

## Por la vigencia de Derechos Laborales

Josefa Montalvo Romero\*

**HERNÁNDEZ PIÑEIRO, Felipe, *Los Derechos de Preferencia en la Ley y la Jurisprudencia*, Ediciones Universidad de Xalapa, México 2002.**

El trabajo se circunscribe a lo que sobre derechos de preferencia señala la *Ley Federal del Trabajo*, y a lo que en ocasiones contemplan los contratos colectivos a través de la cláusula de exclusión.

La investigación, dividida en tres capítulos, nos da un recorrido por la normatividad laboral relativa al tema en estudio, pasando por lo que el autor llama las vicisitudes del servicio como serían el inicio, la permanencia y la antigüedad en el trabajo; para finalmente avocarnos al estudio de la preferencia como institución laboral.

Aquí es importante recordar que cuando quedó en el olvido la idea de que el trabajo era una misión degradante, el trabajo del hombre generó, con la promulgación de un ordenamiento jurídico, la dignificación del quehacer productivo.

Así, el derecho del trabajo cobra fuerza no sólo por la presencia cualitativa y cuantitativa del trabajo productivo, sino por la conciencia insoslayable de atender a la supervivencia y reivindicaciones de los hombres que trabajan.

Esta disciplina se encuentra inspirada y fundamentada en un conjunto de principios que soportan su sistema de conocimientos y que la justifican y caracterizan, todo, con la finalidad de conciliar progreso económico con justicia social.

En este sentido, Hernández Piñeiro nos remonta al surgimiento del artículo 123 constitucional, dándonos, de manera completa, un panorama histórico, social, político y jurídico del nacimiento del derecho del trabajo y señala: “La norma suprema es la expresión última de la voluntad de un alma colectiva en realidades y respuestas, es la cúspide de la normatividad que legitima a todo un sistema legislativo, y de la cual fluye la potestad de quienes actúan en nombre de la autoridad”.

Resulta relevante este espíritu colectivo a que se refiere nuestro autor, pues en la actualidad pareciera que se está debilitando. La identidad colectiva de los trabajadores se vincula estrechamente a la especificidad y uniformidad de los derechos que se reconocen.

---

\* Investigadora del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Veracruzana y Miembro del Sistema Nacional de Investigadores.

La generalización y diversificación de estos derechos no puede sino ponerla en entredicho. Esta generalización y diversificación proceden de la propia dinámica del derecho del trabajo. Para ello hay al menos tres razones:

La primera es la dinámica de la idea de seguridad, que conduce, ante todo, a un buen número de personas que no son trabajadores a reivindicar también para sí las ventajas en otro tiempo reservadas tan sólo a los trabajadores, un ejemplo claro es la seguridad social.

La segunda razón que empuja a la pérdida del sentimiento de identidad colectiva es la puesta en entredicho de las seguridades conquistadas que provoca el rechazo de los que quieren garantizar la primacía de la libertad del empresario sobre la seguridad del trabajador.

Y el tercer factor lo constituyen las políticas públicas de inserción por medio del trabajo.

Esto nos lleva a pasar de la identidad colectiva por medio del trabajo a una identidad individual en el trabajo.

En el segundo capítulo de su obra, Hernández Piñeiro expone con la claridad académica que lo caracteriza, lo referente al inicio de la relación laboral, basándose en lo dispuesto por la *Ley Federal del Trabajo* y en la opinión de expertos en el tema como el Maestro Jorge Ortíz Escobar, para de manera esquemática señalar los elementos que dan nacimiento y conforman la relación individual de trabajo.

Esto lleva al lector a reflexionar en el sentido de que la relación o contrato de trabajo crea una jerarquía entre iguales. La clave de esta construcción jurídica es la autonomía de la voluntad de los que se ubican en este supuesto de subordinación de manera libre; sin olvidar que en materia civil la voluntad se compromete, en el derecho del trabajo se somete. El compromiso manifiesta la libertad, la sumisión la niega. Esta contradicción entre la autonomía de la voluntad y la subordinación de la voluntad conduce a que el trabajador se analice en la empresa como sujeto y como objeto del contrato o relación.

