

REVISTA DE REVISTAS

Derecho del trabajo	668
---------------------------	-----

cho— es el relativo a que el régimen autonómico no es nada más una decisión constitucional, sino que básicamente se trata de algo *in fieri*, “es decir, un proceso dinámico que ha de construirse a partir de los instrumentos que la Constitución proporciona” (página 23). Esta situación se pone de manifiesto, como el autor señala, en el hecho de que la Constitución de España, a diferencia de otros Estados regionales y federales, no precisa cuáles serán las comunidades autónomas que integrarán el Estado. De este modo, la existencia de tales comunidades depende de la voluntad futura de las provincias que vayan a integrarlas. La situación de que no se haya llegado a una solución acabada del problema, exterioriza una fórmula de compromiso asumida por el constituyente español, a resultas de una realidad existente históricamente.

En este sistema, que el autor califica como *in fieri*, se encuentra desde su punto de vista lo más positivo, pues surge en un momento de crisis en los Estados nacionales europeos, dominado por un acelerado y persistente proceso de formación de regiones infraestatales junto con severas manifestaciones de integración supranacional. Al estar en marcha un proceso de disolución de las viejas estructuras estatales, parecería que lo más adecuado es no acceder a una solución definitiva, tal como ocurre en la Constitución española, dice el autor.

Jorge MADRAZO

DERECHO DEL TRABAJO

BUEN LOZANO, Néstor de, “Las garantías individuales del trabajador en el cumplimiento de los contratos o relaciones de trabajo”, *Origen y repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo*, México, Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social, 1981, pp. 51-70.

Después de breves reflexiones iniciales sobre las garantías sociales, De Buen perfila lo que entiende como garantías individuales para los efectos de este breve ensayo que forma parte de un volumen motivado por el cincuentenario de la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La expresión *garantías individuales*, expresa, exige alguna aclaración complementaria. No se trata, ciertamente, de hacer énfasis en los derechos típicamente reconocidos, en el caso de México, en los primeros treinta y tres artículos de la Constitución, sino de los derechos que a título individual han de reconocerse a los trabajadores desde antes de

la iniciación de la relación de trabajo y durante el tiempo en que ésta perdure o, inclusive, cuando alguna de las partes rompa, de hecho, el vínculo, con una pretensión jurídica.

Por garantías individuales, en este caso, agrega, entendemos los derechos que en principio determina la Constitución y que, en segundo lugar, la ley reglamentaria concede a los trabajadores en términos tales que ni siquiera sería válida su renuncia, puesto que la misma Constitución sanciona esta circunstancia con la nulidad. Esas garantías señalan el mínimo de condiciones que deben regir las relaciones individuales de trabajo y se expresan tanto a través de ciertos derechos que no pueden ser otorgados en menor cuantía de los previstos en la norma protectora, como a través de aquellas obligaciones cuya extensión no puede ser mayor que la sancionada constitucional y legalmente. En ese sentido son típicos el derecho a un salario mínimo y el derecho a una jornada máxima de trabajo.

Nuestro sistema jurídico laboral no se limita a confirmar la validez de estos derechos mínimos. Mediante el reconocimiento constitucional y reglamentario de los derechos de sindicación y huelga y a la consecuente celebración de los contratos colectivos de trabajo, pone de relieve la posibilidad de que a través de su organización y empeño los trabajadores obtengan de los empresarios prestaciones adecuadas a sus necesidades, que sean compatibles con las posibilidades económicas del patrón. Esta pretensión se traduce en el intento de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, que es el objetivo característico del derecho colectivo del trabajo.

Recoge el autor una importante clasificación de garantías individuales contenidas en el artículo 123 constitucional, en este orden: duración máxima de la jornada de trabajo; protección al trabajo de la mujer y de los menores; séptimo día de descanso; establecimiento de un salario mínimo; participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa; principio de que a trabajo igual corresponde salario igual; garantías al salario; pago de horas extraordinarias; derecho de los trabajadores a la habitación; responsabilidad patronal en el caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; previsión obligatoria de los accidentes mediante la implantación de medidas adecuadas; estabilidad en el empleo; nulidad de las condiciones pactadas por los trabajadores, que afecten sus derechos esenciales, etcétera.

Desprende también otra relación de conquistas laborales en la Ley Federal del Trabajo de 1931, ordenamiento que con una vigencia de casi cuatro decenios es el centro del análisis en el ensayo de De Buen. Los logros obreros de referencia son: horas de trabajo y descansos legales; reglamentación especial de las mujeres y de los menores; normas

protectoras del salario y establecimiento de un salario mínimo; derechos derivados del incumplimiento por parte del patrón de la relación de trabajo o de los despidos injustificados; derecho al pago de indemnización en caso de riesgos de trabajo y enfermedades profesionales, etcétera.

Cada uno de estos avances en la lucha por colocar al trabajo como valor supremo de la vida social, es analizado concienzudamente por De Buen. En especial el capítulo sobre el salario es uno de los más logrados, puesto que el artículo 97 vino a establecer el principio de preferencia salarial en beneficio de los trabajadores, expresado a través de una disposición que excluía a los obreros de la intervención en concursos, quiebras o sucesiones para obtener el pago de salarios o sueldos devengados en el último año y de las indemnizaciones. A este efecto se dio competencia a las autoridades de trabajo declarando formalmente la absoluta preferencia de los créditos laborales sobre cualesquiera otros.

Las sanciones constitucionales y legales establecidas en los casos de despido demostraron ser insuficientes a lo largo de la vigencia de la Ley de 1931. En 1956 ésta fue reformada para el efecto de que los salarios vencidos se prolongaran por toda la duración de los juicios y no solamente por el término de 54 días que un viejo criterio de la Corte afirma como suficiente para la tramitación de los juicios en que se reclamaba la indemnización.

