

DERECHO DEL TRABAJO

ELVANDER, Nils, "Políticas de ingresos en los países nórdicos", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 108, núm. 4, 1989, pp. 569-587.

El profesor Elvander imparte la cátedra de derecho del trabajo en la Universidad de Uppsala, en Suecia, y es miembro del Consejo Empresarial sobre Cuestiones Laborales de dicho país. Se ha distinguido por sus numerosos estudios sobre políticas de ingresos de diversos regímenes de gobierno, cuyo interés estriba en la circunstancia de buscar métodos viables para evitar el desempleo al mismo tiempo que limitar los incrementos salariales sin grave perjuicio de los obreros en particular, a efecto de frenar la inflación bajo una nueva forma de "corporatismo" como él la llama, basado en el concepto de *régimen económico de la negociación*, esto es, en la evolución que han tenido las políticas de ingresos en cada una de las comunidades que integran los Estados de Suecia, Dinamarca, Noruega y Finlandia, analizados bajo los sistemas propios de derecho comparado puestos en prácticas por cada uno de estos países.

El artículo que se reseña va dirigido a ellos pero contiene cuatro importantes capítulos que son de importancia general, pues nuestro propio país vive desde hace tres años experimentos similares, como el Pacto de Solidaridad Económica y el Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico (PECE). El examen que hace de los antecedentes teóricos del programa en ejecución, del concepto *política de ingresos*, de los sistemas de negociación en periodos de transición y *los pactos*, tienen hoy un carácter tan universal que, como veremos en el análisis comparativo que llevamos a cabo, hay grandes puntos de contacto con nuestras políticas de ingresos.

Desde el decenio de los años setenta los especialistas empezaron a discutir el *neocorporativismo* en sus tres manifestaciones: a) la centralización creciente de las organizaciones tanto de empleadores como de trabajadores; b) su legitimidad como copartícipes en las negociaciones con el Estado y su estrecha colaboración con los gobiernos, y c) el monopolio ejercido por unos y otros en la representación de sus miembros. El concepto pasó a ser utilizado en la macroeconomía y en los años ochenta se caracterizó por la centralización de las negociaciones y el consenso de los factores de la producción, capital y trabajo, en la moderación salarial. El problema que se presentó fue convencer a los diversos grupos de intereses de la bondad del sistema, a fin de obtener el equilibrio macroeconómico y la conveniencia de su subordinación a la "lógica de

la razón a largo plazo de la colectividad nacional en el proceso, respecto del cual el gobierno es tan sólo uno de los muchos actores principales a quien incumbe la responsabilidad política en materia de economía nacional”.

La dificultad de tal consenso se ha presentado en la opinión pública, a la que no ha sido posible convencer de sus bondades y para la que los planes financieros del gobierno, comprendidos en sus proyectos de presupuesto, lejos de significar un beneficio provocan el grave malestar social. Los debates públicos entre las partes interesadas lejos de crear confianza en el gobierno implican serios temores en el sentido de que no es en el fondo una política salarial adecuada lo que se busca, sino atenuar el descontento que sobreviene con la congelación de precios y salarios, en aras de la “estabilización programática”, con mira a disminuir la inflación.

Lo que en realidad ha buscado la acción gubernamental son medios de acción que permitan la aplicación de una política real de ingresos con base en la reducción paulatina del sector público, la ampliación del número de empleos a crear y la simplificación del gasto público. Los instrumentos de control empleados en la política real de ingresos se apoyan en los siguientes parámetros: 1) *informativos*, destinados a los asalariados (propaganda o debates) con apoyo del sector privado en cuestiones salariales; 2) *administrativos*, por medio de reglamentación de precios impuestos sobre los beneficios de las empresas y limitación del reparto de dividendos (legislación que tasa los costos salariales y fija compensaciones por la inflación); 3) *económicos*, modificación de los tipos de gravamen, medidas de política social, posición dura coordinada entre los empleadores, etcétera.

En cuanto a los sistemas de negociación en periodo de transición, los años setenta se caracterizaron por la centralización. En 1973 fueron impuestas —dice el autor— soluciones legislativas que produjeron conflictos entre los gobiernos y la iniciativa privada. La intervención del Estado, decidida por los partidos de la socialdemocracia, adoptó la forma de leyes que hacían obligatoria la mediación, combinada siempre con medidas propias de la política de ingresos. Esta política se aceptó porque generalmente la ponía en ejercicio un gobierno socialdemócrata, porque obligaba a las empresas a limitar sus dividendos y porque intervenía el gobierno en las negociaciones centrales relativas a los salarios. El índice del costo de la vida aumentó 4% cada año junto con un aumento general del PIB de 2% aproximadamente, en promedio.

