente el marco normativo y el orden público. También puede producirse la conciliación después de la audiencia única, en cualquier estado del proceso hasta antes de la sentencia, en cuyo caso el juez debe formalizar los acuerdos en un acta que debe ser firmada por las partes y el juez, adquiriendo los acuerdos el valor de cosa juzgada.

En los casos de desistimiento conforme se desprende del artículo 46 de la LPT, el juez debe velar que no se vulnere los derechos irrenunciables del trabajador.

Sentencia

Según la LPT, el proceso se encuentra expedito para sentencia:

Cuando ha concluido la actuación de todos los medios probatorios y actos de investigación ordenados por el juez;

Cuando la cuestión debatida sea de puro derecho o siendo de hecho, no haya necesitado de actuar medio probatorio alguno en la audiencia respectiva;

Cuando se ha saneado el proceso;

Cuando la rebeldía del demandado produzca convicción al juez respecto de los hechos y pretensiones contenidos en la demanda;

Cuando se haya producido allanamiento o reconocimiento, admitidos por el juez.

Costas personales y costos procesales

La LPT legisla las costas personales y costos procesales; supletoriamente se aplica el Código Procesal Civil.(Art. 410). Las costas personales están constituidas por las tasas

judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y demás gastos realizados en el proceso, son liquidadas por la parte acreedora después de ejecutoriada la resolución que las imponga o la que ordena se cumpla lo ejecutoriado, debiéndose incorporar los gastos judiciales comprobados y correspondientes a medios legales autorizados, las partes tienen tres días para observar la liquidación, transcurrido el plazo sin que haya observación, la liquidación es aprobada por resolución inimpugnabile.

En cuanto a los costos procesales, la LPT determina, el honorario del abogado de la parte vencedora, más un 5% destinado al Colegio de Abogados del Distrito judicial respectivo para su fondo mutual y para cubrir los honorarios de los abogados en los casos de auxilio judicial (Art. 411 CPC), 418 del CPC. De acuerdo al principio de la condena en costas y costos del proceso, no requiere ser demandado y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración expresa y motivada de exoneración.

Medios impugnatorios

La Ley Procesal del Trabajo legisla en sus artículos 51 al 60 los recursos de reposición, apelación de casación y de queja.

Recurso de Reposición

La LPT en su artículo 51, señala el plazo de dos días hábiles para solicitar un nuevo trámite de los decretos, es decir, de las resoluciones de mero trámite o impulso procesal, una vez resuelto por el juez tiene la calidad de inimpugnabile, es decir, no puede ser objeto de ningún medio impugnatorio.

Recurso de Apelación

Legislado por los artículos 52, 53 de la LPT, afecta las resoluciones emanadas por decisión del juez originada en un análisis lógico jurídico del hecho, en éste sentido afecta los autos o sentencias, a diferencia de los decretos que sólo son una aplicación regular de una norma laboral impulsora del proceso.

La apelaciones afectan los autos o sentencias total o parcialmente, en éste sentido el cumplimiento de las resoluciones dependerá del efecto con que haya sido concedido el recurso de apelación.

Si la apelación es concedida con efecto suspensivo: Significa que la resolución no deberá de cumplirse de inmediato, debido a que está suspendida su eficacia hasta que se resuelva en definitiva por el superior.

Si la apelación es concedida sin efecto suspensivo: Significa que con prescindencia de la tramitación del recurso, la decisión contenida en la resolución apelada, tiene plena eficacia, por tanto debe cumplirse de forma inmediata o en caso contrario puede exigirse su cumplimiento. Este caso da lugar a un trámite secundario que determina que el apelante deba seguir un trámite cuasi administrativo secundario, destinado a obtener del auxiliar jurisdiccional respectivo copias certificadas de partes específicas del expediente que son enviadas al superior a fin que resuelva sin afectar el trámite del expediente principal que continúa en poder del juez inferior, lo que resulta desde la óptica del servicio de justicia moroso y congestionante y desde la óptica del recurrente oneroso por cuanto debe pagar la tasa por derecho de copia certificada.

Si el juez no expresara nada en la resolución correspondiente: En aplicación del segundo párrafo del artículo 372 del CPC se entenderá que el recurso ha sido concedido sin efecto suspensivo y que no es diferida.