El título sexto, denominado "De los riesgos profesionales", tuvo el mérito fundamental de incorporar a la legislación de trabajo la teoría del riesgo creado o de la responsabilidad objetiva, en virtud de la cual —asiste toda la razón a De Buen—, por el solo hecho dar nacimiento a la relación de trabajo, los patrones asumen las responsabilidades económicas y asistenciales consecuentes.

Otro renglón importante, en la Ley de 1931, está determinado por el pago de los gastos funerarios y las indemnizaciones en beneficio de los dependientes económicos, definidos éstos en función del parentesco legítimo o natural, y, en última instancia, de la pura dependencia económica. Complementa lo anterior la previsión del artículo 299, dispositivo que eliminó la necesidad de sujetarse a pruebas legales que acreditaran el parentesco conforme al derecho común, por lo que libremente los tribunales de trabajo apreciarían la relación de hijos y esposas, claro está que sin perjuicio de dar el valor necesario, en su caso, a lo asentado en las actas del registro civil que se presentasen. .

Resulta compartible la acertada conclusión de Néstor de Buen en cuanto al reconocimiento que debe brindarse a la Ley Federal del Trabajo de 1931, puesto que en una etapa tan difícil de nuestro incipiente

desarrollo económico, que corresponde a una crisis productiva, al mismo tiempo, de la etapa violenta de la Revolución y de la que desde 1929 azotaba al mundo capitalista y, en particular a Estados Unidos, se diseñaron derechos básicamente justos y de un gran sentido social.

BRAULIO RAMÍREZ REYNOSO

DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social). "La legislación laboral. Introducción a la administración pública del trabajo; primera parte", *Foro laboral*, México, 1981, pp. 37 a 62.

Articula el ensayo de reseña, una relación histórico-jurídica de las instituciones, figuras, principios y normas que conforman el ordenamiento laboral mexicano. De esta suerte, a partir de los incipientes destellos laborales de la época prehispánica arranca la descripción histórica de los antecedentes y evolución de nuestra legislación laboral, realizada con evidentes propósitos didácticos.

Se analiza el carácter de la regulación de las relaciones laborales durante la Conquista y la Colonia, haciendo una reflexión particular sobre las Leyes de Indias. Se prosigue la evolución durante la Independencia y las Cartas Constitucionales de 1824, 1836 y 1856, hasta 1917 en que cristaliza el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo en nuestra declaración social vigente. En esta perspectiva se estudian las disposiciones que regulan el trabajo en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

A partir de la consideración de nuestro sistema constitucional se comentan las reformas y adiciones al artículo 123 en los años de 1929 (federalización de la Ley del Trabajo); 1933 (comisiones especiales para la fijación de los salarios mínimos); 1938 (supresión de las limitaciones al derecho de huelga de los trabajadores de los establecimientos fabriles del gobierno federal); 1942 (jurisdicción y competencia federal); 1960 (régimen laboral de los trabajadores al servicio del Estado); 1961 y 1962 (trabajo nocturno de menores; edad mínima de trabajo en 14 años; determinación de los salarios mínimos; el derecho de los trabajadores a la participación de utilidades; estabilidad en el empleo, y ensanchamiento de la competencia federal); 1972 (la vivienda obrera); 1974, 1975 y 1978 (esta última reforma se refiere al derecho al trabajo, así como al derecho de los trabajadores al adiestramiento y a la capacitación profesional).

Por lo que respecta a la legislación reglamentaria del trabajo se describe su desarrollo histórico durante las legislaturas locales del trabajo. Se comentan después, en forma general, el proyecto de Código Federal del Trabajo de 1929 y el proyecto de Ley Federal del Trabajo elaborado a instancia de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Se analiza la evolución de la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, reparando en que su trascendencia estriba en el reconocimiento de tres instituciones: el sindicato; la contratación colectiva de trabajo y la huelga. De esta suerte, se llega al estudio de la Ley Federal del Trabajo de 1º de mayo de 1970, indicándose que supera a la Ley de 31 en tanto que otorga mayores prestaciones al trabajador, a la vez que articula su disposición con una mejor técnica jurídica. Tanto en sus aspectos sustantivos como procesales confiere a los trabajadores una protección más acabada.

Con respecto a la legislación del trabajo burocrático se observa que si bien no estuvo contemplada en el texto original del artículo 123, posteriormente substituirá a leyes del servicio civil sustrayendo el empleo público de las normas de orden administrativo. Así se analiza el estatuto de los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión de 5 de diciembre de 1938, en el que se reconocen para los trabajadores públicos los derechos de sindicación y huelga. Dentro de un cuerpo sistemático y orgánico se reglamentaron también los derechos y obligaciones de los trabajadores; la situación de los trabajadores de base y de confianza; los riesgos y enfermedades profesionales; la prescripción; el tribunal de arbitraje y el régimen punitivo por las violaciones a dicho ordenamiento. Se estudia más adelante la modificación al Estatuto de 1941 hasta llegar a las reformas constitucionales de 1960, en que se adiciona el apartado B del artículo 123. Congruente con la reforma se estudia la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 28 de diciembre de 1963 en que se revisa y perfecciona el antiguo estatuto de los trabajadores. Complementando el esquema legislativo general, se analiza el Reglamento del Trabajo de los Empleados de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, cuya supervisión es inminente o tal vez operante a la fecha de publicación de esta reseña.