En 1977 las partes interesadas acordaron evitar los desmesurados aumentos salariales porque no se correspondían con precios asequibles. El promedio de aumento —agrega el profesor Elvander— no excedió en varios años, de 8%, adoptándose esta determinación en un acuerdo central concluido casi a la fuerza entre empleadores y trabajadores. Dio buen resultado, pero a partir de 1981 los sindicatos iniciaron un movimiento descentralizador para permitir que fuese la negociación por sectores la que determinara la mejoría económica, siempre que se mantuviese un nivel de vida uniforme y coherente con el tiempo y la economía. La intervención del gobierno disminuyó y los acuerdos resultantes, de duración variable, permitieron grandes avances a los interlocutores sociales. En esta etapa ocuparon una posición de vanguardia las organizaciones del sector público, ejerciendo el liderazgo en materia de remuneraciones y arrastrando, por así decirlo, al resto de las centrales obreras, quienes fueron poniendo en ejercicio nuevos sistemas negociadores. Se concluyeron acuerdos moderados de carácter central que comprendían cláusulas conformes con el comportamiento del mercado de trabajo. Gracias a la adopción de estas medidas se produjo un inusitado acercamiento entre las agrupaciones de trabajadores y las asociaciones de empleadores, que ha permitido concluir la década con una promisoriosa esperanza de ajuste gradual y local de las remuneraciones, con la menor intervención del Estado.

Varias fueron las condiciones políticas a cumplir en esta política de ingresos. En primer lugar la afirmación del derecho a la libre negociación. Cabe advertir, desde luego, que se presentó una grave incompatibilidad entre la política de ingresos sustentada por los gobiernos y la libertad negociadora, pero a últimas fechas ha sido posible allanar todas las dificultades. La solución se encontró en la aceptación de los parámetros oficiales antes señalados y de los requisitos políticos por parte de las agrupaciones de los sectores, aceptándose asimismo la intervención oficial cuando no se encontraron soluciones que hicieran factibles los acuerdos libres.

En segundo término, la salvaguarda fiscal, que ha sido el *leit motiv* de los gobiernos para admitir la libre negociación. El peligro de la alternancia de los partidos políticos en el poder con diferencias cruciales en la política de ingresos, se ha solucionado con el compromiso firmado de los sectores en el sentido de mantener la continuidad de los ingresos pero con el compromiso gubernamental correlativo de no afectar la afiliación política. Cualquiera que sea la composición política de un gobierno las limitaciones impuestas por una política de ingresos se apoya hoy en dos sólidos basamentos: uno, evitar que los trabaja-

dores pierdan confianza en los sindicatos; otro, aceptación por parte de los gobiernos y los empleadores de llevar a cabo cualquier alteración o modificación salarial bajo los auspicios del movimiento sindical.

México no ha sido ajeno a esta política. Podemos decir que nos encontramos en la segunda etapa (la de los pactos), pero esperemos que pronto lleguemos a la tercera, la de la negociación, en la que resplandezca el poder sindical y la anuencia empresarial.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

MONTOYA MELGAR, Alfredo, "Poder del empresario y movilidad laboral", *Civitas, Revista Española de Derecho del Trabajo*, Madrid, núm. 38, abril-junio de 1989, pp. 165-190.

El doctor Montoya Melgar es un distinguido catedrático de la materia laboral y ha escrito numerosas obras como miembro de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. El estudio que se reseña lo presentó en el IV Congreso de Relaciones Laborales que tuvo lugar en Jaca, España, con fecha 7-9 de septiembre de 1988, sobre modificaciones actuales de la prestación laboral. Parte de una doble premisa: la naturaleza dinámica de la empresa y lo cambiante de las necesidades organizativas y productivas, así como el carácter duradero de las relaciones laborales que tienen por marco a la empresa, circunstancia que obliga a las autoridades del trabajo a rechazar una concepción defensora de la movilidad laboral y a sólo permitir un tipo especial de contratación, de modo excepcional y en posibles pactos novatorios tanto en su contenido como en sus condiciones de lugar y tiempo.

El legislador —agrega— se encuentra hoy ante la imposibilidad material de prever en el momento de la celebración de un contrato todas y cada una de las prestaciones concretas que habrá de cumplir el trabajador a lo largo de su relación de trabajo; además de que tampoco puede reconocer al empresario como único intérprete cualificado del interés de la empresa, con poder para especificar sucesivamente la prestación debida o trabajo convenido ni integrar en el plan empresarial de la organización del trabajo las órdenes e instrucciones que deba cumplir el trabajador; de ahí que para la satisfacción de una y otra exigencias ha preferido aceptar variaciones o cambios en el contenido de la prestación.