Apelación con la calidad de diferida: Evita la desventaja a la parte que le conceden la apelación sin efecto suspensivo y con la calidad de diferida, ya que en este caso ya no realizará el trámite secundario de enviar copias certificadas al superior para que resuelva, ya que el proceso continúa como si no hubiera habido apelación hasta que se expida la sentencia o alguna otra resolución trascendente que el juez determine, en cuyo caso una vez apelada ésta, se envía al superior, debiendo resolver así mismo las apelaciones diferidas que aparecen del expediente.

Recurso de Casación

Constituye un recurso extraordinario y complejo, la LPT lo legisla en sus artículos 54 al 59, éste recurso permite la revisión de una resolución judicial para conseguir su cambio o su anulación por afectar a quien resulte agraviado; procede en los casos: cuando la norma jurídica no ha sido aplicada debidamente; cuando la interpretación de la norma ha sido incorrecta; cuando no se ha aplicado la norma respectiva; cuando se han afectado normas procesales esenciales para que haya un proceso válido; y cuando existe contradicción con otros pronunciamientos emitidos por la misma sala u otras en casos objetivamente similares.

De acuerdo a lo establecido por la LPT en su artículo 53, procede el recurso de casación sólo contra las resoluciones de segunda instancia expedidas por las Salas

Laborales o Mixtas de las Cortes Superiores: sentencias expedidas en revisión en los procesos de cuantía superior a las 50 URP, o indeterminable o que traten de prestaciones de hacer o de no hacer; autos expedidos en revisión, que ponen fin al proceso; y autos expedidos en revisión, que contengan mandatos de pago superior a 50 URP u obligación de hacer o de no hacer.

Este recurso implica la resolución en revisión del órgano jurisdiccional máximo en última instancia, implica así mismo el celo por la aplicación correcta e interpretación coherente de las normas jurídicas, que trae consigo la uniformidad de los fallos judiciales, produce seguridad jurídica.

El agraviado lo presentará precisando que la resolución lo agravia, describiendo los supuestos pertinentes, observando los requisitos de fondo y forma, en relación a éste último, debe ser presentado en el plazo de diez días y ante el órgano jurisdiccional que expidió la resolución impugnada señalando con precisión la fuente de contradicción jurisprudencial adjuntando el documento que acredite su existencia, y en relación a los requisitos de fondo, como es el caso que el recurrente no debe haber consentido la resolución adversa en primera instancia, confirmada por la segunda, precisar el motivo en el que se sustenta el recurso identificando específicamente el vicio o el error es decir precisar las causales y motivos que motivan su legítimo interés para obrar.

Recurso de Queja

Lo legisla el artículo 60 de la LPT en concordancia con el artículo 405 del CPC, puede interponer la parte cuando se ha declarado la inadmisibilidad o improcedencia del recurso de apelación o de casación, deberá interponerlo ante el superior del que denegó el recurso, en el plazo de tres días hábiles de notificada la resolución denegatoria previo pago de la tasa determinada para los procesos civiles.

Procesos

La LPT legisla el Proceso ordinario en la sección sexta en los artículos del 61 al 69 y los Procesos especiales en la sección séptima en los artículos del 70 al 101, dentro de los cuales se regulan los siguientes: El Proceso sumarísimo, el proceso de ejecución, el proceso contencioso administrativo, el proceso de impugnación de laudos arbitrales, los procesos no contenciosos y las medidas cautelares.

El carácter ordinario o especial deriva de los fundamentos jurídico materiales de la pretensión deducida y no de razones jurídico procesales especiales.

Proceso ordinario

Legislado por los artículos 61 al 69 de la LPT. Conforme al numeral 2 del artículo 4° de la LPT, se tramitan en los Juzgados de Trabajo las pretensiones individuales o colectivas por conflictos jurídicos sobre: impugnaciones del despido; cese de acción de hostilidad del empleador; incumplimiento de disposiciones y normas laborales cualquiera fuera su naturaleza; pago de remuneraciones y beneficios económicos, siempre que no excedan de 10 URP; ejecución de resoluciones administrativas, sentencias emitidas por las Salas Laborales, laudos arbitrales firmes que ponen fin a conflictos jurídicos o títulos de otra índole que la Ley señala; actuación de prueba anticipada sobre derechos de carácter laboral; impugnación de actas de conciliación celebrada ante las autoridades administrativas de trabajo, reglamentos internos de trabajo, estatutos sindicales; entrega, cancelación o redención de certificados, pólizas, acciones y demás documentos que contengan derechos o beneficios laborales; conflictos intra e intersindicales; indemnización por daños y perjuicios derivados de la comisión de falta grave que cause perjuicio económico al empleador, incumplimiento de contrato y normas laborales cualquiera fuera su naturaleza por parte de los trabajadores; materia relativa al sistema privado de pensiones; las demás que no sean de competencia de Juzgados de Paz Letrados y los que la Ley señale; procesos especiales; y proceso sumarísimo.