Esbozado el panorama legislativo laboral, se comentan las principales disposiciones reglamentarias entre las que se señalan: el reglamento de la inspección federal del trabajo de 3 de noviembre de 1934; el reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo de 2 de mayo de 1975; el reglamento de labores insalubres y peligrosas para mujeres y menores de 11 de agosto de 1934; el reglamento de medidas preventivas de accidentes de trabajo de 29 de noviembre de 1934; el reglamento para la inspección de generadores de vapor y

recipientes sujetos a presión de 29 de octubre de 1954; el reglamento de seguridad en los trabajos de minas de 13 de marzo de 1967, y el reglamento general de seguridad e higiene del trabajo de 5 de junio de 1978.

Por otra parte, se comentan también las principales disposiciones orgánicas en materia laboral, haciéndose hincapié en las nuevas atribuciones conferidas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Se analiza la inclusión en la Ley Federal del Trabajo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento y de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene, a la vez que se comenta la desconcentración de la justicia del trabajo en materia federal.

El ensayo concluye con una referencia a los tratados internacionales, indicando los numerosos convenios laborales de este tipo, celebrados por el gobierno de la República ante la Organización Internacional del Trabajo.

HÉCTOR SANTOS AZUELA

ESPONDA DE TORRES, Blanca Ruth, "La Ley Federal del Trabajo, su proyección y necesidad de cambios". Antecedentes y Evolución del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo; primera parte, *Foro laboral*, México, 1981, pp. 135-150.

Dentro del programa de capacitación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la autora presenta una semblanza de la Ley Federal del Trabajo, su dinámica, perspectivas y exigencias de cambio. Se trata más que de un trabajo de investigación, de un material didáctico de fácil acceso para quien pretenda iniciarse en el estudio de los temas laborales, y en la especie, de nuestro ordenamiento positivo del trabajo.

País de tradición codificadora, México ordena en la Ley Federal del Trabajo de 1931, una serie de disposiciones y preceptos que fueron surgiendo progresivamente de acuerdo a los reclamos de las relaciones de trabajo y que no se encontraban integrados en forma sistemática. Transcurridos cuarenta años de vigencia, la dinámica social, el peso de las innovaciones, las influencias exteriores, la vitalidad interna del país y la compleja interacción del capital y del trabajo, operaron un cambio importante que culminó con las reformas de 1970 a la Ley Federal del Trabajo.

En 1978, el Poder Ejecutivo Federal propuso al Congreso de la Unión otra serie de reformas emanadas de la realidad obrera y que cristalizaron en la incorporación constitucional y legal de los conceptos de capacitación y adiestramiento de los trabajadores. A juicio de la autora, constituye un gran acierto del legislador la modificación operada al párrafo primero del artículo 123, cuyo texto actual reza: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley." En su opinión, este párrafo viene a convertirse "en la parte preambular del derecho del trabajo, con lo que hace obsoleta a la ley, porque esta ley es Ley Federal del Trabajo y no Ley Federal para el trabajo".

Por otra parte y en virtud de que nuestra legislación laboral sólo se ocupa de aquellos que se encuentran trabajando, la reforma de 1979 que reconoce el derecho al trabajo, pretende incrementar los mecanismos y recursos necesarios para proporcionar empleo y medios de subsistencia decorosos a los desocupados y en general, al potencial de mano de obra que pretende incorporarse al mundo del trabajo. El sentido constitucional de la reforma se encuentra reforzado con los preceptos de la Ley Federal del Trabajo que reconocen al trabajo como un derecho y un deber sociales, el que bajo ningún supuesto podrá ser considerado como artículo de comercio.

Con ese espíritu se modificó en 1970, la regimentación tradicional del trabajo en base a los principios de las obligaciones y de los contratos, sustituyéndose la concepción contractualista por un cuerpo de legislación autónomo de la codificación civil, que más bien reconoce la visión relacionista del derecho del trabajo. La evolución expansiva de nuestro ordenamiento laboral, latente en el artículo 123, tiende a regir el trabajo y no exclusivamente la relación subordinada de trabajo: la clase obrera es una; los trabajadores son un solo grupo. En tal virtud, en la prestación de los servicios difiere muy poco en realidad, el trabajador de la iniciativa privada del trabajador del sector central descentralizado o de participación estatal. En este sentido y atendiendo al presupuesto de que no existen trabajadores diferentes sino puestos distintos de servicio, es como se explica la existencia de un nutrido capítulo en la ley, referente a trabajos especiales.

Nuestra ley respondió a un esquema de legislación prevaleciente durante el decenio de los años treinta y ahí se estancó. Sin embargo, la acción de juristas de avanzada interesados en los problemas laborales, propiciaron las reformas posteriores a la Ley Federal del Trabajo.

Si las diferencias entre trabajadores y patrones no se justifican sino en atención al excesivo ingreso de éstos y los raquíticos ingresos de

aquéllos, no obstante que los dos confluyen al proceso de producción y desarrollo, la empresa debe democratizarse, razón que ha determinado las reformas legales conducentes a garantizar la participación de los trabajadores en los beneficios de la riqueza y de la cultura (reparto de utilidades, capacitación profesional, adiestramiento, etcétera) o su intervención en las funciones de gestión y de administración. Por otro lado, el capítulo de los trabajos especiales recoge una especial preocupación por el trabajo de inmigrantes y los elementos para promover el trabajo femenino.

La autora cierra su estudio con una reflexión sobre el trabajo de menores con especial referencia a los niños, resaltando su indigencia y desamparo, sin soslayar las graves consecuencias que reporta para la comunidad política futura.

Héctor SANTOS AZUELA

FONDO DE FOMENTO Y GARANTÍA PARA EL CONSUMO DE LOS TRABAJADORES, "Esto es FONACOT. Introducción a la administración pública del trabajo. Segunda parte". *Foro Laboral*, México, 1981, pp. 99 a 122.