Lo expresado ha traído como consecuencia un cambio en el concepto clásico de inamovilidad (entendida en esa forma la defensa de la estabilidad del trabajador en el empleo), actualmente en choque con las abundantes propuestas “flexibilizadoras” del mercado de trabajo y la necesidad de poner un límite al poder empresarial, a través del “justo medio” que permita a la empresa la reducción de su plantilla cuando esto resulte estrictamente necesario, que evite la desaparición misma de la empresa, que no altere en lo profundo la “prestación debida”, pero que tampoco afecte el derecho del trabajador a su puesto y menos aun a soportar modificaciones abusivas de su contrato de trabajo, mismo que sí requiere el equilibrio entre seguridad y movilidad. Tal equilibrio ha de mantenerse con los menores daños posibles y con las justas compensaciones que procedan.

El derecho —dice el autor— busca en los tiempos actuales hacer compatible el interés del trabajador por mantener su puesto de trabajo inalterado con el interés del empresario por introducir determinadas variaciones en tal puesto, exigidas o aconsejadas por la evolución de la empresa. El intento de armonización de ambos intereses lo establece el legislador a través de una serie de institutos y figuras jurídicas acordes con la variación de la prestación laboral, ya sea mediante las diversas figuras de la movilidad, las modificaciones legales que vayan resultando indispensables (sustanciales, ordinarias y excepcionales) o el moderado control de decisión patronal.

En tal sentido encuentra como indicios de la mayor o menor intensidad del poder de cambio, los siguientes: *a*) la exigencia o no, por el ordenamiento, de que cualquier modificación sea causal, esto es, se funde en motivos tipificados por el derecho o carezca, por el contrario, de tal condicionamiento; *b*) la adición o no, por la ley, de consecuencias indemnizatorias a las variaciones de condiciones de trabajo, al igual que la naturaleza de esas indemnizaciones; *c*) el carácter definitivo (más trascendental) o provisional del cambio; *d*) el alcance del deber de obediencia del trabajador frente a las órdenes modificativas, así como la posibilidad, en su caso, de oponer a éstas un derecho de resistencia, y *e*) las vías de control *a posteriori* (jurisdiccionales o administrativas) de las medidas modificatorias que se adopten. Explica el autor cada uno de estos factores.

La ley ha reconocido en beneficio del empresario un “poder fuerte” destinado, por regla general, a llevar a cabo las modificaciones en la prestación debida, que sean normales dentro de una organización productiva (modificaciones sustanciales) cuando éstas sean transitorias y no excedan de los límites de la categoría profesional y comprendan unita-

riamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación. Pone el autor como ejemplo el V Convenio General de la Industria Química en España (de fecha 1985, aún vigente) en el cual fueron sustituidas las largas relaciones de categorías profesionales y sus definiciones (87 en total) por sólo nueve grupos profesionales caracterizados por unos llamados "criterios generales" que aluden a

funciones consistentes en la ejecución de operaciones bajo instrucciones precisas y que requieren adecuados conocimientos profesionales y prácticos. Se utiliza además, para definir el Grupo, la nota de la formación o preparación que tenga el trabajador, o sea, la equivalente a graduado escolar que haya completado profesionalmente un ciclo de enseñanza o cuente con experiencia profesional demostrada de manera fehaciente.

En dicho convenio la naturaleza "fuerte del poder" radica en el carácter decisor, exclusivo y unilateral, así como en la condición no causal o abstracta de su ejercicio. En otras palabras, al empresario se le otorga libertad para efectuar variaciones temporales siempre que estén amparadas por la disposición legal.

La facultad concedida en todos los casos de análisis y no únicamente en el expuesto, ha de ser —según el criterio sustentado por el profesor Montoya Melgar— conforme al texto legal. Apoyándose en el caso español dice que tratándose de la "movilidad funcional" establecida en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, se ajusta ésta al grupo profesional establecido, esto es, el empresario sólo puede asignar al trabajador la realización de funciones de carácter superior o inferior, dentro de su categoría, con el menor daño de ruptura entre categoría y función. Fijado por la norma, el *jus variandi* (poder fuerte otorgado al empresario) la atribución de funciones en otra categoría, ha de tener carácter excepcional y limitación de tiempo (seis meses o un año) porque superados los términos de duración el cambio daría derecho al trabajador para instar, en forma definitiva, a su adecuada clasificación. (Los convenios nacionales de las empresas de seguridad e industria fotográfica, firmados en 1986, redujeron este periodo a tres meses.) Esta "barrera de duración" para el autor significa la mejor característica de la naturaleza de ese poder conferido al sector patronal.

Con la salvedad doctrinaria debida, encontramos en los ejemplos citados cierta similitud con nuestros contratos-ley que rigen desde la legislación de 1931. Las disposiciones, bases o acuerdos colectivos que surgen de la voluntad de las partes, trabajadores y empresarios, se ajustan

a tres factores: los usos de la explotación de la industria de que se trate, el lugar o lugares donde se pongan en ejecución, y el término limitado de duración. La aplicación excepcional de circunstancias y la sanción por decreto de la autoridad administrativa, confirman su particularidad y los efectos concretos que se desprenden de tales acuerdos. Al igual que como ocurre en el caso español, las categorías de trabajadores se encuentran debidamente separadas y las tareas que a cada grupo o sector de trabajo corresponden se hallan asimismo bien delimitadas, con expresión de los derechos inherentes a cada uno.

La diferencia que encontramos es de grado. En España el "poder fuerte para decidir modificaciones excepcionales" si bien es cierto se concede al empresario, debe ser bajo los límites legales y la expresión concreta establecida en el convenio. En México se llevan a cabo tales modificaciones o adaptaciones conforme a un procedimiento fijado por la Ley y las condiciones de excepción que surjan no podrán ser tomadas o adoptadas en forma unilateral sino consensual.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

MORENO VIDA, María Nieves, "La posible legitimación del sindicato en los procesos individuales de trabajo", *Civitas, Revista Española de Derecho del Trabajo*, Madrid, núm. 38, abril-junio de 1989, pp. 279-295.

En torno a la actuación del sindicato en su calidad de representante de los intereses individuales, la profesora Moreno Vida, de la Universidad de Granada, desarrolla interesante disertación sobre el sindicato como parte del proceso que se sigue ante los tribunales del trabajo, en ausencia de intereses colectivos del grupo. Inicia su análisis expresando que conforme a las reglas ordinarias sólo está legitimado en cada proceso el titular de la relación procesal debida, en cuanto a las acciones de trabajo deben estimarse acciones privadas que precisan de causa propia para legitimar. Esto dice el proyecto de Ley de Bases de Procedimiento Laboral, recientemente publicado en el Boletín de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados). Sólo que —expresa la autora— esta regla general se rompe en aquellos casos en que el derecho concede aptitud para proponer la pretensión en el juicio a quien no es titular de la relación jurídica deducida en el mismo, esto es, se concede aptitud a otro sujeto para modificar con un acto suyo una situación jurídica ajena.

Representación y sustitución son las dos instituciones por medio de las cuales se manifiesta el concepto de la legitimación indirecta. La diferencia entre ellas radica en la estructura de la situación indirecta conexas con la situación procesal. En la representación nos encontramos ante una potestad y el representante actúa únicamente en interés del representado; en la sustitución el sustituto actúa en interés propio. En el primer caso es el representado y no el representante, la parte en el proceso, mientras que en el segundo la verdadera parte es el sustituto y no el sustituido. Ya en el campo de la organización sindical, ésta puede asistir y representar los intereses individuales del trabajador o sustituir al mismo ejercitando un derecho cuya titularidad corresponde al trabajador individual pero actuando en nombre propio.

La intervención del sindicato en interés ajeno le permite hacer valer en juicio el derecho del trabajador en lo particular, no presentándose problema alguno cuando el sindicato se encuentre debidamente constituido. La dificultad aparece cuando el sindicato no es reconocido y no ha adquirido, por tanto, capacidad jurídica de obrar al carecer de personalidad. La única posibilidad de que el sindicato actúe en el proceso es a través de una legitimación indirecta basada en la atribución otorgada por los estatutos para la defensa de los intereses individuales del trabajador, por medio de un poder o apoderamiento de quien es el titular de la relación jurídica material.

Para mejor comprensión veamos el caso mexicano. El artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo dice que los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo y presentar una solicitud de registro ante la Secretaría del Trabajo en los casos de competencia federal o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando la competencia sea local. Presentarán copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la mesa directiva.

Cubiertos los anteriores requisitos procederá el registro, pero podrá negarse el mismo si el sindicato carece de cualquiera de las finalidades previstas en la ley: el estudio, el mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores; si carece del número de miembros requerido o si no se exhiben completos los documentos que deben acompañarse a la solicitud. Si la autoridad no dicta resolución afirmativa o negativa en relación con la solicitud presentada en un término de sesenta días, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, entre éstos el de representación de sus miembros en la defensa de los derechos individuales que a éstos correspondan, a menos que el trabajador desee intervenir en forma directa en tal defensa. Los representantes de los sindicatos podrán acreditar su personalidad con simple certificación

extendida por la Secretaría del Trabajo o la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, en la que se exprese haber quedado registrada la directiva del propio sindicato. Las juntas pueden tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, cualquiera sea el juicio que se inicie, siempre que los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente representan a la parte interesada (artículos 365 a 375 y 693 de la LFT).

La ley española sustenta similares disposiciones. En el artículo 101 se establece que "los litigantes podrán comparecer por sí o debidamente representados mediante comparecencia ante el secretario de cualquier magistratura de trabajo, o en su defecto, ante un juzgado de Distrito o de Paz". Pero la autora estima que el proyecto era más clarificador al respecto pues establecía que los litigantes podrían comparecer por sí o debidamente representados, pudiéndose otorgar esta representación en favor de cualquier persona que esté en el pleno ejercicio de sus derechos civiles. De esta manera los dos tipos de representación, la voluntaria y la indirecta, se encuentran presentes como supuesto de la postulación procesal coincidan o no en un momento determinado y la Magistratura del Trabajo deberá atenderlos haciendo caso omiso de otras consideraciones.

En cuanto a la sustitución procesal, el fundamento de la actuación sindical se encuentra en la tendencia a la expansión del papel asignado a los sindicatos de defensa y tutela de los intereses de los trabajadores, incluidos los de carácter individual. Por ejemplo —dice la autora—, puede aducirse igual fundamento en el acto mediante el cual el sindicato pacta en una convención colectiva jubilaciones forzosas, atribuyéndose funciones que afectan particularmente a relaciones individuales o sustituir al trabajador en acciones judiciales contra el empresario nacidas de un derecho individual. Al sindicato se le reconoce implícitamente la facultad de accionar judicialmente en la posición de demandante respecto de un conflicto individual, al igual que intervenir en el planteamiento de intereses colectivos, afecten o no los derechos individuales de sus miembros.

Sin embargo, los tribunales españoles rechazan el ejercicio de acciones judiciales en supuestos que afecten a intereses individuales y no colectivos de los trabajadores, por estimar que el sindicato únicamente representa los intereses colectivos. Y la jurisprudencia española ha reconocido la legitimación indirecta del sindicato como representante del trabajador cuando existe poder expreso a tal efecto, pero no en cuanto a la posibilidad de actuación como sustituto.

Por el motivo anterior, la profesora Moreno Vida cree que es mucho mejor la concepción del proyecto (base 7.4), ya que en ella se faculta a los sindicatos para actuar en un proceso en nombre e interés de los trabajadores afiliados a ellos, defendiendo sus derechos individuales en los casos y en las condiciones que se determinen, con respeto siempre de la voluntad del trabajador. Esta sustitución significa, para ella, la atribución de un derecho subjetivo por virtud del cual el sustituto ejerce derechos ajenos actuando en nombre propio. Ciertamente —agrega— la base 7.4 requiere un desarrollo posterior que vendrá a determinar concretamente esta actuación sindical por tratarse de una actuación en nombre e interés del trabajador y conforme a la voluntad de éste.

Creemos que nuestra solución ha resuelto los dos problemas que se plantean en este estudio y que el beneficio otorgado a los sindicatos mexicanos para plantear ante el orden social de la jurisdicción, conflictos individuales de cualquier índole, con la única taxativa de la conformidad o inconformidad del trabajador, procesalmente resulta eficaz y quizás más conveniente para una total defensa de intereses individuales.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

HISTORIA DEL DERECHO

IBBETSON, David, "Sale of Goods in the Fourteenth Century", *The Law Quarterly Review*, Oxford, Inglaterra, vol. 107, julio de 1991, pp. 480-499.

El desarrollo de la venta de mercaderías en Inglaterra en la Edad Media, muestra, nos dice el autor, la transición entre una doctrina real a otra consensual.

El simple acuerdo entre las partes no tenía efectos legales en el siglo XIII; era necesario que una de ellas cumpliera la prestación debida y sólo entonces podría exigir la contraprestación.

Ya para mediados del siglo XV, el consentimiento por sí solo bastaba para generar obligaciones; el comprador se hacía propietario de la cosa comprada aunque no hubiera pagado todavía el precio y tenía acción para reclamarla, mientras que el vendedor podía demandar el precio aun antes de entregar el objeto vendido.

Esta transformación se logró al adoptarse la teoría de que uno de los efectos del contrato era que la propiedad pasara de inmediato al com-