La LPT lo legisla en los artículos 70, 71. Se tramitan los asuntos contenciosos que son de competencia de los juzgados de paz Letrados (Numeral 3 del artículo 4° de la Ley). Se tramitan, las pretensiones individuales sobre: pago de remuneraciones, compensaciones y derechos similares que sean de obligación del empleador y tengan expresión monetaria líquida hasta un máximo de 10URP; impugnación de las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador durante la vigencia de la relación laboral; reconocimiento de los derechos comprendidos en el régimen de trabajo del hogar, cualquiera fuere su cuantía; y las demás que la ley señale.

Proceso de Ejecución

La LPT lo legisla en los artículos 72 al 78. Se pueden demandar en el proceso de ejecución las obligaciones de:

Dar sumas de dinero.

Dar bienes determinados.

Hacer.

No hacer.

Son títulos de ejecución:

- a) Las Resoluciones judiciales firmes.
- b) Las actas de conciliación judicial o extrajudicial.
- c) Las resoluciones administrativas firmes.
- d) Los laudos arbitrales firmes que resuelven conflictos jurídicos.

Son títulos ejecutivos:

El acta suscrita entre trabajador y empleador ante la autoridad administrativa de trabajo, que contenga reconocimiento de exigida en vía laboral.

El acta de conciliación extrajudicial debidamente homologada.

Solución extrajudicial de las controversias jurídicas:

La LPT legisla la solución de las controversias jurídicas en sus artículos del 102 al 104. La conciliación administrativa es de carácter facultativo para el trabajador y de carácter obligatorio para el empleador.

Las partes, a fin de evitar las acciones judiciales, pueden recurrir al arbitraje legislado en el Perú por la Ley General de Arbitraje, Ley N° 26572. (05.01.96).

Aspectos finales

Comprende así mismo la Ley Procesal del Trabajo las disposiciones transitorias y las disposiciones derogatorias, sustitutorias y finales que dejaron sin efecto a partir del 22 de Setiembre de 1996 los D°S°N° 03.80.TR y el D°S°N° 037.90.TR del 13 de Junio de 1990 que establecía las disposiciones aplicables al procedimiento de las acciones contencioso administrativas, entre otros aspectos.

REFERENCIAS

1. Alberto Trueba Urbina: "Nuevo Derecho Procesal de Trabajo" Pag. 30.
2. Jorge Fábrega P.: Ob. Cit. Pag.399.
3. Convenio 87: Art. 2, Art.11., Convenio 98: Art.1º, Art.3. L. P. T. N° 26636: Art. 23: "La excepción de Transacción será apreciada por el juez, atendiendo al principio de irrenunciabilidad de derechos y las circunstancias que rodean dicha transacción. Lo resuelto por el Juez no implica prejuzgamiento"...
4. Art. 46.LPT.N° 26636: "El desestimiento de la pretensión, del proceso o de algún acto procesal, se formula antes de que surtan sus efectos. Cuando el demandante lo proponga debe motivar su pedido para obtener la aprobación del juez, quien cuida que no se vulnere el principio de la irrenunciabilidad respecto de los derechos que tengan ese carácter". Art.66 última parte. L.P.T.N° 26636.: "Al aprobar la fórmula conciliatoria, el juez deberá observar el principio de irrenunciabilidad respecto de los derechos que tengan ese carácter".
5. Concordancia: C.P.C: Art. 50: Deberes de los jueces en el proceso. Art. 51: Facultades genéricas de los jueces. Art. 52: Facultades disciplinarias del Juez. Art. 53: Facultades coercitivas del Juez.
6. Art. 1º. C.P.C: "La potestad jurisdiccional del Estado en materia civil, la ejerce el Poder Judicial con exclusividad. La función jurisdiccional es indelegable y su ámbito abarca todo el territorio de la República".