Dentro de los materiales didácticos para el sector público laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social explica en el presente ensayo, la estructura, conducción y objetivos del Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT).

Fue a partir del mes de marzo de 1973, cuando con base en un proyecto del Congreso del Trabajo presentado ante el Poder Ejecutivo Federal, que comenzó a considerarse seriamente, la formación de un programa destinado a contrarrestar los efectos de la carestía sobre la economía y el bienestar de los trabajadores. De esta suerte y con base en un decreto presidencial promulgado el mes de mayo de 1974 se ordenó la constitución de un fideicomiso para la creación del FONACOT, organismo que entre otros, tendría por objeto, favorecer permanentemente a los trabajadores, con créditos baratos y precios preferenciales, en los bienes de consumo duradero.

Se adoptaron así, las siguientes modificaciones a la Ley Federal del Trabajo: adición al párrafo segundo del artículo 90 (utilidad social de las medidas que proporcionen el acceso de los trabajadores al consumo de satisfactores necesarios); adición al artículo 97 (descuentos al salario mínimo para el pago de créditos FONACOT); adición al artículo

110 (descuentos a los salarios superiores al mínimo, para el pago de créditos FONACOT); adiciona al artículo 103-bis (establecimiento de un fondo que garantice créditos institucionales, baratos y oportunos para la adquisición de bienes de consumo duradero y el pago de servicios), así como la adición a la fracción XXVI del artículo 132 (obligación de los patrones de informar al FONACOT o a la institución bancaria acreedora, los descuentos efectuados al salario del trabajador para el pago de los créditos obtenidos por el Fondo).

En consonancia con el artículo 103-bis de la Ley Federal del Trabajo, se promulgó el decreto presidencial de 2 de mayo de 1974 en el que se consignan los objetivos principales de esta institución: garantizar los créditos institucionales otorgados a los trabajadores para la adquisición de bienes de consumo y la obtención de servicios; garantizar los créditos o en su caso, otorgar financiamientos par la operación de las tiendas y almacenes a que se refiere el artículo 103 de la Ley Federal del Trabajo; fomentar el ahorro de los trabajadores; facilitarles la obtención de condiciones adecuadas de crédito y precios que les procuren un mayor poder adquisitivo; coadyuvar a la creación y desarrollo de procedimientos adecuados para elevar la calidad de los productos; abatir los precios; facilitar la adquisición de bienes y la obtención de servicios; establecer mecanismos para orientar y proteger a los consumidores; promover el mejor aprovechamiento del salario, y contribuir al sano desarrollo del mercado interno, impulsando la demanda y producción de bienes socialmente necesarios.

De acuerdo con la estructura distintiva de los organismos laborales, el FONACOT se integra en forma tripartita con representantes del sector de los trabajadores, de los patrones y del gobierno.

Además de las ventajas que se infieren de los objetivos mencionados, el FONACOT financia los servicios siguientes: funerarios por defunción de los dependientes económicos directos de los trabajadores; impresión de tesis profesionales, adquisición de libros, artículos escolares, uniformes, etcétera, del trabajador o de sus dependientes; descanso y recreación de la familia obrera, etcétera.

Por otra parte, el presente ensayo incluye una relación de los principales datos estadísticos del funcionamiento de esta institución, analiza su programa y su identificación con los objetivos del sindicalismo y la Alianza de la Producción.

Al margen de los beneficios concedidos al trabajador y su familia, el FONACOT favorece al comercio abriéndole un nuevo mercado de varios miles de compradores que de hecho ya le han reportado sensibles incrementos en las ventas. Así también los pagos al contado que le aporta el Fondo, le confieren mayor liquidez, agilizando la reinversión

de capital, independientemente de la obtención de descuentos por la posibilidad del pago en efectivo y la eliminación de los gastos y riesgos que implica la cobranza.

El FONACOT promueve simultáneamente, el desarrollo de la industria, incrementando la demanda al adicionar un importante grupo de consumidores al mercado interno. De esta manera, permitiendo un óptimo aprovechamiento de las plantas instaladas, se promueven los niveles de productividad en relación directa con la disminución de los costos en la producción. Al permitir una mayor liquidez en el comercio, FONACOT habilita a la industria para incrementar la capacidad de autofinanciamiento, así como la creación y mejoramiento de las propias instalaciones industriales.

Su contribución al desarrollo de la economía nacional se manifiesta en la forma siguiente: ensanchamiento del mercado interno de los bienes de consumo duradero; creación de nuevas fuentes de trabajo; fortalecimiento del aparato productivo, orientado a la fabricación de bienes socialmente diseñados, de acuerdo a las necesidades del trabajo; programación más acertada de la producción nacional, al poder determinarse de antemano al caudal de compradores que concurrirá al mercado; racionalización de la inversión privada para promover el desarrollo de la industria; incremento de la productividad; apoyo a las políticas sobre control de calidad para favorecer la competencia de los artículos nacionales dentro del mercado externo; democratización del crédito, así como también, el incremento de los ingresos federales mediante los impuestos a las ventas.

Resulta claro que por su misión divulgativa y su carácter oficial, aunque descriptivo, el presente análisis del FONACOT no incluye aspectos de crítica y autocrítica, lo que de alguna manera desmerece su objetividad.

HÉCTOR SANTOS AZUELA

GUZMÁN GUERRERO, Josué, "La Ley Federal del Trabajo. Las autoridades laborales. Antecedentes y evolución del artículo 123 constitucional y de la Ley Federal del Trabajo. Primera parte", *Foro laboral*, México, 1981, pp. 165-190.

Con propósitos didácticos y de divulgación, el presente estudio es una referencia panorámica sobre la estructura, atribuciones y perspectivas de las autoridades del trabajo.

En una rápida semblanza histórica, el autor analiza la organización, funciones y caracteres distintivos de las autoridades laborales en la Ley Federal del Trabajo de 1931: las juntas municipales de conciliación; las juntas centrales de conciliación y arbitraje; las juntas federales de conciliación; la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; los inspectores del trabajo; y las comisiones especiales del salario mínimo. Posteriormente y en base al título once, capítulo I (artículos 523 y siguientes) de la Ley Federal del Trabajo vigente, estudia el sistema de disposiciones que regula a las actuales autoridades del trabajo. Así, desde un enfoque general, explica las funciones del Poder Legislativo y de las autoridades administrativas y jurisdiccionales, encaminadas respectivamente a la creación, definición y aplicación del derecho positivo del trabajo.

De esta suerte, con apego a la Ley Federal del Trabajo, su reglamento interior y la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, el autor señala las atribuciones que se asignan de manera programada, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En consonancia con la Ley Federal del Trabajo y el reglamento interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, analiza las atribuciones de la Dirección del Impuesto sobre la Renta con referencia a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

Estudia las atribuciones que como autoridad de trabajo corresponden a la Secretaría de Educación Pública, en relación al cumplimiento de la obligación de los patrones de coadyuvar a la ilustración de los trabajadores (artículo 526 de la Ley Federal del Trabajo), a su capacitación profesional y adiestramiento (capítulo once del mismo ordenamiento). En concordancia, analiza también, las atribuciones de dicha Secretaría con respecto a las Escuelas Artículo 123, en los términos de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Comenta y explica, la gestión gratuita de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo a la que corresponde entre otras actividades la de representar y asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos en sus conflictos laborales, o bien la de resolver las consultas jurídicas que aquéllos le dirijan, así como la proposición de soluciones conciliatorias para los factores de la producción en controversia.

El autor reseña las funciones del Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento que a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, actúa sin embargo como organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Señala su fundamento en la Ley Federal del Trabajo y pondera su aportación al desarrollo económico y social de la república.

Resaltando su importancia como órgano supervisor del cumplimiento de las normas de trabajo, el autor explica el fundamento y atribuciones principales de la Inspección del Trabajo, única autoridad habilitada para hacer visitas a las empresas o establecimientos, y en su caso, exigir la presentación de documentos necesarios. Aclara por otra parte, que no obstante su reconocimiento como una de las autoridades del trabajo, la Inspección del Trabajo se encuentra integrada como una dirección general, constituida como unidad administrativa de acuerdo al ámbito de competencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o de los gobiernos de las entidades de la Federación.

Con fundamento en las bases constitucionales y legales, el autor estudia la intervención de las comisiones nacional y regionales en la determinación anual de los salarios mínimos. Acto seguido y con idéntico procedimiento, analiza la estructura paritaria y las funciones de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa.

Estudia por otra parte, en sus fundamentos constitucionales y legales, la estructura y el funcionamiento de las juntas federales y locales de conciliación, advirtiendo que se encuentran habilitadas para conocer en arbitraje cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda el importe de tres meses de salario. Seguramente por deficiencias de impresión, se habla en este ensayo, de conflictos cuya cuantía no rebasa el importe de seis meses.

Si en rigor constituyen la jurisdicción mexicana del trabajo, el autor bosqueja dentro de las autoridades laborales, la organización y funcionamiento de las juntas federales y locales de conciliación y arbitraje. Ciertamente, el estudio no incluye ninguna referencia a la descentralización de la junta federal.

Dentro de su ensayo esquemático y ágil, el autor culmina sus observaciones describiendo la conformación y atribuciones del jurado de responsabilidades, última de las autoridades del trabajo mencionadas por la Ley.

HÉCTOR SANTOS AZUELA

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO, "La investigación laboral. Introducción a la administración pública del trabajo; segunda parte", *Foro laboral*, México, 1981, pp. 39-54.

Con evidentes propósitos didácticos, ofrece el presente ensayo una visión panorámica de la naturaleza, estructura y objetividad del Instituto Na-

forestal: "la persona que se dedica habitualmente a la producción forestal o en otro lugar pero con motivo de esa actividad".

Codificación

Un código es la sistematización de las normas correspondientes a una rama del derecho. Es la forma más perfecta de legislar cuando se trata de una rama autónoma del derecho, porque sus normas legales se encuentran ordenadamente relacionadas entre sí, debido a la concepción sistemática del código.

El derecho forestal está en condiciones de ser codificado y es una tarea que debe cumplirse por ser necesaria para la defensa de los bosques, protección de los suelos y del progreso del país. El código debe contener —nos dice el autor— varios libros, por ejemplo, uno sobre derechos forestales, otro sobre régimen sucesorio forestal, uno más sobre contratos forestales autónomos, también otro sobre clasificación de bosques y regímenes jurídicos de su explotación; también sobre protección de los suelos, un título preliminar de disposiciones generales y un título final de disposiciones transitorias y finales.

Conclusión

El reconocimiento de la autonomía del derecho forestal es esencial para la formación de una conciencia forestal y de suma importancia para la explotación, desarrollo, regeneración, mejoramiento y defensa de los bosques y para una eficaz protección de los suelos.

La propia naturaleza de las cosas y las diversas especies de actividades con características y exigencias muy especiales, nos han impuesto la autonomía de las diferentes ramas del derecho. Así, el progreso científico y técnico nos impone la necesidad de tener formas nuevas del derecho, aunque autonomía jurídica no significa independencia total, porque siempre existen relaciones entre una y otras ramas del derecho. Así, el derecho forestal como rama sustantiva siempre tendrá relaciones con el derecho constitucional, civil, minero, comercial, etcétera; pero, para que una rama del derecho pueda ser totalmente autónoma se requieren tres clases de autonomía que son la didáctica, la legislativa y la jurídica, y las tres las posee el derecho forestal.

La autonomía del derecho forestal es una realidad que debe ser reconocida por todos y su aceptación contribuirá en gran medida al desarrollo de la riqueza forestal y a la verdadera protección de los suelos.

con el análisis y diagnóstico de los problemas laborales de acuerdo al entorno coyuntural correspondiente.

De la formulación original de su programa en 1977, a la fecha, el INET realiza más de 40 investigaciones de las que ya fueron concluidas 15. La temática varía del cooperativismo en México al desarrollo económico y evolución del poder sindical; o de las características del trabajo femenino en la industria de la transformación a las relaciones laborales de las empresas paraestatales de la transformación.

Algunos estudios tienen carácter eminentemente social como la investigación del trabajo de mil niños dedicados al comercio ambulante en la ciudad de México. Otros se enfocan a problemas generales como las relaciones entre empresa y sindicato, en tanto que algunos más, analizan las repercusiones de determinadas variables sobre la economía, ingresos y empleo de los trabajadores.

Así pues, dentro de las diversas dependencias y organismos atinentes al sector laboral, corresponde al INET la política y funciones de investigación especializada del trabajo. En lo que concierne a su estructura, la investigación laboral debe ser integradora, aplicable, permanente y globalizadora. Sin olvidarse del carácter académico y siempre vinculada al marco de los problemas nacionales, la investigación laboral del instituto, continúa siempre al servicio de la organización administrativa del trabajo.

Además de la política y programa señalados, las actividades del INET pretenden servir de ayuda a otros sectores relacionados con el mundo del trabajo. Representan en fin, una búsqueda de soluciones; un cuerpo de investigaciones aplicadas, herramientas al servicio de la realización de las aspiraciones populares.

Decoroso como material ilustrativo, el presente trabajo no cuestiona las realidades con auténtico espíritu crítico, ponderando con ánimo oficial la investigación laboral que realiza el INET.

HÉCTOR SANTOS AZUELA

MENDIETA FERNÁNDEZ, Pedro Raúl, "Reformas a la Ley Federal del Trabajo. Antecedentes y evolución del artículo 123 constitucional y de la Ley Federal del Trabajo (primera parte)", *Foro laboral*, México, 1981, pp. 118-131.

De manera panorámica y con claros propósitos ilustrativos que pretenden presentar accesible y llanamente el conocimiento de nuestras ins-

tuciones laborales, el autor analiza, dentro del aspecto histórico, las reformas a la Ley Federal del Trabajo.

Contemplado en sus orígenes y analizado en su trayectoria por la edad heroica, la edad de la tolerancia y la etapa de reconocimiento o de institucionalización, el autor va explicando el desarrollo del derecho del trabajo: sigue el juego de los derechos sindicales primarios y su tránsito del clandestinaje a su consignación definitiva que aparejaría en la doctrina, la legislación y la jurisprudencia, la aparición del derecho del trabajo como una disciplina integrada y autónoma.

Retorna en el Congreso Constituyente de Querétaro el hilo de su análisis histórico, para recordar las instituciones parlamentarias referentes al trabajo, de Victoria, Manjarrez y Cravioto. "De toda esta urdimbre histórica, social y jurídica, a la que se suma su antecedente de 1931, emana nuestra actual Ley Federal del Trabajo."

Dinámico en su esencia y particularmente dialéctico, el derecho mexicano del trabajo encuentra su manifestación vigente y tal vez más acabada en la Ley Federal del Trabajo, de 1º de mayo de 1970, reformada en sucesivas ocasiones y motivo principal del presente trabajo.

A juicio del autor, entre las adiciones y modificaciones operadas a la Ley en los últimos nueve años de vigencia, pueden destacarse las siguientes: la regulación de la vivienda de los trabajadores, favorecida con la creación del Fondo Nacional de la Vivienda, su Instituto y las disposiciones conexas y complementarias; las medidas protectoras de la capacidad adquisitiva del salario; el establecimiento de almacenes y tiendas de artículos de primera necesidad; la creación del Fondo de Fomento y Garantía para el consumo de los trabajadores; el régimen para la revisión anual de los contratos-ley y de los contratos colectivos en lo que se refiere a los salarios y el ejercicio de huelga para el mismo efecto; el reconocimiento de la atribución a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos para publicar y dar opiniones en materia de fluctuaciones de los precios y de su repercusión en el poder adquisitivo de los salarios; las reformas por virtud de las cuales se hacen compatibles las disposiciones de la ley, con el decreto que reformó el artículo 43 de la Constitución y que declaró estados a los territorios de Baja California Sur y Quintana Roo; la estipulación de las obligaciones, sanciones y penas en relación con las violaciones al pago del salario mínimo; la derogación de los artículos 168 y 169, en atención a la igualdad jurídica de la mujer trabajadora con respecto al hombre; las normas de protección a la trabajadora embarazada; la atribución de nuevas ramas industriales a la jurisdicción federal; el reconocimiento del derecho al pago proporcional del aguinaldo y la igualación de los derechos de quienes viven en concubinato, independientemente de su sexo

para recibir las indemnizaciones por riesgos de trabajo, en el supuesto de fallecimiento; el derecho de los trabajadores mexicanos que presten sus servicios en el extranjero, al disfrute de habitación cómoda e higiénica; la regulación del reparto de utilidades para los trabajadores de confianza; la descentralización de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, mediante la creación de juntas especiales regionales; la adición al capítulo de los trabajos especiales del régimen laboral para los médicos residentes en su periodo de adiestramiento, así como el Reglamento general de seguridad e higiene en el trabajo.

Atendiendo a la importancia del sistema que regula el derecho procesal del trabajo, disciplina fundamental sin cuyo auxilio es imposible aplicar y en muchos casos dilucidar los fines del derecho del trabajo, actualmente se labora y estudia en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la elaboración de un código procesal en materia de trabajo. En opinión del autor, los mexicanos de nuestro tiempo, orientados en los lineamientos obreristas de Héctor Victoria o Salvador Alvarado, deben reflexionar seriamente en que el derecho del trabajo precisa de una adecuación constante a las realidades sociales y a las exigencias de los trabajadores, en congruencia con los principios de justicia social y de seguridad para la comunidad.

Sistemático y ágil, congruente con sus propósitos didácticos, destinados a promover la capacitación legal en el sector público del trabajo, el presente ensayo cubre con decoro su función introductoria al estudio de la evolución del ordenamiento laboral mexicano.

Héctor SANTOS AZUELA

RAMONES SALDAÑA, Jesús, "La crisis y el sindicalismo en México", *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales*, Monterrey, México, junio-agosto de 1980, núm. 4, pp. 135-145.

En sus reflexiones iniciales afirma el autor que cuando el ciclo económico desciende con su carga de miseria y desocupación, el sindicalismo se transforma en fuerza viva que tutela y promueve los intereses de sus afiliados. En este orden de ideas, la grave crisis iniciada en 1970 desencadena el desquebrajamiento del sistema económico capitalista diseñado en la segunda posguerra. La decadencia se advierte en la disminución salarial, el incremento de los precios, el desquiciamiento del aparato productivo y la carencia de oportunidades de trabajo, factores

que gestan los más serios problemas de la época: la inflación y el desempleo.

Ante la desatonía de precios y salarios, el gobierno de México ha multiplicado la inversión oficial, intentando incrementar los índices salariales de la población trabajadora activa, con objeto de atenuar la crisis del desempleo y de alguna manera, la recesión industrial. No obstante, ante la derrama del gasto público y la especulación irresponsable de comerciantes e industriales, se recrudece y agrava el proceso inflacionario.

La crisis de la inflación con el alza desquiciante de los precios y la contracción de los salarios reales, afecta en general, a todos los que viven de la prestación de sus servicios, pero de manera más seria a los trabajadores de ingresos raquíuticos, cuando no a los jubilados o a los beneficiados por pensión. No obstante, hay quien sostiene que el problema inflacionario —a través de los costos— se debe a las incontrolladas demandas salariales. Lo cierto es que a medida que el problema recrudece, es mayor el descontento obrero y más enérgica su presión sindical, para no seguir cargando con el peso de la crisis. Prueba evidente es la proliferación de huelgas por empresa y por ramas industriales, en todo el país.

A los problemas del desempleo y el encarecimiento de la vida, agrega el autor la errónea política fiscal de gravar el pauperismo salarial de los trabajadores directamente, mediante impuestos a los ingresos e indirectamente, a través del consumo de bienes y servicios. Esta situación desembocó en una enérgica protesta sindical que determinó en 1979, una profunda reforma a la estructura impositiva federal.

La crisis de la producción agrícola con el destroncamiento de las exportaciones, el desempleo en el trabajo del campo y el éxodo alarmante de grandes sectores campesinos a los núcleos urbanos, operó un giro importante en la política sindical, que se orientó a promover la sindicalización de los trabajadores en este sector de la vida económica.

A juicio del autor, el Estado debe contemplar con acuciosidad, las repercusiones económicas de la crisis en la vida sindical; reflexionar que si en verdad las huelgas arrojan pérdidas sobre la industria y el comercio del país, sus consecuencias se revierten gravemente, sobre la seguridad y el bienestar de toda la población. En tal virtud, deberá abandonar su actitud contemplativa para vigilar y promover en una auténtica posición de compromiso, los niveles reales que aseguren la dignidad y la eficiencia del trabajo.

RIVERA CASTRO, José, "Corrupción y disidencia obrera en PEMEX, 1958-1981", *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, México, año 2, núm. 5, julio-diciembre de 1981, pp. 95-110.

Rivera Castro considera, al contrario de como se cree en los centros universitarios y en algunas entidades interesadas en el estudio del movimiento obrero, que la del petróleo es una de las ramas industriales donde es notorio un desconocimiento de la historia de la empresa y de sus trabajadores. Todavía carecemos, señala, de estudios sistemáticos sobre la evolución de la tecnología en la empresa, la composición de los grupos dirigentes, la burocracia de PEMEX y sus nexos con los grupos de poder económicos, el regionalismo y el poder sindical, los accidentes de trabajo, las condiciones de vida en las zonas petroleras, los conflictos obreros independientes, las luchas en el seno del poder sindical, etcétera.

El ensayo que reseñamos intenta un recuento de la frecuencia —de las crestas y los valles— de ese fenómeno recurrente y nocivo en la vida nacional, la corrupción, que encuentra en PEMEX y su radio de acción el más fértil de los campos. Tal parece que los líderes sindicales se empeñan en que la poética sentencia *lopezvelardista*, de la escrituración diabólica de los veneros petroleros, cobre vigencia en sus prácticas antiobreras, antisolidarias y antipatrióticas; y, lo que es peor, que con esa conducta se brinde un recurso a las corrientes derechistas ultramontanas que no asimilan todavía la expropiación petrolera.

La empresa Petróleos Mexicanos ha vivido una enorme estabilidad en cuanto a las relaciones con sus trabajadores. Agrega Rivera que contrariamente a la existencia de sectores obreros independientes en otros sindicatos nacionales de industria, los obreros petroleros no han logrado construir una organización que represente los intereses auténticos de la mayoría. El fenómeno de la corrupción penetra en todas las secciones del gremio en el país, a través de grupos de 50 a 100 "trabajadores" que participan en los principales cargos sindicales: en las comisiones de contratos, en las tiendas de consumo, en el negocio de fraccionamientos, como intermediarios para los préstamos de la empresa a los obreros, como "vendedores de plazas" a los transitorios e, incluso, hasta en el negocio de servicios funerarios. En cada sección, esas decenas de líderes, reciben sueldos como "comisionados", siendo su papel el de mantener mediante distintos métodos el control de los comités ejecutivos locales.

Durante los años sesenta se estableció un acuerdo entre la empresa y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM), con la finalidad de que éste obtuviese el 2.5 por ciento de

los contratos que se otorgan a las constructoras que realizan obras para la primera. Aunque los estatutos y el contrato colectivo prescriben que dicho porcentaje se destine para fines sociales, existen numerosos testimonios y documentos que señalan el enriquecimiento de la mayoría de los titulares sindicales de las llamadas "comisiones de contrato".

Las cajas de ahorro y las tiendas de consumo, informa el autor valiéndose de una copiosa información periodística, se han convertido en negocios personales de los líderes. De la misma manera, en los últimos años los principales dirigentes adquirieron ranchos en distintas regiones del país. Estas "propiedades" son manejadas ante la opinión pública, como proyectos económicos de unidades de producción de alimentos a bajos precios para los trabajadores. El inefable conductor sindical conocido como "La Quina" expresa que realizan una singular revolución socialista, puesto que de esta manera, pacíficamente, los trabajadores se apoderan de las fábricas, del capital, de la producción. Otro dato adicional se traduce en que ciertos trabajadores que reciben préstamos por parte del sindicato y el personal eventual, para seguir siendo contratados por temporadas, son obligados a prestar sus servicios gratuitamente en los mencionados ranchos.

El tráfico con las plazas de PEMEX representa para los líderes locales y nacionales, uno de los mejores negocios que se efectúan en la empresa. Este proceso, complejo y antiguo, fue propiciado y recibió "la bendición" en el régimen alemanista. Ha habido saludables pero fallidos intentos para sacudirse esta grave corruptela. Precisamente, durante el movimiento obrero de los años 1958-1959 en la ciudad de México, los líderes petroleros independientes plantearon crear un escalafón que permitiera un acceso más justo al trabajo.

Concluimos nuestra labor de recensión sintentizando el fenómeno que ha desembocado en el férreo control del sindicato a nivel nacional.

Rivera Castro relata cómo por largo tiempo existió un acuerdo claro entre las direcciones gobernantes de tres importantes áreas petroleras: Minatitlán, Ciudad Madero y Poza Rica. La primera de ellas controlaba los asuntos sindicales en la llamada zona sur, la segunda la zona norte y la tercera la zona centro. Bajo este pacto, las tres zonas irradiaban el poder caciquil a nivel nacional. Al principio, las relaciones que cada una de estas facciones tenía con los distintos grupos de poder político, impidieron el control total del sindicato petrolero por una de las tres secciones; después, diferentes células dirigentes fueron cayendo, sobre todo entre las décadas de los años cincuenta y setenta, periodo acompañado de un proceso en el que el reparto de poder triseccional desapareció y dio origen al control del sindicato por parte del "Grupo

Madero", encabezado por Joaquín Hernández Galicia "La Quina", y Salvador Barragán Camacho, actual secretario general del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

Braulio RAMÍREZ REYNOSO

DERECHO ECONÓMICO

ALMUNI, Carlos Alberto, "La autonomía del derecho forestal", *Boletín de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales*, año XLIV, enero-diciembre, 1980, pp. 119-144.

El progreso alcanzado por la humanidad en los últimos años ha traído como consecuencia el inmoderado uso y explotación de los recursos naturales así como un deterioro considerable del medio ambiente. Esto trajo como consecuencia que científicos, juristas y especialistas en general centraran su atención en el problema.

El maestro Almuni no queda al margen de esta problemática y se preocupa también por el estudio de las relaciones que existen entre la tierra, el agua, el aire y los seres vivos en general, así como del equilibrio que debe existir entre éstos a fin de que el ecosistema en el que vivimos y del que formamos parte, pueda mantener su armonía.

Reconoce que los bosques y los suelos son dos elementos fundamentales en el equilibrio ecológico y, por lo mismo, afirma que la humanidad debe adquirir "conciencia forestal". Las normas legales por sí solas son insuficientes —nos dice— y los pueblos nunca deben alejarse de la tierra ni abandonar las actividades forestal y agraria, ya que, según nos muestra la historia, uno de los peligros más graves de la sociedad urbana, es que en cuanto más se alejan sus miembros del cultivo y cuidado de la tierra, más fácilmente se alejan de la realidad porque fundan sus acciones en conceptos e ideales abstractos.

Todos sabemos que el árbol produce riqueza y protege la tierra del desgaste y, sin embargo, todos hemos sido testigos de la devastación arbórea incontrolada que ha originado la eliminación de miles de hectáreas fértiles que fueron afectadas por la erosión. Es de todas estas reflexiones que surge en el autor la inquietud de estructurar un código forestal argentino que regule la actividad forestal especializada; este es el tema central del trabajo que se reseña y la tesis consiste en demostrar la autonomía del derecho forestal y la insuficiencia de los derechos civil y agrario en esta materia.