La objetividad de las relaciones laborales se promueve y enriquece con la prestación eficiente y continua del trabajo que genera derechos en la empresa, como la estabilidad y la antigüedad en el empleo, aspectos importantes para el estudio de los derechos de preferencia del trabajador.

Respecto de ellos, nuestro autor, valiéndose de su experiencia práctica y académica en la materia, analiza ambas figuras para al final delimitar su relación al establecer que “el transcurso del tiempo tiende a beneficiar dentro de una evaluación a favor a los trabajadores que han cumplido 20 años o más de presencia en el trabajo; en este caso, la prolongación de la estabilidad, sin llegar a la inamovilidad, establece para la posible separación del trabajo una imputabilidad agravada.”

Otro tema importante que se desarrolla adecuadamente en la obra es el referente a la capacitación y adiestramiento.

Aquí se nos aclara la diferencia entre un término y otro, resaltando que hablar de capacitación y adiestramiento, resulta de suma importancia por la relevancia que proporciona a la preferencia laboral.

Compartimos el punto de vista, sobre todo cuando vemos el impacto que las nuevas tecnologías tienen en el trabajo y lo trascendente de una adecuada y oportuna capacitación para el trabajador.

Esto está en estrecha relación con los conceptos de productividad y calidad. Puede haber dos direcciones en el concepto de la productividad; una que atiende a los cambios tecnológicos y otra que se apoya en el capital humano.

Esta última consiste en elevar la capacitación de la fuerza laboral, mejorando su eficiencia para adecuarla a los cambios tecnológicos.

La importancia aquí, siguiendo a Alain Supiot es saber cómo situar respectivamente las normas de organización del trabajo que se apoyan en la autoridad de la ciencia y de la tecnología y las reglas del derecho que se apoyan en la autoridad de la ley. Los “círculos de calidad” ideados en Japón serían una alternativa .

Respecto del adiestramiento, lo que se busca es el perfeccionamiento lo que ha llevado a evolucionar en varias legislaciones el principio tradicional de “a trabajo igual salario igual” hacia “salario igual para trabajo de igual valor”, lo que plantea la necesidad de encontrar nuevos métodos para establecer los criterios valorativos al comparar los distintos trabajos.

Relevante resulta el contenido del capítulo III en el que el Mtro. Hernández Piñeiro se refiere a la institución de la preferencia, analizando la preferencia en el ingreso y su grado de legalidad y legitimidad.

En este contexto, el sindicato puede ser considerado actualmente como una institución primordial para regular y articular el renovado y cambiante proceso de la cuestión social; generando un nuevo derecho vinculatorio entre las organizaciones de capital y del trabajo.

En materia de preferencia, para el Mtro. Hernández Piñeiro, la aplicación estatutaria y los actos de representación deben de estar encaminados a cumplir con esta finalidad, de tal manera, que resultando el estatuto, la norma jurídica que conjuntamente con el contrato colectivo van a proyectar al interesado en la plaza vacante o en el puesto de nueva creación, la representación sindical debe ajustarse con estricto apego a lo estatuido en el ordenamiento, y participara en la promoción. De la preferencia para el ascenso se indica que implica desde luego con apoyo en la estabilidad, la presencia del aspirante en el centro de trabajo.

Para finalizar la obra, nuestro autor, producto de su basta experiencia en la materia, busca localizar al destinatario de las acciones de condena derivadas de la responsabilidad en materia de preferencia profundizando en la responsabilidad y la prescripción.

Finalmente el Mtro. Hernández Piñero plasma en su obra la idea de que “en la vida todo tiene una razón para aparecer, en toda época las personas que para vivir tienen que trabajar asumen su papel en el curso de los acontecimientos, y no dejan de cumplir su misión cuando al aportar su esfuerzo, obligan a los cambios como edificadores de la riqueza que transforma a la propia sociedad.”