AUTORA

Dra. Teófila T. Díaz Aroco - Doctora en Derecho. Presidenta de la Asociación Iberoamericana de Juristas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Filial Perú. Vice Presidenta a nivel Internacional. Catedrática Titular de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad "San Martín de Porres". Ponencia presentada durante el III Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social celebrado en Guadalajara, Jalisco, México del 20 al 22 de noviembre de 2003.

Agradecimiento: Este artículo fue publicado gracias al apoyo de OPEN SOCIETY INSTITUTE.

Acknowledgment: This article was published thanks to the support of the OPEN SOCIETY INSTITUTE.

Copyright © 2005 Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc.

LA OFENSIVA CONTRA LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL CASO DE EUZKADI

Dr. Jesús Torres Nuño

Para enmarcar adecuadamente la actual ofensiva contra la seguridad social y las pensiones de los trabajadores, necesariamente tenemos que remontarnos, así sea de manera sucinta, al plano más general, a su origen, pues como todos sabemos esta ofensiva no es una política surgida del “intelecto” del actual presidente, es parte de la política mundial imperialista.



En los 90 se dieron en forma generalizada las reformas neoliberales que facilitaron la mundialización del capital: la reestructuración productiva y la proliferación de las “áreas de libre comercio”. La llamada “globalización”, nombre dado a esa realidad del capital aún más internacionalizado y todavía más ávido por rapiñar a los pueblos de todo el mundo, prometía una evolución global de estos a un mundo más justo y equitativo. En realidad, no pasaba de una fachada para encubrir el avance del dominio del capital sobre un número mayor de fuentes de riqueza. Salinas fue el máximo exponente en nuestro país de ésta política, hoy tibiamente emulada por Vicente Fox.

Fue una verdadera ofensiva, un intento desesperado por frenar la caída de la tasa de ganancia del capital, su crisis estructural, mediante una rapiña abierta de las riquezas y

la apertura de las llamadas áreas de libre comercio, como el TLC y próximamente el ALCA; la apertura de mercados y la caída de las barreras proteccionistas en una serie de países para la invasión comercial e industrial de las transnacionales; una ofensiva explotadora contra la clase trabajadora, con la imposición de ritmos de trabajo furiosos y una extracción de plusvalía aún más brutal con la llamada reestructuración productiva; el ataque a la legislación laboral, los contratos colectivos y las conquistas sociales: la seguridad social, la educación, etc. llevando a la destrucción de fuentes de trabajo y a un aumento en el desempleo a una escala impensable hasta entonces.

El ilegal cierre de Euzkadi responde también a esa ofensiva, aunque tiene una peculiaridad, pues como su objetivo fundamental es la destrucción del contrato de ley, primeramente decidieron la destrucción de nuestra organización sindical, el único obstáculo importante para lograrlo.

Sin embargo, ese esquema hoy vive una franca crisis, principalmente por dos factores: la resistencia de cada vez más amplios sectores y la profunda crisis económica, que a partir de 1999 se hace mundial y llega al corazón del sistema, en particular a los Estados Unidos. Eso es lo verdaderamente nuevo. Por primera vez en 30 años, tenemos un cuadro de crisis simultánea en los tres centros imperialistas: EEUU, Europa y Japón, después del mini boom de la economía yanqui, que canalizó la economía mundial durante una década, hoy la economía norteamericana está muy cercana a un craque económico y financiero, gracias a su impresionante deuda, pues necesita de 1.5 millones de dólares por día para financiar su déficit crónico.

Los especialistas financieros hablan ahora de la necesidad de un plan de rescate para la economía yanqui, muy parecido a los que han aplicado en nuestros países. Y ni siquiera la tenue recuperación del gasto, gracias a la enorme inversión armamentista, fruto de la guerra de rapiña en Irak, logra ir más allá de un fenómeno estrictamente coyuntural.

De ahí que nuestro país tenga un negro panorama para los próximos años, además de no contar con un gobierno que sepa enfrentar el proceso, pues por el contrario pareciera que por momentos, cada vez más largos, se pierde el control de la situación, mientras la resistencia a sus intentos por imponer las llamadas reformas estructurales crece. Ya veremos el resultado de la gran movilización del próximo 27 de septiembre,

convocada por un número importante de organizaciones sindicales, donde destaca la participación de los compañeros electricistas del SME.

El ejemplo de la resistencia del pueblo boliviano tiende a repetirse, en toda América Latina. Ahora, para analizar la problemática de la seguridad social en nuestro país, es necesario partir de las reformas a las pensiones del IMSS de 1995. Se dijo en ese entonces que dicha reforma mejoraría los montos de jubilación y dejaría de ser un problema financiero para el instituto. Hoy es más que evidente que ni se han mejorado las jubilaciones, ni se ha apoyado la planta productiva con esos fondos, ni se ha resuelto la grave situación financiera del IMSS.

Los únicos beneficiarios han sido los bancos, hoy controlados, como sabemos, por firmas extranjeras.

Además, es sumamente preocupante que el Congreso haya autorizado al gobierno de Fox la utilización de 20 mil millones de pesos del fondo de retiro, para pagar el costo corriente del gobierno federal y la inversión de fondos de pensiones en el extranjero.

Habría que recordar que una parte de los pagos que el gobierno tuvo que pagar durante la crisis de fines del 94, venía precisamente de los fondos de pensión de los trabajadores norteamericanos, que hoy también están en riesgo.

Además, el desfinanciamiento de las instituciones se plasma directamente en la creciente escasez de los medicamentos, la saturación de pacientes a los médicos, disminuyendo inexorablemente la calidad del servicio. Es una política consciente de su destrucción en beneficio de la medicina privada y lo más grave, la evasión de la obligación estatal de otorgar ese servicio.

Y ahora se están cocinando las reformas al ISSSTE, con el mismo esquema aplicado al IMSS.

Pero hay un aspecto que requiere destacarlo especialmente: ¿Dónde quedaron las cotizaciones de los trabajadores de los últimos 40 años? Tan solo en el ISSSTE es un monto cercano a los 400 mil millones de pesos. Y en el caso del IMSS las autoridades reconocen que sólo cuentan con los recursos de los últimos 4 años. De ahí que en la última revisión, el IMSS condicionó ilegalmente la revisión salarial a la revisión de las pensiones de los trabajadores del IMSS.

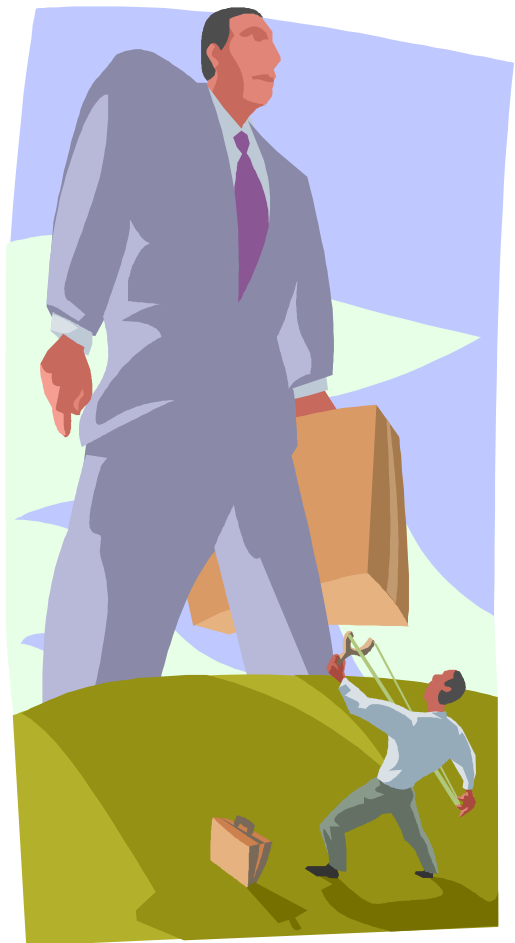
Es un verdadero fraude, los distintos gobiernos han utilizado esos fondos, se los han robado prácticamente y ahora miles de trabajadores serán quienes, como de costumbre paguen los platos rotos, mientras funcionarios y magistrados gozan de jubilaciones millonarias y no se diga los ex presidentes. Recientemente se dio a conocer los gastos que representan los gastos que implican el sostenimiento de cada ex presidente y es superior a los 4 millones de pesos, cada uno, entre su pensión vitalicia, bonos, prestaciones y sobre todo en su seguridad. Es realmente ofensivo.

Por ello nos manifestamos en apoyo total a la demanda de los trabajadores democráticos del sector salud, que durante la revisión de su contrato en el IMSS, salieron a las calles demostrando su disposición de ir a la huelga, que sería la primera en la historia en ese importante sector, medida que fue apoyada por sindicatos tan importantes como el SME y los telefonistas, así como por el sindicato de la UNAM, quienes habían decidido realizar una falta colectiva en caso de que estallara la huelga, en una medida que apuntaba a lograr una coordinación nacional de acciones, perfilándose hacia un paro nacional.

Esa medida está latente también alrededor de la privatización de la industria eléctrica, donde a pesar de la campaña gubernamental, a los trabajadores y a amplios sectores de la población nos queda claro que a pesar de las promesas de Fox, la CFE y Luz y Fuerza, terminarían siendo destruidas, descapitalizadas en beneficio de las transnacionales.

También nos manifestamos en apoyo a los compañeros del sector que vienen exigiendo una auditoría de los fondos de las pensiones en las instituciones de salud, para evitar que se consuma el gigantesco fraude.

Como decíamos al principio, el llamado neoliberalismo está en una franca crisis, la globalización ha traído solamente hambre y miseria, desempleo para millones de



trabajadores en el mundo, que son arrojados a un proceso de pauperización. Pero si además se nos quieren arrebatar los derechos básicos, la salud, la educación y el trabajo, solamente conseguirán una mayor protesta, el fantasma de Bolivia rondará en nuestro país, para evitar estos planes funestos de los organismos financieros, en beneficio de las transnacionales.

Y, finalmente, quisiera darles a conocer una parte de nuestra problemática que tiene que ver con el tema de la salud. Como ustedes saben estamos próximos a cumplir dos largos años en conflicto. Hasta el momento no se ha querido reconocer nuestro derecho a la huelga, un derecho básico, fundamental de todos los trabajadores en el país. Nuestra huelga ha sido calificada con un inexistente término, el de la “improcedencia”. Esa ilegal medida tendrá que caer, la vamos a derrotar.

Pero no conformes con ello, desde principios del año pasado, se nos arrebató, también ilegalmente y en una clara medida de apoyo a Continental, el derecho a la atención en el IMSS, que por ley nos correspondía, con el falso argumento de que nuestra huelga no está reconocida, a pesar de que cumplimos, nosotros sí, con los requisitos estipulados en la ley.

Esto ya ha tenido consecuencias trágicas, pues dos de nuestros compañeros han muerto por falta de atención médica, además de las tremendas dificultades que tenemos en los casos de algunos trabajadores enfermos, así como de algunos de nuestros hijos y esposas.

Por ello presentamos una denuncia ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, que también se plegó a esa ilegal medida en contra nuestra. Pero no lo vamos a dejar ahí, acudiremos a donde sea necesario, a la Corte Interamericana de los Derechos Humanos para denunciar a Santiago Levy por esa ilegal medida.

Pero a pesar de ello, les aseguramos que nuestro movimiento continuará hasta las últimas consecuencias. Nuestros compañeros a pesar del desgaste, de medidas como las que he descrito, de los vanos intentos por romper nuestro movimiento, seguiremos hasta que sean respetados nuestros derechos, hasta que Continental reabra nuestra fuente de trabajo.

Hace tres años, hubo una huelga en Charlotte, en Estados Unidos, en Carolina del Norte, los trabajadores la sostuvieron por cerca de un año, cuando finalmente

doblegaron a esta transnacional tan poderosa e influyente. Nosotros retomamos su lema como nuestro: Resistiremos un día más que Continental.

AUTOR

Dr. Jesús Torres Nuño - Secretario General del Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi. Ponencia presentada durante el III Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social celebrado en Guadalajara, Jalisco, México del 20 al 22 de noviembre de 2003.

Agradecimiento: Este artículo fue publicado gracias al apoyo de OPEN SOCIETY INSTITUTE.

Acknowledgment: This article was published thanks to the support of the OPEN SOCIETY INSTITUTE.

Copyright © 2005 Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc.