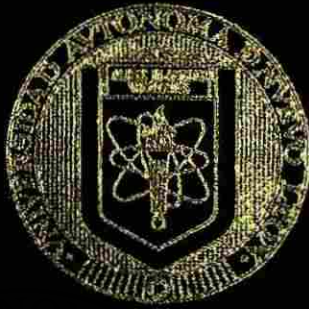


UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGIA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



ALGUNOS ASPECTOS DE LA NUEVA
CULTURA LABORAL

TESIS

PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRIA

DERECHO LABORAL,

PRESENTA

JESUS RAFAEL OCHOA HERNANDEZ

CD. UNIVERSITARIA

JULIO DE 2002

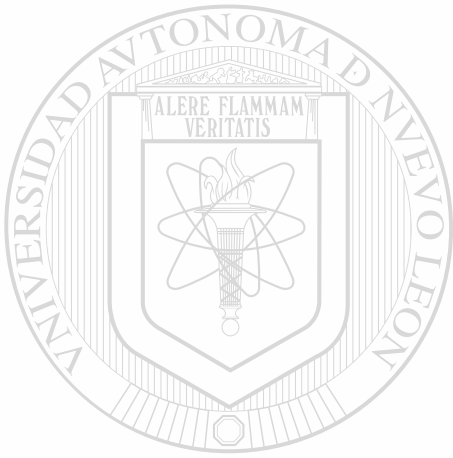
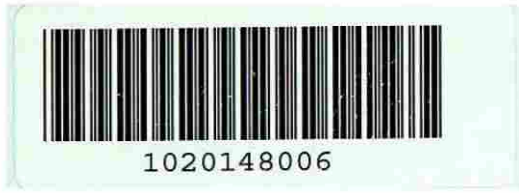
TM

K1

FDYCS

2002

.02



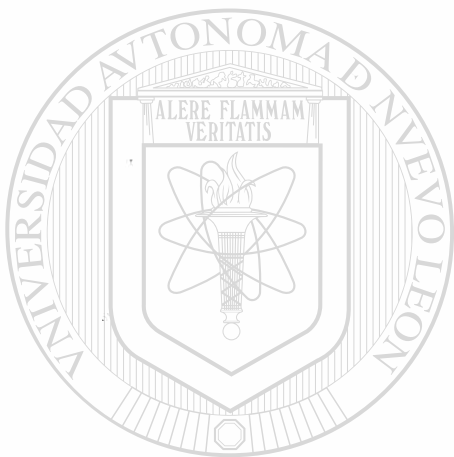
UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Handwritten mark or signature in the top left corner.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGIA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO**



**ALGUNOS ASPECTOS DE LA NUEVA
CULTURA LABORAL**

TESIS

PARA OBTENER EL GRADO DE

MAESTRIA

DERECHO LABORAL

PRESENTA

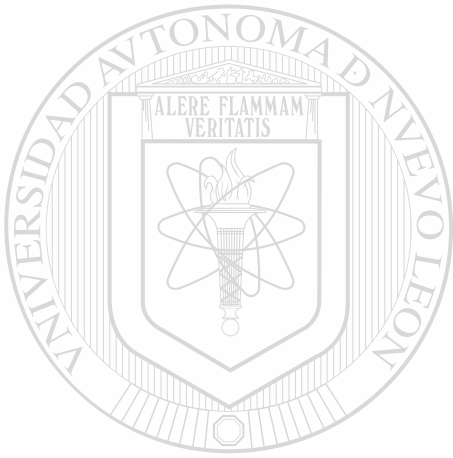
JESUS RAFAEL OCHOA HERNANDEZ

C.D. UNIVERSITARIA

JULIO DE 2002

311033

TH
KI
FDYCS
2007
.O2



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

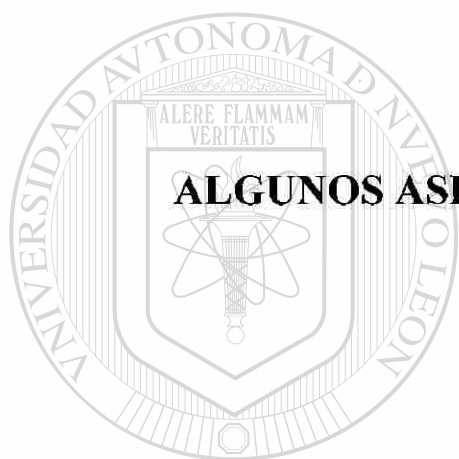
®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



FONDO
TESIS

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGÍA
DIVISIÓN DE POSGRADO**



TESIS

**ALGUNOS ASPECTOS DE LA NUEVA CULTURA
LABORAL**

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRIA QUE
PRESENTA**

JESÚS RAFAEL OCHOA HERNÁNDEZ

CIUDAD UNIVERSITARIA, JUNIO DEL 2002.

INDICE GENERAL

CAPITULO I

INTRODUCCION

I. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL MUNDO.

1.1 EUROPEA Y EL DERECHO DEL TRABAJO.....	1
1.2 FACTORES DETERMINANTES EN EL NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	2
1.3 LOS PRIMEROS CINCUENTA AÑOS DEL SIGLO XX.....	4
1.4 LA ERA DE LA TOLERANCIA.....	6
1.5 LA LEGISLACIÓN ORDINARIA Y EL RECONOCIMIENTO DE LA INSTITUCIONES Y DE LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES.....	7
1.6 LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL Y SUS CONSECUENCIAS.....	8
1.7 LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL Y SUS CONSECUENCIAS.....	9
1.8 EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA JUSTICIA.....	11

CAPITULO II

II. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

2.1 ANTECEDENTES NACIONALES:.....	12
a) LOS SIGLOS DE LA COLONIA.....	12
b) UN SIGLO DE HISTORIA DE MÉXICO.....	13
c) RESEÑA SOBRE LA PRIMERA REVOLUCIÓN SOCIAL DEL SIGLO XX.....	
2.2 LOS DERECHOS SOCIALES INSTITUIDOS EN 1917.....	16
2.3 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y LOS DERECHOS SOCIALES.....	
2.4 CREACION DE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y DE LA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	19
2.5 EL DERECHO DEL TRABAJO Y SU NATURALEZA JURÍDICA.....	20
2.6 RAIZ ETIMOLOGICA DE LA PALABRA TRABAJO Y OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	22

CAPITULO III

III. EL CONTEXTO DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

3.1 EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL DE 1917. TITULO SEXTO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.(TEXTO ORIGINAL).....	24
3.2 ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, REFORMAS PUBLICADAS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN (ORDEN CRONOLÓGICO).....	31

CAPITULO IV

IV. PROYECTO DE MODIFICACIONES.

4.1 HACIA UNA NUEVA CULTURA LABORAL. SU JUSTIFICACIÓN.....	52
4.2 INICITIVA DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. (PARTIDO ACCIÓN NACIONAL).....	59
4.3 JORNADA DEL TRABAJO:.....	63
A) JORNADAS DEL TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	66
B) LA JORNADA DE TRABAJO, EJECUTORIAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.....	68

4.4 SALARIO (GENERALIDADES).....	69
A) CONCEPTO DE SALARIO.	
B) FORMAS DE SEÑALAR EL SALARIO.	
C) VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL SALARIO POR UNIDAD DE OBRA	
D) ELEMENTOS INTEGRANTES DEL SALARIO.	
E) PLAZOS PARA PAGOS DE SALARIO.	
F) LUGAR DE PAGO.	
G) FORMA DE PAGO.	
H) SALARIOS MINIMOS GENERALES Y PROFESIONALES.	
I) PRINCIPIOS BÁSICOS EN MATERIA DE SALARIOS MINIMOS.	
J) CASOS EN QUE LOS SALARIOS MINIMOS PUEDEN SER OBJETO DE COMPENSACIÓN, DESCUENTO O REDUCCIÓN, FUNDAMENTO LEGAL ARTICULO 97 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	
K) SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES ¿SUSCEPTIBLES DE DESCUENTO?	
L) SALARIOS MINIMOS VIGENTES POR AREAS GEOGRAFICAS.	
4.5 ASOCIACIÓN PROFESIONAL	80
A) ANTECEDENTES EN MÉXICO.	
B) DEFINICIÓN.	
C) FORMAS DE SINDICACION.	
D) LIBERTAD SINDICAL	
CAPITULO IV	
V. COMENTARIOS AL PROYECTO DE REFORMAS.....	88
CONCLUSIONES.....	94
BIBLIOGRAFÍA.....	97

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



INTRODUCCION

El hombre a través de la historia, ha buscado en forma reiterada diversos medios por obtener mejores condiciones en el desempeño de sus labores cotidianas. Los hombres no sólo son individuos aislados, abstractos, sino son personas humanas racionales y libres.

El artículo 123 Constitucional fue el resultado del clamor de un pueblo, que como consecuencia inmediata y cansado de la marginación en que lo mantuvo por largo tiempo el sistema, y ya ante esta situación intolerable surge la necesidad de obtener para la clase trabajadora un mínimo de garantías sociales frente al otro factor de la producción: el capital.

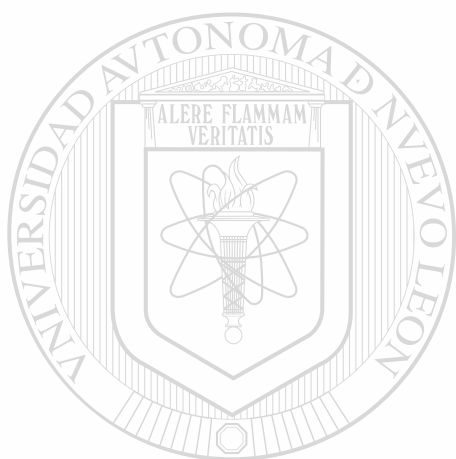
La presente tesis concretamente tiene como rubros primordiales dar a conocer los antecedentes históricos del derecho del trabajo en el mundo como en nuestro país. Para el derecho laboral en el nuevo milenio el nuevo sistema pretende implantar un proyecto el

cual ha llamado "Principios de la Nueva Cultura Laboral" y respectivamente los comentarios relacionados con el citado proyecto.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Los Constituyentes de Querétaro, al formular el artículo 123 quisieron colocar al trabajador en una situación de igualdad frente al patrón, procurando establecer un equilibrio entre esos dos factores de la producción, en la creación de la relación de trabajo quiso garantizar la libertad del obrero.

Por último, es importante recordar que la Constitución de 1917, en relación al artículo 123 no la hicieron los Doctores en Derecho, afortunadamente la elaboraron los maestros rurales, los líderes de campesinos, de los obreros, de las clases populares que sentían la injusticia de un sistema caduco. Estaban muy cerca de la sociedad, tenían conocimientos de las necesidades populares.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO I

I. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL MUNDO.

I.I. EUROPA Y EL DERECHO DEL TRABAJO.

La visión Rousseauiana sobre el origen y fundamentos de la desigualdad entre los hombres señala a la propiedad privada como la causa de todos los males humanos; su creación es el criterio que distingue a la prehistoria de la historia.

Marx afirmó que la propiedad privada al dividir a los hombres en propietarios y en los sin tierras y como consecuencia en dos clases sociales, produjo la oposición de los grupos y la misma a su vez, condujo a la lucha de clases.

De este orden de ideas concluyó que la Lucha de Clases es la Ley de la Historia lo que significa que en el curso de los siglos, los hombres han luchado por apropiarse de la tierra y los bienes y organizar su sistema defensivo.

La concepción dialéctica general del Marxismo, se perfila de la forma siguiente:

- a) La Prehistoria es la Tesis: Es la etapa en la que la tierra y sus frutos, los instrumentos de caza y las piezas cobradas son de todos para beneficio de todos;
- b) La Historia es la Antítesis: en ella la tierra, los instrumentos materiales de la producción y aún los hombres, los bienes producidos son propiedad de los amos, de los señores o
- c) La síntesis: la gran utopía de nuestro siglo, de una sociedad en la que cesará la explotación del hombre por el hombre, una sociedad nueva, dueña de la tierra y de sus

frutos y de los instrumentos de la producción, en la que los bienes producidos den a cada persona lo que necesitan para vivir adecuadamente.

La lucha de clases es la Ley de la Historia de las sociedades que viven en el sistema de la propiedad privada y de consecuente explotación del hombre por el hombre. La Historia del Derecho del Trabajo es uno de los episodios más dramáticos de la Lucha de Clases. Por su profundo sentido de reivindicación de los Valores Humanos, es la Liberación y Dignificación del hombre en su integridad.

Las armas de defensa de la Burguesía en contra de cualquier orden jurídico, que regulara las relaciones entre el trabajo y el capital eran de dos clases: de naturaleza jurídica y el poder del Estado.

En el primero encontramos los postulados del Liberalismo Económico y del Político, los que prohibían cualquier intervención en los problemas de la economía. En el segundo se refiere a los ejércitos y las cárceles de la Burguesía para mantener su dominio sobre la clase trabajadora.

Las armas consideradas como ilícitas por la parte de la clase trabajadora eran la Asociación Sindical no autorizada y la Huelga.

1.2. FACTORES DETERMINANTES EN EL NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Nace la rebeldía contra la injusticia, ante la contemplación de accidentes cuya causa eran las máquinas. Fueron estas circunstancias las que trajeron a la memoria la idea de la unión

de los hombres para luchar por condiciones más humanas para prestación de servicios. El factor fundamental, fue la aparición y crecimiento del movimiento obrero.

Se propuso un doble objetivo: in fin inmediato, que era una condición indispensable para el triunfo y, la conquista de bastiones que tenían como lemas la negación de libertades de coalición, de sindicatos y de huelga.

Asimismo, otro de los factores que influyeron en el pensamiento del movimiento obrero fue la rebelión del pensamiento filosófico de los iniciadores del Socialismo Utópico que fueron los siguientes:

SAN SIMON: Fue uno de los iniciadores de la crítica al Liberalismo Económico, el liberalismo corresponde a un nivel determinado a la propiedad privada, pero sí se modifican sus bases, la economía sufrirá transformaciones fundamentales. Afirmó que la verdadera riqueza de las Naciones consiste en la extensión de los beneficios a todos, a cuyo fin convenía adoptar algunas medidas concretas para una regulación de las relaciones de

trabajo, protección a los niños, limitación de jornada, pensiones de vejez e invalidez y libertad de coalición.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

ROBERTO OWEN: Su criterio estaba enfocado a que todos los males y vicios de la clase obrera eran consecuencia de su miseria, contribuyó al desarrollo del Movimiento Cooperativo y al del TRADEUNIONISMO, primera Organización Sindical importante en Europa y América.

CHARLES FOR: Este pensador pugnó porque el trabajo se hiciera agradable a los hombres a cuyo efecto debían organizarse comunidades libres de trabajadores para la producción de los bienes adecuados a las necesidades de los hombres.

ETTIENNE CABET: Se declaró partidario de una sociedad plenamente comunista en la que todos los hombres serían iguales y desaparecería la propiedad privada.

LOUIS AUGUSTE BLANQUI: Fue un luchador que creía que el tránsito a la sociedad se operaría a través de la dictadura del proletariado; cuya misión consistiría en procurar la desaparición del Estado y una nueva forma de Organización industrial, probablemente por medio de Asociaciones Cooperativas.

1.3. LOS PRIMEROS CINCUENTA AÑOS DEL SIGLO XIX.

Integran la edad heroica del movimiento obrero y del Derecho del Trabajo; una denominación que corresponde a la lucha sindical y al Derecho del Trabajo. Porque se luchaba por su idea, la Libertad Sindical, de Huelga y de Negociación y Contratación Colectiva, era su finalidad inmediata. La lucha tuvo a Inglaterra como primer escenario, fue en ese país donde se conquistaron las libertades colectivas:

FRANCIS PLACE logró en el año de 1824 que el Parlamento aprobará una Ley que derogaba las prohibiciones de las leyes de 1799 y 1800. La Ley de 1824, provocó una paradoja, los trabajadores serían quienes exigirían al Estado que continuara cumpliendo el papel de espectador y se limitara a contemplar la organización de los trabajadores y su lucha para conseguir, por conducto de la negociación y contratación colectiva, las condiciones de trabajo que el estado no podía ni quería imponer.

Los años finales del período se presentaron dos grandes acontecimientos, que provocaron el tránsito a la era de la tolerancia: 1.- La entrada del Marxismo a la lucha de clases como el pensamiento básico de los trabajadores; y 2.- Las Revoluciones Europeas de mediados de siglo.

En relación con el primero de los acontecimientos, el manifiesto comunista fue publicado en febrero de 1848, y pertenece al título del documento del precedido siglo. Porque despertó de su sueño al proletariado y porque su publicación determinó el curso de la historia.

PRINCIPIOS E IDEAS DEL MANIFIESTO, FUERON LAS SIGUIENTES:

PRIMERO.- La explicación materialista de la historia, de la que fluye la ley fundamental de la lucha de clases.

SEGUNDO.- La tesis de que el sistema de la propiedad privada, la contradicción entre las clases es inevitable.

TERCERO.- La teoría de la revolución, enseña a los trabajadores que solamente a través de ella podría ponerse fin a la lucha, así como también que la clase trabajadora estaba destinada por la historia a llevarla a cabo.

CUARTO.- La visión de la sociedad socialista del futuro, en la que desaparecerían la propiedad privada sobre los instrumentos de la producción y la posibilidad de la explotación del hombre por el hombre;

QUINTO.- La idea de que esa misma sociedad del mañana moriría el Estado, organización creada por las clases poseedoras para mantener a los trabajadores bajo su dominio.

La euforia republicana, la influencia del socialismo utópico y la fuerza de convicción del manifiesto comunista, llevaron al movimiento obrero a proponer un conjunto de principios en los que plasmó en todo su esplendor la idea del Derecho del Trabajo: si el liberalismo

económico facilitó la explotación del proletariado, el Derecho del trabajo sería la barrera puesta por la clase trabajadora para anteponerlo.

1.4. LA ERA DE LA TOLERANCIA

La Edad Heroica concluyó con el reconocimiento de las libertades de coalición a asociación sindical.

En esta era los logros son los siguientes:

- a) Los trabajadores logran asociarse libremente;
- b) Empero, no existió reconocimiento legal como las personas jurídicas;
- c) Fueron asociaciones de hecho más no de derecho;
- d) Los empresarios no estaban obligados a negociar o contratar colectivamente las condiciones de trabajo;
- e) Los trabajadores podían suspender su trabajo, pero no estaban facultados para paralizar las actividades de la empresa;
- f) La Ley y la fuerza pública auxiliaban al patrón a efecto de facultarlo para contratar nuevo personal y seguir la actividad de la empresa y;
- g) La huelga dejó de ser un delito, pero era un ilícito civil, y su consecuencia consistía de en la facultad otorgada al empresario que era la de declarar rescindidos los contratos de arrendamiento de servicios, en virtud del incumplimiento de las obligaciones del arrendador.

1.5. LA LEGISLACIÓN ORDINARIA Y EL RECONOCIMIENTO DE LAS INSTITUCIONES Y DE LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES.

La era de la tolerancia evolucionó en el mismo siglo XIX hacia una nueva etapa, que se denominó El Reconocimiento de las instituciones y de los principios fundamentales por la Legislación Ordinaria. En los primeros años, Prusia y más tarde el imperio de 1870 fueron el escenario de un desarrollo importante de la Legislación laboral: Bismarck comprendió la misión que desempeñaba la burguesía y se puso a su servicio para que lanzara la lucha económica y a la conquista de los mercados internacionales; pero también estaba consciente de que la prosperidad de la economía no podía plasmarse sobre la miseria de las masas. La idea socialista cobraba fuerza día con día y condujo a la organización de la Internacional comunista y a la formación del Partido Obrero Social Demócrata por Fernando Lassalle. En el congreso Eisenach celebrado en 1875, se aprobó un programa con relación al proceso de la producción de los trabajadores la esencia de la política social consistió en la promoción de bienestar de los trabajadores, a cuyo fin se promulgó en 1869 Die Gewerbeordnung, primera ley reglamentaria de las relaciones de trabajo del siglo XIX. El año de 1875 una masa importante del marxismo ortodoxo, representada por Bebel y Liebknecht, aprobó el famoso programa de Gotha. En vista de estos acontecimientos Bismarck lanza la ley antisocialista de 1878, que prohibió de formación de asociaciones que tendieran a la transformación del régimen social, económico y político, pero al contemplar la inquietud obrera, el emperador Guillermo I de 1881, anunció la institución de los seguros sociales.

En 1871 se da el episodio de la Comuna de París. En el año de 1884, una ley parlamentaria reconoció a las asociaciones sindicales de la personalidad jurídica; y en 1898 se expidió la Ley de Accidentes de Trabajo, introductora de la teoría del riesgo profesional. Otro acontecimiento de gran relevancia en los años finales del siglo, fue la acción del Ministerio Waldeck-Rousseau, de que formó parte el jefe del Partido Socialista. Millerand; fueron varias las normas legislativas entre las que destaca, la reducción de la jornada de trabajo a diez horas; el Gabinete aprobó decididamente una política de apoyo a los sindicatos en su lucha por la celebración de los Contratos Colectivos.

1.6. LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL Y SUS CONSECUENCIAS.

Entre 1914 y 1918 se inició la transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal Burguesa del siglo XIX. El Estado se vio obligado a intervenir en los procesos de la producción y de la distribución a fin de obtener los elementos necesarios al sostenimiento de los ejércitos, lo que dio nacimiento a un derecho económico activo que puso punto final

al Laisser—Faire, Laisser—passer de la economía liberal; los trabajadores se impusieron al Estado y lo obligaron a superar la Legislación Obrera, los dos estatutos, que ya no eran ni

Derecho Público ni Derecho Privado, integraron el Derecho Social del porvenir. Los trabajadores de los estados en guerra con los imperios centrales, lanzaron desde 1914 la idea de que en el tratado que pusiera fin a la lucha, se incluyeran normas fundamentales para la protección futura de los trabajadores, idea que culminó con la propuesta del Secretario del estado Francés Justi Godard, que redactó la Carta Internacional del Trabajo. Los años posteriores a la guerra presenciaron dos sucesos trascendentales para la evolución del derecho europeo del trabajo; la creación de la Organización Internacional del Trabajo en el Tratado de Versalles del 28 de junio de 1919 y la proclamación de la Constitución

Alemana de Weimar el 11 de agosto de 1919. Cabe hacer mención que, la Constitución Weimar fue primera de Europa que dedicó un capítulo a los Derechos del Trabajo.

La declaración de los Derechos del Trabajo, contenía objetivos primordiales para la clase del proletariado que fueron: el Derecho Colectivo que comprendía las libertades sindicales, de negociación y contratación colectiva y de huelga, cuyo fin consistía en darle la oportunidad al trabajador de participar en la administración de las empresas. Así, la seguridad social partió de la protección a la maternidad, la educación y preparación del niño, para llegar a la preservación de la salud y de la vida, la ayuda al hombre y a su familia, cuando los riesgos de la actividad y de la vida provocan la imposibilidad de trabajar. La organización Internacional del Trabajo dio una nueva visión al antiguo Derecho de Gentes, al preocuparse principalmente del bienestar de la clase trabajadora. La Constitución de Weimar y el Derecho del Trabajo de aquellos años veintes creó en Europa el Principio de Igualdad Jurídica del Trabajo y el Capital, así las condiciones del trabajo se fijaron por acuerdos entre los sindicatos y los empresarios. En todos los pueblos de Europa surgió un intenso fervor legislativo, que se concretó en Francia y en otros estados, en una recopilación a la que se dio el título de Código del Trabajo.

La presencia de Mussolini en Italia, la aparición de Hitler en Alemania y la conquista del poder por Franco, determinaron perturbar la paz de la vida en Europa; por otra parte, los sistemas totalitarios quebraron la idea del Derecho del Trabajo como el estatuto destinado a fijar los derechos de los trabajadores y su participación en los resultados de la producción e hicieron de él un ordenamiento de esclavitud, cuya finalidad se dirigía a la utilización del trabajo para la obtención de fines supra-humanos.

1.7. LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL Y SUS CONSECUENCIAS. La segunda guerra mundial, destruyó los dos grandes imperios totalitarios, Alemania e Italia. En la declaración de Filadelfia en 1944, la Organización Internacional del Trabajo expresó que “la experiencia ha mostrado plenamente la legitimidad de la declaración contenida en la carta constitutiva de la organización según la cual, no puede establecerse una paz duradera sino sobre la base de la justicia social”. La Carta de las Naciones Unidas, proclamada en San Francisco el 26 de junio de 1945 señaló el deber de la organización de promover “niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social”. La Declaración Universal de los Derechos del Hombre del 10 de diciembre de 1948, recogió los principios generales fundamentales del derecho del trabajo, los que servirían para asegurar “ al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana”.

En 1946, Francia ratifica los principios de la declaración de derechos de 1789 y añade los derechos del hombre a un trabajo libre. Italia en su carta magna en 1947, declara que “ la república reconoce a todos los ciudadanos el derecho al trabajo y procura las condiciones que lo hagan posible”; y las disposiciones sucesivas consignaron los derechos mínimos del trabajo en materia individual, colectiva y de seguridad social. Sir William Beveridge formuló en los años de la guerra un plan para el futuro de la comunidad de naciones y para una vida justa en cada pueblo, cuyo lema se expresa en dos palabras; **SEGURIDAD SOCIAL**.

Ahí se mencionaba tres principios esenciales para la paz universal y para las relaciones justas entre los hombres. Así se expresa que: seguridad a cada nación para que pueda, en un ambiente de paz universal, conducir una vida independiente, y seguridad a cada hombre de

que encontrará en su pueblo una oportunidad para desarrollar una actividad y de que recibirá por ella los elementos que le permitan en su presente y en su futuro, conducir una existencia decorosa en unión con su familia.

Aunado los documentos internacionales anteriores, claramente se observa que envían a la clase trabajadora un mensaje de esperanza, para condiciones más dignas de vida humana.

1.8. EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA JUSTICIA.

El Derecho del Trabajo, producto de la lucha de clases y apoyado en el pensamiento socialista, en sus capítulos sobre condiciones de trabajo, es un esfuerzo para atemperar la miseria de los trabajadores y elevar sus niveles materiales sobre la vida animal, pero no es ni puede ser una realización plena de la justicia, porque esta no podrá existir en tanto subsistan el régimen capitalista y su Estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre. El Derecho del Trabajo tiene una excelsa misión, porque su idea es la justicia y porque todo beneficio al trabajo es una aproximación a la justicia. (1)

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN[®]
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

(1) MARIO DE LA CUEVA. *EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.*- MÉXICO: PORRÚA, 1990. PÁGS. 11-24

CAPITULO II

II. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

CREACIÓN DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Nació en la primera revolución social del siglo XX y encontró en la Constitución de 1917 sus bases esenciales. El derecho del trabajo son los nuevos derecho de la persona humana, paralelos y base sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre.

2.1. ANTECEDENTES NACIONALES.

a) LOS SIGLOS DE LA COLONIA

En las leyes de Indias, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos. En estas leyes se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida

social, económica y política no eran iguales a la de los amos. Eran medidas de misericordia, actos pios determinados por el remordimiento de las conciencias, concesiones a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.

En el Viejo Continente, las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el derecho que dictaron en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valían por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna.

En la Nueva España, las actividades estuvieron regidas por las ordenanzas de gremios. En América, las ordenanzas y la organización gramilla fueron un acto de poder de un gobierno

absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres. En Alemania, Francia e Italia, las corporaciones regulaban la cantidad y calidad de las mercancías y determinaban los salarios y la disciplina de los talleres, según el criterio que se formaban los maestros de las necesidades de los mercados.

En la Nueva España el sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península. Los gremios de la Nueva España murieron dentro del régimen colonial.

b) UN SIGLO DE HISTORIA DE MEXICO

La revolución de Ayutla, representa el triunfo del pensamiento, individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas declaraciones de derechos. Los soldados de Juan Álvarez y Comonfort convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un congreso Constituyente, que se

reunió en la ciudad de México durante los años de 1856 y 1857. La declaración de derechos de aquella asamblea dentro de sus disposiciones comprendió los artículos cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”, y a la libertad de asociación. Ignacio Ramírez, reprochó a la Comisión Dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales poniendo de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del Derecho del Trabajo al recibir un salario justo, y a participar en los beneficios de la producción y sugirió que la asamblea se abocará al conocimiento de la legislación adecuada para resolver aquellos graves

problemas; pero los diputados no adoptaron ninguna decisión. En la segunda cesión del 8 de agosto de 1856, en torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo, Ignacio Vallarta leyó un discurso en el que se expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero cuando todo hacía creer que propondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluyó diciendo que las libertades de trabajo e industria no permitían la intervención de la ley.

El Archiduque Maximiliano de Habsburgo, expidió una legislación social en defensa de los campesinos y trabajadores en fecha 10 de abril de 1865 en donde suscribe El Estatuto Provisional del Imperio. Prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. Asimismo, el primero de noviembre de referido año expidió la Ley del Trabajo del Imperio: en donde existió libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago de salario en efectivo,

reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas, inspección de trabajo, y algunas otras disposiciones complementarias.

En el año de 1906 se suscitaron dos grandes episodios de lucha de clases: en el mes de junio, los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos; el gobernador de Sonora, Izábal, aplastó el movimiento con ayuda de las tropas de Estados Unidos del Norte. En el mes de noviembre se inician movimientos en la industria textil: los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que derruía la libertad y la

dignidad de los hombres; los trabajadores se declararon en huelga pero los empresarios poblanos convencieron a todos los dueños de fábricas para que decretaran un paro general; los obreros buscaron el apoyo del General Díaz, pero la burguesía mexicana consiguió que Díaz diera el triunfo a los empresarios; la única dádiva que lograron los obreros consistió en la prohibición del trabajo de los menores de siete años.

El primero de julio de 1906 el Partido Liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publica un manifiesto y programa en él están delineados alguno de los principios e instituciones de nuestra declaración de derechos sociales. El documento analiza la situación del país y las condiciones de las campesinas y obra y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas políticos, agrario y de trabajo. En este último aspecto, el Partido Liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo.

El 30 de abril de 1904, la Legislatura del Estado de México dictó una ley, en la que se declaró que en los casos de riesgo de trabajo, debía el patrón prestar la atención médica requerida y pagar el salario de víctima hasta por tres meses. El gobernador Bernardo Reyes de Nuevo León, inspirado en la Ley Francesa de 1898, impulsa una ley de accidentes de trabajo el 9 de noviembre de 1906 y fija indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total.

c) RESEÑA SOBRE LA PRIMERA REVOLUCION SOCIAL DEL SIGLO XX.

En esta etapa los hombres despertaron por tercera vez, después de la guerra de independencia y de la Revolución Liberal y se prepararon para la que sería la primera Revolución Social del siglo XX.

Otra vez surgió el problema del Plan de Ayutla de 1854; la cuestión fundamental consistía en poner fin a la dictadura gubernamental. El 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis, desconociendo al régimen porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución y el principio de no-reelección; en el punto tercero hizo una referencia expresa al problema agrario, que con el tiempo sería una base para la transformación de la revolución política y social. Los gobiernos de la Barra y de Madero defraudaron los anhelos y esperanzas de los campesinos y motivaron la rebelión de Emiliano Zapata. El Plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la constitución violada; en él, el ejército del pueblo se llamó constitucionalista, nombre que se aplicó después al movimiento revolucionario. De él nacieron: la nueva Constitución de 1917, la primera Declaración de Derechos Sociales de la Historia y el Derecho Mexicano del Trabajo.

2.2. LOS DERECHOS SOCIALES INSTITUIDOS EN 1917.

— Nace como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Brotó de la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano. Para que el Derecho del Trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución Constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. Nació como un derecho nuevo, forjador de nuevos ideales y valores fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y opuesta a la del Derecho Civil. El Derecho del Trabajo de la Revolución Social Mexicana quiso ser el mensajero de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, para que como tal viviera en la realidad de la vida social, en el futuro el derecho del trabajo sería un instrumento de la comunidad

para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad del ser humano. El 8 de agosto se decreta en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios. El 15 de septiembre se dictó en San Luis Potosí, un decreto fijando los salarios mínimos. El 28 de diciembre de 1915 en Jalisco, se decreta la primera Ley Federal de la Revolución Constitucionalista; jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del Riesgo Profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El 19 de octubre de 1914 el Estado de Veracruz, expide la ley del trabajo del Estado; jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del Riesgo Profesional, escuelas sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera. Un año después en el referido Estado se promulga la primera ley de Asociaciones Profesionales de la República. En 1915 en

Yucatán se expiden las leyes que se conocen con el nombre de las cinco hermanas: agraria, de hacienda, del catastro, del Municipio Libre y del Trabajo. La ley del Trabajo. La ley del Trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 Constitucional: el derecho del trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social; las normas contenidas en la ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; las normas legales contienen los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y complementarán en los Contratos Colectivos y en los laudos del Tribunal de Arbitraje.

El 14 de Septiembre de 1916. Carranza convoca al pueblo para que eligiera representantes a una Asamblea Constituyente que **determinara el contenido futuro de la Constitución**. En el mes de diciembre del citado año, las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma del artículo quinto, en las que propusieron algunas normas concretas a favor de los trabajadores. Es admirable y muy respetable la intervención aquella Asamblea del diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria. Su discurso tiene el mérito de la improvisación y de provenir de un obrero y6 es la prueba de que la idea del Derecho del Trabajo brotó de la vida mexicana, como un grito de rebeldía de quienes habían sido las víctimas del Contrato de Arrendamiento de Servicios. En el discurso de Victoria está la idea fundamental del artículo 123: la Constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes del Trabajo. Victoria pensaba que el Derecho del Trabajo necesitaba una adecuación constante a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores; las leyes del trabajo deberían ser también generales a efecto de que en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los organismos de

Conciliación y Arbitraje se fijaran las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales.

Heriberto Jara, principió el combate contra la doctrina tradicional del Derecho Constitucional. Así el jefe de la Revolución tuvo noticia del debate y comisionó al Lic. José Natividad Macias para que apoyase la adopción de un titulo especial sobre el trabajo. Con base en los proyectos de Macias, la Comisión formuló un anteproyecto, sobre el que cambió impresiones con un grupo de Diputados y del que salió el proyecto final que se turnó a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea. En su dictamen, la Comisión conservó la mayor parte del texto original, hizo algunos cambios, modificó

varias disposiciones, y adicionó otras y propuso algunas fracciones nuevas. Después de una breve discusión, el artículo 123 de nuestra Carta Magna fue aprobado el 23 de Enero de 1917.

2.3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y LOS DERECHOS SOCIALES.

La fracción X del artículo 73 del Proyecto de Constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo. El 14 de enero de 1918, el estado de Veracruz expidió su ley del Trabajo. La que a su vez produjo grandes beneficios: el reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho de huelga ayudó al desarrollo del movimiento obrero, y las disposiciones sobre el salario y en general, sobre las condiciones de trabajo, aunadas a la política de los primeros gobernadores, contribuyeron a la elevación de las formas de vida de los hombres. Un decreto del Presidente Carranza de 1917 señaló la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas que debían adoptar en los casos de paros empresariales; otro decreto de 1919 reglamentó el descanso semanal. En el año de 1925 se expidió la ley Reglamentaria de la Libertad de Trabajo y en ella se contemplaron problemas de huelga. Un año después se publica el reglamento de las Juntas de conciliación y Arbitraje. En 1927 se dictó un decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales. En el año de 1919 se discutió en la Cámara de Diputados un proyecto de ley, respecto a la participación de los obreros en las utilidades y la regulación de un sistema de cajas de ahorro.

2.4. CREACIÓN DE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y DE LA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Su nacimiento se debe a necesidades prácticas, en virtud de que numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y otros no podían ser resueltos por las Juntas de los estados, porque trascendían los límites de su jurisdicción. Así, el Poder Ejecutivo en fecha 27 de septiembre de 1927 expide un decreto creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Federales de Conciliación, decreto que se declaró reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, todas las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales. Seis días después se expidió el reglamento a que debía sujetarse la organización y funcionamiento de las Juntas.

Algunos conflictos colectivos y huelgas se extendían a dos o más entidades federativas, ninguna de las cuales podía intervenir, porque sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras. En vista de la multiplicación de las dificultades, el poder revisor de la Constitución modificó en el año de 1929 el párrafo introductorio de la Declaración y propuso una solución estrictamente original: la ley del trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a

las locales mediante una distribución de competencia incluida en la misma reforma. Así se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo en toda la República. (2)

2.5. EL DERECHO DEL TRABAJO Y SU NATURALEZA JURÍDICA.

Resulta difícil creer que en nuestro siglo actual, aún existe polémica respecto a la naturaleza jurídica del derecho del trabajo. Los especialistas en la materia, difieren en sus criterios en que si es derecho Público o Privado. Algunos optan por opinar que es menester

(2) O.P. CIT.PAGS. 38—53.

observar en que plano se encuentran los sujetos de la Relación Jurídica, para poder hacer distinción en que sí la norma que los rige es de la rama Pública o Privada. Hay quienes sostienen tesis monistas, como la que el Derecho del Trabajo se rige por normas de Derecho Privado, por tratarse de relaciones particulares: Patrón y Trabajador.

Otros dicen que se rigen por normas de Derecho Público, por tener su base en la Constitución, porque contiene normas de interés público, irrenunciables, por la vigilancia que ejerce el Estado en las relaciones de las partes. Otros lo consideran como un derecho dual o mixto, colocado por los autores en un plano intermedio, conteniendo normas de derecho Público y Privado.

El Derecho del Trabajo como parte del Derecho Social encuentra su verdadera naturaleza durante el siglo XIX, ya que él mismo surge a manera de antítesis del liberal-individualismo, contemplando los derechos de grupo existentes en una colectividad determinada. Históricamente el Derecho Social surge como una etapa de la civilización — condicionada en gran medida por la industria e impulsada por los avances tecnológicos de la época. El Derecho Social en su esquema normativo, no conoce a los individuos particularmente, sino a grupos, tal y como sucede expresamente con el Derecho del Trabajo cuyo contenido se dirige a la regulación de las relaciones entre patrones y trabajadores, convirtiéndose en esta forma en un derecho nivelador de las naturales desigualdades existentes entre estos grupos. En este momento deja de ser la igualdad un punto de partida del derecho, para convertirse en aspiración superior del orden jurídico que considera al individuo socializado y concreto.

En el Derecho del Trabajo tras contratos individuales reguladores de las relaciones de trabajo, surge por necesidad social, los contratos colectivos, los cuales consideran a trabajadores y patrones como entidades colectivas inmersas en el devenir social.

Las característica que posee el Derecho del Trabajo de contemplar al hombre en su totalidad, es decir como un ser biosicosocial, como centro de su estructura normativa, lo convierte en un derecho de los trabajadores, en un derecho de clase, apartándose con ello en forma total de los conceptos clásicos contemplados en las estructuras del derecho Público y del Derecho Privado, y otorgándose así, su verdadera naturaleza que es el de ser un Derecho Social por excelencia. Otra de las características que consolidan al Derecho del Trabajo como parte del Derecho Social, es la de que este conjunto normativo va más allá de la simple protección de los grupos económicamente débiles y toma para sí la reivindicación los mismos los cuales lo consolida como parte esencial de la estructura del Derecho Social.⁽³⁾

2.6. RAIZ ETIMOLOGICO DE LA PALABRA TRABAJO Y OBJETO DEL

DERECHO DEL TRABAJO.

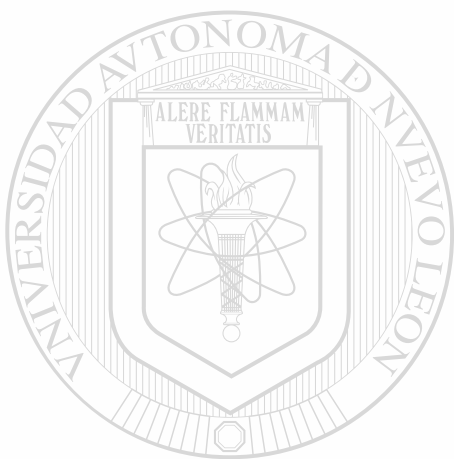
Algunos autores señalan que la palabra trabajo proviene del latín trabs, trabis, que significa traba; el trabajo representa una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el desarrollo de un cierto esfuerzo. Una segunda corriente ubica al término trabajo dentro del griego, thlibo, que significa apretar, oprimir o afligir. Por otro lado están los autores que ven en su raíz, un sinónimo, en la palabra laborare o labrare, del verbo latino laborare que

(3) REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UASLP NUM. 27. DR. ANTONIO LEJIA MARTINEZ. –NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO. – SAN LUIS POTOSI, S.L.P., 1998. PAG.47.

quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra.

Todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores.

El Derecho del Trabajo tiene como objeto el trabajo personal subordinado. (4)



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

(4) JOSE DÁVALOS MORALES. DERECHO DEL TRABAJO I. – MÉXICO: PORRUA, 1990. PÁGS. 3-4

CAPITULO III

III. CONTEXTO DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

3.1. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL DE 1917. TITULO SEXTO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. (TEXTO ORIGINAL)

Artículo 123. - El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región; sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II.- La jornada máxima de trabajo nocturna será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños de doce años no podrá ser objeto de contrato.

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V.- Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos

que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las condiciones normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio subordinado a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado.

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un cien por cien más de lo fijado para las horas normales, en ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquiera edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII.+ En toda negociación agrícola, industrial minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos, Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

XVI.- Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la

incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV.- El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera este, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del

Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XX.- Las diferencias a los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y un del Gobierno.

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII.- El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

XXIII.- Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores, será gratuito para estos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas del trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas

ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, los bienes que serán inalienables, no podrá sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX.- Se considera de utilidad social el establecimiento de Cajas de Seguros Populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros confines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberá fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

XXX.- Así mismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.(5)

3.2. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, REFORMAS PUBLICADAS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN (ORDEN CRONOLÓGICO)

REFORMAS

DIARIO OFICIAL 6/IX/111929

ARTICULO 123.-

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

XIX.- Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, la cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otra con fines análogos.

DIARIO OFICIAL 4/XI/1933

ARTICULO 123.-

(5) SERGIO ELIAS GUTIERREZ SALAZAR. LA CONSTITUCIÓN MEXICANA AL FINAL DEL SIGLO XX. – MÉXICO: ED. LITOGRAFICA ELECTRÓNICA, 1995. PAGES. 394-397.

IX.- La fijación del tipo de Salario Mínimo, y la participación en las utilidades a que se

refiere la fracción VI, se hará por Comisiones Especiales que se formarán en cada

Municipio, subordinada a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecerá en cada Estado. En defecto de esas Comisiones, el Salario Mínimo será fijado por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva.

DIARIO OFICIAL 31/XII/1938

ARTICULO 123.-

XVII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajador con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

DIARIO OFICIAL 18/XI/1942

ARTICULO 123.-

XXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales, en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera y

azucarera, minería, hidrocarburos, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúan en virtud de un contrato o concesión federal, y las industrias que sean conexas; a empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones, en forma y términos que fija la ley respectiva.

DIARIO OFICIAL 5/XII/1960

ARTICULO 123.- El Congreso de la Unión, sin contra venir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A) Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I a XXXI.-

B) Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores:

I.- La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho horas y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un cierto por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas:

II.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III.- Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de estos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general;

V.- A trabajo igual corresponderá salario igual sin tener en cuenta el sexo;

VI.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII.- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El organizará escuelas de Administración Pública;

VIII.- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad;

IX.- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de suspensión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X.- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo al cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI.- La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
- b) En casos de accidente o muerte, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
- c) Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. Durante el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.
- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.
- e) Se establecerán centros para vacaciones y recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

- f) Se proporcionará a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados;

XII.- Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XIII.- Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad públicas, así como el personal del servicio exterior regirán por sus propias leyes;

XIV.- La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario gozarán de los beneficios de la seguridad social.

DIARIO OFICIAL 27/XI/1961

ARTICULO 123.-

IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de estos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República.

DIARIO OFICIAL 21/XI/1962

ARTICULO 123.-

A) ...

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de seis horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y menores de dieciséis años; el trabajo nocturno industrial para unas y otros, el trabajo en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche para la mujer y el trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.

III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

IV.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o el comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la

educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con Representantes de los Trabajadores, de los Patronos y de Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales.

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

- a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.
- b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;
- c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen;
- d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de explotación y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;
- e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de empresas.

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje, o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII.- El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

XXXI.- La aplicación de las Leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de

los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados en los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa, y por último las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y términos que fija la Ley respectiva.

DIARIO OFICIAL 14/II/1972

ARTICULO 123.- ...

A) ...

XII.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier clase de trabajo estará obligada según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas o higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos créditos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las

formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

DIARIO OFICIAL 10/XI/1972

ARTICULO 123.-

B) ...

XI.-

g) Se proporcionará a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de vivienda a fin de constituir

depósitos a favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a las cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

XIII.-...

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este Apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones;

DIARIO OFICIAL 8/X/1974

Artículo 123.-

A) ...

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas; el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

V.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con su gestación,

gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

XI.- Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas

diarias, ni tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XV.- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas.

Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

XXXI.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y, ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores y sus familiares.

B) ...

VIII.- Los trabajadores gozarán de los derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingresos en su familia.

XI.- ...

d) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo

considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

DIARIO OFICIAL 6/II/1975

ARTICULO 123.- ...

A)...

XXXI.- La aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de

hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos. Hidrocarburos, cemento, industria automotriz, productos químicos, farmacéuticos y medicamentos, celulosa y papel, aceites y grasas vegetales, empaçado y enlatado de alimentos, bebidas envasadas, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal, empresas que actúan en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que sean conexas, empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales, a conflictos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, y por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones, en la forma y términos que fija la ley respectiva.

DIARIO OFICIAL 9/I/1978

ARTICULO 123.- ...

A) ...

XII.- ...

Además, en sus mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

XIII.- Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria

determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

XXXI.- La aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) **Ramas industriales:**

1.- Textil;

2.- Eléctrica;

3.- Cinematográfica;

4.- Hulera;

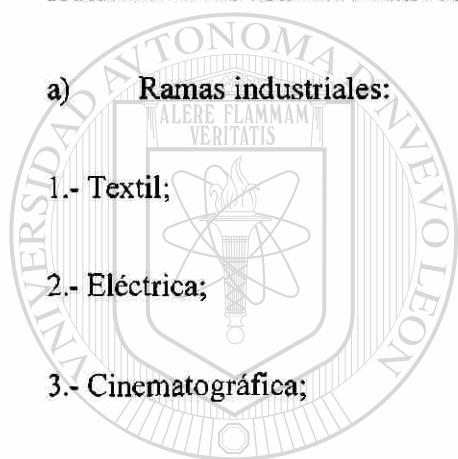
5.- Azucarera;

6.- Minera;

7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8.- De hidrocarburos;

9.- Petroquímica;



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

10.- Cementera;

11.- Calera;

12.- Automotriz, incluyendo auto partes mecánicas o eléctricas;

13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos:

14.- De celulosa y papel;

15.- De aceites y grasas vegetales;

16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ellos;

17.- Elaboradora de bebidas que sean enlatadas o envasadas o que se destinen a ello;

18.- Ferrocarrilera;

19.- madera básica, que comprende la producción de aserradero y fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y

21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

b) Empresas:

1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal;

2.- Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; y

3.- Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más de una Entidad Federativa, obligaciones patronales materia educativa, en los términos de la ley, y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trata de ramas o actividades de jurisdicción local en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

DIARIO OFICIAL 19/XII/1978

ARTICULO 123.- ...

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A) ...

XII bis.- Las instituciones a que se refiere el párrafo quinto del artículo 28, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

DIARIO OFICIAL 23/XII/1986

ARTICULO 123.- A)...

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen: los segundos se aplicarán en ramas determinadas de actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones.

DIARIO OFICIAL 27/VI/1990

ARTICULO 123.- ...

A)...

XXXI.- ...

a) Ramas industriales y servicios.

1 a 21...

22. Servicios de banca y crédito.

B)...

XIII bis.- Las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

DIARIO OFICIAL 20/VIII/1993

ARTICULO 123.- ...

B)...

XIII bis.- El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

XIV...

DIARIO OFICIAL 31/XII/1994

ARTICULO 123.- ...

...

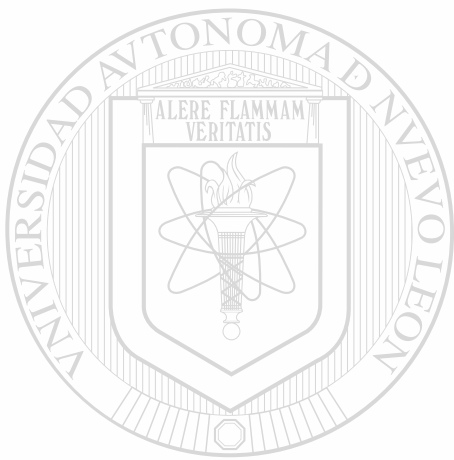
A).- ...

B).- ...

I a XI...

XII.-

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.⁽⁶⁾



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

(6) OP. CIT. PÁGS. 397-408.

CAPITULO IV

IV. PROYECTO DE MODIFICACIONES

4.1. HACIA UNA NUEVA CULTURA LABORAL, SU JUSTIFICACIÓN.

La nueva Cultura Laboral se enmarca en la necesidad que como País tenemos que darnos en lo posible, en virtud de que los mexicanos no podemos replantearnos el quehacer y el cómo hacerlo en tan importante materia. El Derecho del Trabajo es por excelencia uno de los exponentes más esenciales de los derechos sociales, toda vez que por primera ocasión en la historia, se elevó a rango constitucional en 1917 un capítulo completo de derechos sociales u dentro del contenido del mismo los principios básicos de nuestra Legislación Laboral. Nuestra Constitución de 1917, la primera, producto de una renovación nacionalista del siglo XX, protege los derechos individuales y establece los derechos sociales; junto a la libertad.

Empero, nos tardamos catorce años en establecer las reglas básicas que han regido la Cultura Laboral de nuestro País, es decir, digerir, entender y llevar a la legislación ordinaria con vigencia Federal los derechos sociales que consagraron en la Constitución, pero no fue sino hasta 1931 cuando entro en vigor la primera Ley Federal del Trabajo.

Es ahora la Constitución, como voluntad soberana del pueblo, la que otorga garantías al individuo. Estas son consecuencia de la vida en sociedad. Los derechos son y se dan entre hombres que recíprocamente sé condicional, sin que aporten derechos que históricamente son inexistentes; es decir, los derechos naturales son una hipótesis racional para explicar la

sociedad originada por el contrato, por un acuerdo de voluntades, que nunca se dio. (Hobbes, John Locke. La Revolución Inglesa y la Norteamericana).

La sociedad en este análisis es el hecho natural y original del hombre y en las relaciones dentro de la sociedad, es decir, al paso de la evolución de la misma, los derechos se presentan de facto. Lo real, lo histórico es la sociedad y las relaciones entre los hombres que se dan en su seno, en donde siempre frente al derecho de alguien hay obligados al respecto, por el contrario un individuo solo, no tiene derechos, solo tiene su soledad sin límite.

El Constituyente del 17, levanta la preeminencia de la sociedad frente al individuo, que se beneficia de la vida en común por la sociedad, que garantiza sus derechos; cambia el capítulo “Derechos del hombre” por el de “Garantías individuales”, y se expresan los derechos sociales que también se introdujeron en nuestra Constitución en los artículos 3º, 27, 28 y 123, y con ellos la concepción de la justicia social.

Aportación substancial a la cultura Jurídica universal que se habría que agregar como Derecho Social a los Derechos Públicos y Privados que la tradición jurídica estudiaba y que nadie había tenido tiempo aún de instruir o estudiar. La justicia social deriva de la ley, y es aquella que está destinada a construir, equilibrar la fortuna, la educación, la mejora del salario, el nivel de vida del ciudadano y su familia. Esto es, para todo ser nacional, por el solo hecho de ser hombre y miembro de la sociedad mexicana, con independencia de sus capacidades tenga asegurada la aportación que le corresponde en la riqueza social para ser hombre digno y todo ello sin olvidar los derechos individuales, las garantías que dentro de la sociedad que deben tener los hombres. Es así que con esta mezcla, es decir, la existencia

de un equilibrio dinámico entre los derechos del individuo y de la sociedad nace el marco jurídico del ESTADO DE DERECHO para garantizar la libertad y asegurar la justicia.

Un Estado de Derecho se constituye y se consolida con instituciones fuertes, con las Leyes justas, y sobre todo, con nuevas actitudes que hagan de la norma una practica cotidiana. El primer paso para vivir un auténtico Estado de Derecho ha sido fortalecer al Poder Judicial de la Federación, a efecto de que todos los mexicanos tengamos la libertad y el derecho de acudir con confianza a los tribunales en sus respectivas materias que les competan, con el fin de que todos tengan la certeza de que las demandas y los juicios supuestamente se atiendan con prontitud, eficacia y apego a la ley. Hoy en día, la sociedad reclama a las Leyes, que den certidumbre y faciliten su observancia.

La Constitución de 1917 ha tenido a la fecha más de 356 modificaciones a tal grado que de 136 artículos hasta 1993, solo 43 conservan su redacción original. El contraste con la Constitución Norteamericana es evidente y enorme, ya que el derecho anglosajón se actualiza diariamente por los jueces y los precedentes. En cambio el derecho escrito, tiene que modificarse, el principio de legalidad protegido a través del Derecho de Amparo, aún el amparo contra leyes, es el que mueve a los gobiernos del sistema de derecho escrito, romano, a reformar la ley en lugar de violarla. México llega a la libertad para cambiar de la opresión y la desigualdad, a la igualdad nacional y a la justicia social, en una realidad que tiene que normarse para ser mas humana su naturaleza, los cambios sociales han exigido cambios en el afán racional de conducir el cambio y fijarlo en la norma del futuro para que esta pueda transmitir ordenadamente nuestros principios y propósitos. El nuevo cambio de administración que vivimos actualmente los mexicanos, debe aceptarse como evolución o revolución. México es un País de cambio permanente, su sociedad se ha fortalecido y por

ello los derechos adquiridos por un grupo corporativo no pueden impedir el avance de la legislación laboral que reglamenta los derechos sociales justificados y loables todos ellos, derechos de los trabajadores que individual y colectivamente deben protegerse, han estado protegidos y deberán seguir de esta manera, sin embargo, las formas de las garantías de los mismo, del ejercicio y gestión de los derechos laborales, deben cambiar, deben adecuarse a una nueva realidad que ya no es la del enfrentamiento de la lucha de clases, es aquí donde se enmarca la nueva cultura laboral, y donde se debe de buscar un pacto de auténtico y verdadero de un real equilibrio entre trabajadores, empresarios y gobierno destinado a encontrar una justicia social.

Ante la realidad que vivimos, es necesario buscar una respuesta desde la raíz de los problemas que indica en la forma de ser y actuar de quienes están involucrados en el campo del trabajo. Es tiempo de lograr una efectiva unidad que busque la esencia de los factores que inciden y hacen necesaria una nueva cultura laboral, como lo son la globalización, la economía abierta y la transición política.

El trabajo es una actividad del hombre, éste haya su expresión en las diversas épocas de la cultura y la civilización. El trabajo está inserto en la naturaleza misma del ser humano, como individuo y como miembro de la sociedad. De tal forma que el valor del trabajo está en primer término, en la persona que lo ejecuta. Por ende la economía debe orientarse al servicio del hombre en el trabajo y no en los indicadores financieros. De hecho, es evidente que la clave esencial para resolver los problemas de la justicia social esta en trabajo humano.

Cultura es la forma de ser, vivir y de pensar de un pueblo. Es la realización de los valores de la naturaleza humana. Es la personalidad de una nación. El concepto de cultura hace referencia:

*Normas y Leyes.

*Instituciones.

*Costumbres.

*Convicciones.

*Conductas.

*Actividades.

*Conocimientos.

*Técnicas y Procedimientos.

*Elementos Físicos.

El trabajo es cultura. Todo cultivo lleva tiempo suficiente para ver su fruto. La cultura laboral es parte de la cultura. La cultura laboral es, el modo de ser y actuar, la manera peculiar, en que se desarrollan las relaciones de trabajo y comprende:

*Actitudes y Comportamientos.

*Políticas Gubernamentales.

*Organización Productiva.

*Contratos.

*Instituciones Laborales.

*Legislación y Regulaciones.

*Marco Fiscal.

*La Seguridad Social.

*La Estructura Económica.

*Organizaciones Sindicales y Empresariales.

*Sistema Educativo.

El problema del trabajo ha sido planteado en el contexto del gran conflicto entre el “Mundo del Capital” y el “Mundo del Trabajo”. En este siglo XXI esta problemática trata de plantearse desde la concepción de la empresa como comunidad y organizadora del trabajo

humano productivo, para lograr que a través de el:

1.- Fortalecer los derechos de los trabajadores.

2.- Buscar la productividad, la competitividad y la calidad.

3.- Propiciar el desarrollo integral de quienes forman la empresa (trabajadores, directivos e inversionistas).

A fin de elevar nuestra cultura se vuela necesario:

B) Generar empleo productivo bien remunerado, enfrentar el desempleo y el subempleo, dramática realidad económica y política de nuestro país.

- C) Desarrollar la capacidad empresarial.
- D) Eliminar vicios y obstáculos que distorsionen la capacidad de la economía de producir bienes y servicios, además de generar empleos.
- E) Idear, desarrollar e implantar programas de capacitación que se traduzcan en mejoras a los productos y servicios que eleven la productividad de la empresa y redunden en una mejor remuneración a los trabajadores.
- F) Compartir e informar algunas experiencias exitosas de empresas mexicanas.
- G) Involucrar al personal y a la representación sindical en la realidad de la empresa, a fin de lograr un trabajo en equipo con objetos comunes.
- H) Impulsar una nueva cultura sindical que propicie el desarrollo integral de sus agremiados en consonancia con los objetivos de la empresa.
- I) Impulsar una nueva cultura empresarial que asegure el cumplimiento de las funciones de la empresa, tanto humanas como económicas y sociales.
- J) La capacidad y la formación no pueden limitarse al adiestramiento y transmisión de conocimientos útiles, sino que debe aportarse una cultura dirigida a inculcar y desarrollar en el ser humano valores universales.
- K) Personas de con capacidad y responsabilidad en sus diversos ámbitos hacen sus labores con su respectiva calidad. Deben coincidir el rigor científico y técnico de la capacitación con la formación humana para adquirir hábitos buenos.

- L) La solución a los problemas de la pobreza y de acceso a nuevas oportunidades de desarrollo está en el trabajo productivo de calidad que permita insertar con ventajas a las empresas en este mundo económicamente globalizado.

Si verdaderamente se resolviera la plataforma problemática, esencia de la cuestión social, se facilitaría la resolución de los problemas económicos y políticos. En el pasado, las relaciones obrero-patronales fueron obstaculizadas por ideologías que enfrentan a los dos sectores.(7)

4.2. INICIATIVA DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (PARTIDO ACCIÓN NACIONAL)

El día 1º Septiembre de 1995, se presentó una iniciativa de reformas al artículo 123 de nuestra Carta Magna y a la Ley Federal del Trabajo por el partido Acción Nacional, lo que se resume de la siguiente manera:

- Creación de jueces de lo Social que sustituyan a las juntas.
- Reducir semana de 48 horas a 40 laboradas, pero pagando 56 horas.
- Dos días de descanso semanal por cinco de trabajo.
- Reducir el mínimo trabajadores mexicanos del 90% al 80%.
- Se sustituya el término de patrón por el de empleador.
- Aumentar la responsabilidad solidaria, de 6 meses a 10 años.

(7) PANORAMA JURÍDICO, P.J. AÑO I. NOVIEMBRE, MÉXICO 1997. PAGES. 27-34.

- No ratificar todo convenio ante las autoridades laborales.
 - Las deudas de patrones con los trabajadores, generan intereses.
 - Contratos laborales con un período de prueba, no mayor de 3 meses.
 - Dos causas más de suspensión laboral del artículo 42 de la citada ley.
 - Derecho a prima de antigüedad a los trabajadores eventuales; derecho de presentar su renuncia voluntaria sin tener 15 años y el pago consistiría en un monto del 5% sobre el salario integrado depositado en bancos, como el SAR.
 - Desaparición de las causales de rescisión de las fracciones I Y xiv, del numeral 47 del código del trabajo.
 - La opción de entregar el aviso de rescisión a la Junta directamente.
 - Modificación de las condiciones de trabajo por el patrón, sin consentimiento del trabajador, siempre que respete los mínimos legales.
-
- Cambio de actividad y horario del trabajador sin consentimiento de éste, siempre que se justifique y previa compensación especial.
 - En tiempo extra se paga triple cuando se excede de 3 horas diarias.
 - Cambio de lugar de trabajo cuando se justifique pagando una compensación.
 - Prima dominical, incrementarla del 25% al 50%.
 - Reducción a 3 días de los descansos obligatorios, del numeral 74.

- Vacaciones de 15 días el primer año, aumentando 2 días cada 5 años.
- Prima de vacaciones se incrementa del 25% al 100%.
- El aguinaldo que se aumente a 30 días.
- Sustituir el pago quincenal a catorcenal.
- Con las utilidades, los trabajadores tendrán derecho a comprar acciones de la empresa en donde laboren, teniendo como límite el 49% del capital.

- La capacitación y adiestramiento como obligación del trabajador.

- En derechos de preferencia al puesto, se tomaría en cuenta:

- 1.- Capacidad;

- 2.- Antigüedad; y

- 3.- Nacionalidad mexicana.

- Incluir en el capítulo de trabajo del campo(El Trabajo por Cuadrilla).

- Considerar trabajadores a todos los agentes de comercio.

- Deportistas con derecho a pagar carta de retiro, en proporción al tiempo de servicios, en beneficio del club, y este sin participar en la transferencia.

- Los sindicatos constituidos libremente no requieren el registro.

- Pactos colectivos estableciendo prestaciones mínimas y máximas, que sustituyan a los contratos colectivos, cada empresa se ubica entre ellos.

- Incluir en los pactos colectivos los reglamentos interiores.
- En la huelga, obligación de:
 - a) Comprobar por escrito la voluntad mayoritaria;
 - b) Calificación rápida de la misma;
 - c) Procedimiento de imputabilidad, puede iniciarlo cualquiera de las partes y,
 - d) Responsabilidad económica y penal, si es apoyada en hechos o documentos falsos.
- Quitar la calificación de no-riesgo laboral o profesional a las lesiones o incapacidades provocadas por el trabajador en estado de ebriedad, bajo el influjo de drogas, de manera voluntaria y con motivo de riña.
- Unificar de manera justa y equitativa en dos meses, la prescripción de la rescisión, tanto si la efectúa el patrón como si la hace el trabajador.

-
- Respecto de las cartas poder, que no se requieran las firmas de testigos.
 - Agregar como una nueva prueba, la declaración de parte, que consistiría en un interrogatorio libre entre los litigantes, actor y demandado.
 - En el procedimiento, la aceptación de varias pruebas con el mismo objeto.
 - La audiencia trifásica dividirla en dos: de Conciliación y Excepciones, en la cual el juez social indique que debe probar cada parte.
 - Si existe resolución final, esperar 15 días para ejecutar y embargar, y no las 72

Horas que actualmente se contienen.⁽⁸⁾

4.3. JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo constituye una de las partes primordiales del Derecho de Trabajo. La disposición que hacia el amo o señor feudal de la persona hacen irrelevante esta situación en la mayor parte del esclavismo y feudalismo, toda vez que los esclavos y los siervos, partes fundamentales de estas estructuras económicas de producción eran considerados cosas, por lo mismo carentes de derecho.

De tal suerte, que la fijación de la jornada laboral y en consecuencia, las horas que debía laborar el esclavo o el siervo, se imponían, se fijaban se manera unilateral por el amo o el señor feudal, dependiendo de la naturaleza del trabajo. Destacándose que por considerarse cosas, números, quienes desarrollaban actividad laboral, se encontraban a disposición de sus amos las 24 horas del día, independientemente que desarrollaran o no labores efectivas.

El surgimiento del liberalismo económico, presenta una nueva fenomenología en las relaciones de trabajo, partiendo del principio ideológico y económico de la libertad de trabajo, de contratación, y de autonomía de la voluntad. (x) En la etapa inicial del liberalismo económico, político e ideológico, con el pretexto de los imperativos citados, se pactaban jornadas largas, que se reflejaban en los trabajos con jornadas de doce a quince horas diarias, excediendo normalmente

(8) ORIENTACIÓN LEGAL (CAJOPI) AÑO I NUM. 2 ENE-FEB. SAN LUIS POTOSÍ, S.L..P., 1996. PAGES.14-15.

los horarios de salida y puesta del sol.

Intervenir en la voluntad del patrón y del trabajador, significaba oponerse a las leyes naturales (¿?) imperantes en esta etapa de oro de liberalismo económico. Donde el estado respetaba el principio impuesto por los fisiócratas de dejar hacer - dejar pasar. Aunado a la idea, de que el trabajador voluntariamente aceptaba desarrollar y emplear su esfuerzo en la forma contratada. Lo cual beneficiaba de manera exclusiva al patrón.

(XI)

La Constitución de 1917 de nuestro país estableció en el artículo 123 que por jornada de trabajo se entendiese la prestación efectiva de siete u ocho horas, idea que evidentemente se maneja en perjuicio del trabajador (XII), estableciendo como jornada máxima diaria ocho horas y cuarenta y ocho por semana con un pago de cincuenta y seis horas, que incluye, el pago de un día de descanso semanal.

Actualmente la legislación laboral establece que la jornada de trabajo es el lapso de tiempo durante el cual un trabajador está disponible jurídicamente del patrón, para que utilice su fuerza de trabajo intelectual o material.

Se advierte entonces, que la legislación actual, es más acorde con la realidad laboral, es decir que el trabajador no se encuentra en peligro de exceder la jornada diaria y semanal máxima de trabajo, con el pretexto de la exigencia de un horario mayor al fijado por la ley, bajo la perspectiva del trabajo efectivo. Considerando,

que se aprecia de una manera mas clara un respeto a la dignidad del hombre en consideración a su realización como ser social.

En ese orden la legislación habla de jornada diaria de trabajo, y es la única a la que se refiere el artículo 123 Constitucional; pero la redacción del artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo,

al autorizar el reparto de las 48 horas de trabajo, ha dado margen a que también se hable de la jornada semanal, como quedo anotado en párrafos precedentes. Uno de los requisitos formales que exige la Ley y que debe de aparecer en el Contrato de Trabajo, es la expresión del tiempo de la jornada de trabajo. Es menester, que el trabajador y el patrón convengan el tiempo en que el primero va a prestar su fuerza de trabajo, cada día, al segundo y esta será un elemento indispensable para fijar el salario que le corresponda por la jornada, estimando que no debe constituir un obstáculo, para que se fije por horas el tiempo que el trabajador se encuentre a disposición del patrón y que el salario se cubra en forma proporcional a las horas laboradas, pero sin que estas excedan del máximo legal diario y semanal, y el salario no sea inferior al mínimo general o profesional por día, el cual deberá elevarse substancialmente para cumplir con los objetivos del salario remunerador, y no mantenerlo en el índice de sobrevivencia en el que se encuentra actualmente.

Existen dos aspectos que deben ser tomados en consideración al respecto:

Por una parte el hombre tiene un límite físico para el trabajo y en su protección debe imitarse el tiempo de labor. También debe considerarse que el esfuerzo físico y el desgaste del trabajador no son iguales durante todas las horas del día. Asimismo, existen Actividades

que requieren, ya sea labores limitadas a unas horas del día o de la noche, o bien durante las veinticuatro horas del día.⁽⁹⁾

a) JORNADAS DE TRABAJO CONTEMPLADAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- JORNADA DIURNA.- Es la comprendida entre las seis y las veinte horas.
- JORNADA NOCTURNA.- Es la comprendida entre las veinte y las seis horas.
- JORNADA MIXTA.- Es la que comprende periodos de jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más se reputará jornada nocturna.
- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Durante los últimos años las principales Centrales Obreras de México han pugnado por el establecimiento de la jornada de 40 horas a la semana y han solicitado la reforma de la fracción I del artículo 123 de la Constitución, que establece que “la duración de la jornada máxima será de ocho horas”. No debe confundirse la semana de 40 horas con la semana y de cinco días trabajados. Los que defienden la semana de 40 horas opinan, que con ella se podrá dar más empleo a más trabajadores. Que los obreros laboren 40 horas a la semana y contratados para sábados y domingos. El Poder Ejecutivo Federal consideró que por

(9) EUQUERIO GUERRERO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. - MÉXICO: PORRÚA, 1986. PAGES. 123—124.

decreto no era factible el establecimiento de tal semana y que sería a través de los Contratos Colectivos de Trabajo en donde se podría ir negociando para que se fuera aplicando en las respectivas ramas de la industria.

Los aspectos reseñados, llevan implícitos la idea, de que el trabajador satisfaga sus necesidades ontológicas, de realización personal y espiritual, por ende del tiempo necesario para realizar actividades para con él mismo, con la familia, con la sociedad, por eso debe pensarse también en reducir la jornada semanal, homologar las jornadas diurna, nocturna y mixta, cubrir una prima en estas dos últimas e implementar el reparto de horas de trabajo semanal en menos días, laborables, para un mayor número de días de descanso, evitando la gran cantidad de horas hombre que se pierden por los trabajadores al trasladarse al centro de trabajo o a su hogar, pero sin exceder de un máximo semanal de 40 horas.

En atención a lo anterior, es claro que no se acepta la posibilidad de que se modifiquen las condiciones de trabajo de manera unilateral por el patrón, tal y como se propone en el proyecto de reforma del pan presentado el primero de septiembre de 1995 y que se describe en la foja 61 de esta tesis.

Muchos sindicatos se han percatado que no es posible implantarla en las pequeñas y medianas empresas y a pesar de que en todos los Contratos Colectivos que se revisan está viva la petición de la redacción de la jornada de trabajo, generalmente se llega a un acuerdo por el cual el patrón aumenta un punto en los salarios del tabulador a cambio del desistimiento de la citada petición.(10)

(10) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA. – MÉXICO: TRILLAS, 2000. PÁGS. 140-143.

b) LA JORNADA DE TRABAJO, EJECUTORIAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

- “JORNADA SEMANAL DE 48 HORAS, DISTRIBUCIÓN DE LA. Esta Suprema Corte en varias ejecutorias ha expresado que de acuerdo con el artículo 69 de la Ley Federal de Trabajo, existe la posibilidad de que los trabajadores, previo arreglo con el patrón, pueden repartirse las horas de trabajo en la semana de 48 horas, a fin de permitir al obrero reposar el sábado o cualquier modalidad equivalente”. Amparo Directo 5469/1958. Herón Muñoz Franco. Resuelto el 1º de Julio de 1960, por unanimidad de 5 votos. Pág. 274 de la Jurisprudencia recopilada por Mayo 1955-1963, Cuarta Sala.

- HORARIO DE LABORES, CAMBIO DEL. Cuando el Contrato es Colectivo la empresa contrata plantas y no trabajadores; de modo que si éstos se encuentran representados por el sindicato que administra el Contrato Colectivo, basta que la

empresa se ponga de acuerdo con la representación sindical sobre la modificación del horario de labores, para que los trabajadores queden legal y oportunamente notificados de lo anterior”. Amparo Directo 9634/1964, Quejoso Operadora de Teatros, S.A. Fallado el 4 de mayo de 1965. Circular 471 de 22 de Junio de 1965 de la Confederación Patronal de la R.M.

- HORARIO DE TRABAJO. NO PUEDE SER ALTERADO UNILATERALMENTE POR EL PATRON. Los patronos no están autorizados a cambiar el horario de sus trabajadores, a menos que cuenten con el acuerdo de éstos, el que debe ser expreso, o bien, que conste en el Contrato de Trabajo estipulación en

este sentido. Si no concurren estas circunstancias no puede el patrón variar el horario de prestación de servicios”.

(JURISPRUDENCIA: Informe 1967, CUARTA SALA, págs. 22 y 23). (11)

4.4. SALARIO (GENERALIDADES).

A) **CONCEPTO DE SALARIO.-** Desde el punto de vista etimológico, la palabra salario, proviene de la voz latina *salarium*, a su vez derivado de *sal*. Derivado a su vez de una costumbre romana de dar a los domésticos en pago, una cuota de sal, porque esta era valiosa.

También ha recibido otras denominaciones, jornal, sueldo, comisión, haber, quincena, mensualidad, carretaje, gajes, merced, estipendio, paga, entre otras acepciones utilizadas para justificar la retribución dada a los trabajadores, considerando las más exactas las siguientes. Salario, remuneración o retribución. en la legislación vigente se utilizan los conceptos de.- Salario, Salario mínimo, salario

remunerador y sueldo.

Doctrinalmente de ha discutido la naturaleza del salario, se llega al absurdo criterio de considerarlo como el pago de una mercancía (el trabajo) o como alquiler del mismo. Otros ven el simple cumplimiento de la prestación de un sencillo contrato por una de las partes: Así, el llamado Contrato Colectivo de Trabajo, distinto de un Convenio civil, crea una relación de colaboración entre el Patrón y el Trabajador para la realización de un fin económico superior a ellos mismos, ya que sobre ambos, están los intereses de la

(11) EUQUERIO GUERRERO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. – MÉXICO: PORRÚA, 1986. PAG. 128.

comunidad consumidora de bienes o servicios y, el esfuerzo común de ambos factores vigorizará la Economía Nacional. El salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador.

El salario es la forma actual de valorar el gasto de energía, su recuperación, con el consecuente aseguramiento de su reproducción, su salud, u vida, su dignidad, su cultura y desarrollo social se da en función original del salario y este del trabajo (sin que esto constituya la única variable que pueda provocar las consecuencias anteriores). Que constituye la manera en que los patrones, de acuerdo a nuestras leyes le proporcionan a los trabajadores los instrumentos indispensables para que con ellos satisfagan sus necesidades primarias y sus necesidades sociales.

Así el salario, representado monetariamente en dinero, le permite disponer libremente en la selección de los bienes indispensables para satisfacer sus requerimientos de sobrevivencia digna, o de diferir la adquisición de ellos mediante el ahorro y a la vez le da movilidad al sistema económico (XV).

Por lo tanto el salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades reales de un jefe de familia, tal y como lo obliga el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo esto no se da en la realidad, por eso a través de los contratos colectivos se acude a practicas extralegales, para complementar al salario, y se procure cumplir en la satisfacción de sus necesidades, mediante el otorgamiento de despensas, bonos, premios, transporte, casa habitación y otras formas que sirvan para el objetivo mencionado.

Por lo tanto el salario debe cumplir con la expectativa legal de proporcionarle al trabajador como jefe de familia, la capacidad para satisfacer las necesidades en el orden material, social, cultural y de educación para los hijos.

Esta es la razón por la cual se estima que puede fijarse el pago de salario por horas, pero que independientemente del número de horas laboradas, o que se fijen en el contrato individual o colectivo para laborar, sea inferior al pago del salario mínimo, por lo que si el salario de referencia, fuese de \$40.00 pesos diarios y laborasen cuatro horas al día, deberán cubrirse un salario de \$ 40.00 pesos por dicho lapso laborado; si labra horas en cantidad mayor a la señalada, en virtud de haberse pactado trabajo por horas, cada hora adicional, se le deberá cubrir a diez pesos cada una. Pero las que excedan de 8 horas y siempre y cuando no sean más de tres diarias y tres veces a la semana, deberán cubrirse al doble, y las que excedan de esta última cantidad al triple. Si se respetase la situación actual, se aplicaría la situación prepuesta y se ajustaría a la normatividad existente sin

menos cabo de los derechos adquiridos legal y contractualmente, hasta el momento por los trabajadores.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

B) FORMAS DE SEÑALAR EL SALARIO.

1.- POR UNIDAD DE TIEMPO. El trabajador está obligado a laborar durante la jornada de trabajo en aquella para lo cual fue contratado y que debe figurar en el respectivo contrato y recibe el salario convenido.

2.- POR UNIDAD DE OBRA. Se conviene pagar una cantidad de dinero por cada pieza o unidad que haga el trabajador. La suma de las unidades realizadas durante la jornada, será la base para calcular el salario.

(XV) RENE BARRERA PEREZ.- El salario - conceptos que lo integran. Trabajo presentado en la materia Relaciones Individuales del Trabajo. Maestro Abogado Iram de León. 1998.

3.- POR COMISION O A PRECIO ALZADO. Se establece una modalidad semejante al salario por unidad de obra, se calcula un porcentaje sobre ventas realizadas. En caso de precio alzado se contrata toda la labor por una cantidad determinada y lo único que se preciso tomar en cuenta es que en la forma normal de desarrollar el trabajo, no se violen las disposiciones relativas al salario mínimo.

C) VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL SALARIO POR UNIDAD DE OBRA.

- **VENTAJAS:** Estimula al trabajador para obtener una mayor remuneración.
- **DESVENTAJAS:** Puede originar que los artículos producidos no sean de buena calidad;
- Socialmente el trabajador descuida su salud; con tal de hacer más.

Así, al combinar estos dos sistemas de Salarios da como resultado:

- Se idea un tercero;
- Se fija la tarea o cantidad normal de trabajo que debe ejecutar el obrero dentro de su jornada normal;

- Se establece para ésta un salario fijo o de base;
- Se retribuye por separado cada unidad laborada que exceda de la tarea;
- El trabajador más hábil, además de su salario regular, obtiene una bonificación, premio o comisión.

Los patrones que deseen implantar este sistema deben de analizar cuidadosamente la tarea normal, pues si se fija una cantidad baja, se producen resultados muy inconvenientes ya que, trabajadores que ocupan puestos de poca importancia dentro del escalafón general, pueden obtener salarios muy elevados, resultando un desequilibrio en el tabulador de la empresa.

Cuando el salario se fija por Unidad de Obra legalmente se requiere que:

- Especificación de la naturaleza de la obra;
- Constancia de la calidad de la materia;
- Estado de herramienta y útiles que el patrón proporciones para la ejecución de la obra;
- Indicar el tiempo por el cual los pondrá a disposición del trabajador, sin exigir cantidad alguna por el desgaste natural sufrido por uso del mismo. ¹²

D) ELEMENTOS INTEGRANTES DEL SALARIO:

I.- Pagos hechos en efectivo por cuota diaria;

(12) OP. CIT. PAGES. 165—167.

II.- Gratificaciones;

III.- Percepciones;

IV.- Habitación;

V.- Primas;

VI.- Comisiones;

VII.-Prestaciones en especie;

VIII.-Cualquier otra cantidad o prestación que entregue al trabajador por su trabajo.

E) PLAZO PARA PAGOS DEL SALARIO.

El plazo para pagar el salario se ha fijado, por regla general, en una semana. Se acepta el pago quincenal para los trabajadores que desempeñen trabajos intelectuales y para los domésticos.

F) LUGAR DE PAGO.

El pago debe efectuarse en el centro de trabajo según lo dispuesto por el artículo 108 de la Ley Federal del Trabajo, y son varios los lugares de trabajo donde elija el trabajador.

G) FORMA DE PAGO.

El salario debe pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir la moneda. El salario debe pagarse directamente al trabajador, sólo en los casos en

que este imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que se sirva designar como apoderado, mediante carta poder suscrita ante dos testigos.(13)

H) SALARIOS MINIMOS GENERALES Y PROFESIONALES.

Actualmente la Ley establece el señalamiento del salario mínimo general, por regiones económicas y no por circunscripciones políticas, como solía hacerse antes, lo cual resultaba absurdo. Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores de la zona o zonas consideradas, independientemente de las ramas de la industria, del comercio, profesionales, oficios o trabajos especiales. La Ley también habla del salario mínimo profesional, pero no define en ninguna forma la naturaleza de este salario. El aspecto más importante que se ha encontrado en la fijación de los salarios mínimos profesionales, es el relativo a la interferencia que con ellos pudiera realizarse en la negociación colectiva de trabajo. Si el Estado, a través de un organismo como la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, fija salarios que comprendan categorías ya incluidas en los Contratos Colectivos, aunque sea en forma minoritaria, estará cometiendo con intervención que pueda ser perjudicial para el futuro desarrollo de las relaciones obrero-patronales libremente manejadas. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, debidamente integrada por la Ley, por primera vez fija los salarios mínimos profesionales al finalizar el año de 1965 y se consideró muy importante actuar con la prudencia adecuada, y al mismo tiempo establecer no sólo la denominación de los puestos que serían objeto del salario mínimo profesional, sino la definición de los laborales.

(13) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA. – MÉXICO: TRILLAS, 2000. 150-151.

En los Salarios Mínimos Generales, se realizan estudios cuidadosos para considerar la similitud o heterogeneidad de las diversas zonas de la República y buscar que tanto en el aspecto geográfico como en el económico, existan condiciones de vida similares que permitan agrupar a diversos municipios para constituir una zona económica.

1) PRINCIPIOS BÁSICOS EN LA MATERIA DE LOS SALARIOS MINIMOS.

- 1) Las necesidades de los trabajadores que van a recibirlos;
- 2) Las posibilidades de los empresarios que van a pagarlos;
- 3) Las condiciones económicas generales de la región y del país;

Pues sólo con la conjunción de estas tres consideraciones se podrán fijar salarios mínimos que verdaderamente beneficien a la clase trabajadora y que no provoquen un desequilibrio en la economía.

- “EJECUTORIA: Salario Mínimo Profesional. Su falta de pago implica falta de

probidad. Demostrando que el trabajador, de acuerdo con las labores que realizaba, tenía derecho al pago del salario mínimo profesional y el patrón no se lo cubría, pues sólo le pagaba un salario mínimo general, debe estimarse que opera la causal de rescisión de contrato laboral, consistente en falta de probabilidad del patrón, ya que si la causal de referencia se configura cuando no se cubre el salario mínimo general, teniendo el obrero derecho a ello, por igualdad de razón debe generarse, cuando mereciendo el trabajador un salario mínimo profesional, no se les satisface, pues esto implica mala fe, engaño abuso o influencia moral, que el patrón ejerce sobre el obrero, con mengua de los derechos de este”.

Amparo directo 316/85 Daniel Chávez González, 4 de Julio de 1985. Ponente : Enrique Navarro. Secretario: Juan Castillo Duque. Informe 1985, tercera Parte, Tribunal colegiado del Noveno Circuito, p. 265.¹⁴

J) CASOS EN QUE LOS SALARIOS MINIMOS PUEDEN SER OBJETO DE COMPENSACIÓN, DESCUENTO O REDUCCIÓN, FUNDAMENTO LEGAL ARTICULO 97 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

I.- Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V;

II.- Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario;

III.- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se otorguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20 % del salario; y

(14) EUQUERIO GUERRERO. MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. – MÉXICO: PORRÚA, 1986. PÁGS. 186-189.

IV.- Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán procedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.

(Reforma fracción III publicada D:O. 7 de enero, 1982).

K) SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES ¿SUSCEPTIBLES DE DESCUENTO?

CRITERIO DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO;

La Secretaría del Trabajo por conducto de su Departamento de Participación de Utilidades y Salarios Mínimos resolvió por oficio 5, IV/000279, expediente 5, IV/230(6) (0315) de fecha 29 de abril de 1970 que:

“Esta Dirección considera que, el salario mínimo profesional, no puede gozar de los mismos derechos y de la misma protección que el salario mínimo general, criterio que se funda en los nuevos estudios hechos por el Departamento y en las diversas consideraciones contenidas en la opinión de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Dichas consideraciones en síntesis son:

1.- La Constitución de 1917, al incluir en su artículo 123 un Capítulo de Garantías Sociales estableció el Salario Mínimo, como remuneración indispensable para la subsistencia del trabajador y su familia, misma a la que protegió en forma expresa al ordenarse en la fracción VIII de dicho precepto que “el salario mínimo quedará exceptuando de embargo, compensación o descuento”.

2.- en estricta técnica jurídica, dado que esa norma constitucional está enunciada de una manera genérica, no estaría permitido aplicarla en forma restringida, haciendo distinciones que el precepto citado de la Ley fundamental no se hace. Sin embargo, es obvio que los constituyentes de 1917 tuvieron en mente proteger la remuneración irreducible que garantiza la vida del trabajador y su familia, sin pensar en los salarios mínimos profesionales.

3.- Al reformarse el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo en 1962, se introdujo la figura jurídica de los salarios mínimos profesionales; pero aparentemente los legisladores de 1962 no previenen el problema de exención fiscal, respecto de dicha institución y se dejó sin alteración el texto de la fracción VIII transcrita.

4.- Ahora bien, los salarios mínimos profesionales, por definición, son siempre superiores a los salarios mínimos generales y para trabajos del campo, pues deben ser remuneraciones que queden relacionadas con la capacitación calificada y adiestramiento de los trabajadores; ~~por tanto no entran dentro de la razón jurídica de protección del mínimo familiar irreducible, a la cual obedece la fracción VIII del artículo 123.~~

6.- Cabe señalar, que el legislador ordinario ha considerado la exención aplicable solamente a los salarios mínimos generales, como específicamente establece el artículo 50, fracción II, inciso A, de la Ley del Impuesto sobre la Renta; lo mismo ha hecho el Instituto Mexicano del Seguro Social, que por acuerdo de su Consejo aplica las cotizaciones a los mínimos profesionales; y finalmente la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos al establecer los salarios mínimos profesionales calculó un margen suficiente sobre el mínimo general, de manera de permitir la cotización al Seguro Social y el pago del impuesto sobre la renta.

Si alguna persona aspira a percibir un salario mínimo profesional, tendrá que sujetarse a una prueba a fin de acreditar que reúne las características y cualidades exigidas por la definición legal”.¹⁵

L) SALARIOS MINIMOS VIGENTES POR AREAS GEOGRAFICAS.

- **AREA GEOGRAFICA “A” \$42.15 PESOS.**
- **AREA GEOGRAFICA “B” \$40.10 PESOS.**
- **AREA GRAOGRAFICA “C” \$38.30 PESOS.**¹⁶

4.5. ASOCIACIÓN PROFESIONAL.

A) ANTECEDENTES EN MÉXICO. La época corporativa, en la que se desarrollaron diversos gremios, tuvo lugar durante la Colonia. Empero, la Independencia suprimió todas estas ordenanzas así, el siglo pasado transcurrió sin que el Estado

reglamentara las cuestiones de trabajo. Nuestras leyes prohibieron los actos de los grupos organizados o no, que tendieran a subir los salarios. La libertad de asociación fue garantizada, considerándola como una consecuencia del ejercicio de las libertades humanas y así apareció en la Constitución de 1857. Después de la Revolución de 1910 y tras la caída del régimen porfirista, se intentaron diversos proyectos federales y estatales en que se sostuvo el principio de la libertad de asociación; pero fue hasta 1917 cuando la

(15) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA. – MÉXICO: TRILLAS. 2000. PAGES.154-155.

(16) DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN. TOMO DLXVII NO. 17 MEXICO, D.F. PAG. 17.

Constitución General estableció en la fracción XVI del artículo 123, el derecho de los obreros y de los empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

B) DEFINICIÓN.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. El estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses de los trabajadores son algo a lo cual nadie puede oponerse y se entiende no sólo como una ambición legítima, sino como una necesidad, ya que los obreros, por ese medio, conocerán mejor sus derechos y obligaciones, obtendrán una mejoría en sus condiciones materiales e intelectuales y no permitirán que los patronos lesionen sus derechos. Los sindicatos, tanto en México como en los demás países democráticos del mundo, han llegado a ser entidades muy fuertes dentro de la sociedad.¹⁷

C) FORMAS DE SINDICACION.

Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

I.- GREMIALES, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II.- DE EMPRESA, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa;

(17) EUQUERIO GUERRERO. MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. – PORRÚA, 1986. PÁGS. 24.

III.- INDUSTRIALES, los formados por los trabajadores que presten sus

servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV.- NACUINALES DE INDUSTRIA, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas; y

V.- DE OFICIOS VARIOS, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de

veinte.

Para ser miembro de un sindicato de empresa se requiere, forzosamente ser trabajador de la empresa de que se trate.¹⁸

esta es la situación legal de los sindicatos en México, el problema que presenta en la

practica por que no se cumple con lo dispuesto en el articulo 357 de la Ley Federal DE

Trabajo, en el sentido de que, los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa

, pues el dispositivo de mérito se bloquea

en la realidad, porque para la constitución de los sindicatos si se requieren de autorización, al exigir a los sindicatos los articulo 365 y 368 de la Ley en comento, que se registren los mismos y que se acompañe la copia entre otras cosas

(18) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA. – MÉXICO: TRILLAS, 2000. PÁGS.280-281

de la copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva que contiene los estatutos, necesarios para el funcionamiento del sindicato y que el registro otorgado produce efectos ante todas las autoridades; pero en muchos casos es negado el registro, no obstante no darse ninguno de los supuestos previstos por el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo, lo cual convierte prácticamente al registro en un acto solemne, y ubica al mismo como un elemento esencial del sindicato, en esa virtud para hacer operativo el derecho a formar sindicatos que prevé el artículo 357 de la multiferida ley, debe permitirse que los sindicatos constituidos legalmente no requieren del registro que actualmente existe el artículo 365 citado.

Respecto a la Constitución formal de los Sindicatos, para que se entienda constituidos legalmente, bastara que se cumpla con el mínimo de trabajadores que exige la Ley, que incluso podría modificarse a 15 trabajadores, y que se reúnan los requisitos que toda persona moral requiere para su formación y que se encuentran

actualmente en los artículos ya mencionados así como en el 361 de la Ley de la Materia, para su existencia legal.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Obligándose la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y a la Secretaria de Trabajo y Prevención Social a recibir el deposito de los documentos que acrediten la formación legal de los Sindicatos, sin sujetarlos a condición alguna, esa condición, producirá automáticamente que con el deposito, el sindicato adquiere plena capacidad y personalidad jurídica, a partir del momento en que la autoridad recibe el acta constitutiva, padrón de socios, estatutos, acta de asamblea y hace constar mediante sello y firma el día y hora del deposito, sin calificar de manera

alguna la legalidad de la constitución del acto, que le dio origen, estando siempre a salvo los derechos de las personas interesadas de examinar los documentos mencionados o impugnación del sindicatos estatutos y demás normativas.

Lo cual también, deja a salvo los derechos de los Sindicatos encargados de la administración del contrato colectivo de trabajo, que desde luego lo tendrá el sindicato que tenga el mayor numero de trabajadores, el que mayoritariamente represente a las profesiones si se ponen de acuerdo; , perdurando el principio de mayoría, que será susceptible de controversia jurisdiccional, con la consecuencia de que la pérdida de la mayoría, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo. Conforme lo dispone los artículos 388 y 389 de la Ley Federal del Trabajo.

D) LIBERTAD SINDICAL.

Los hombres amantes de la libertad siempre han luchado porque se respete el principio de la libertad sindical que se traduce en dos cuestiones: dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o no, y respetar el derecho que tiene para separarse de un sindicato cuando así le convenga, a lo que se agrega el derecho del trabajador de elegir, entre varios sindicatos, el que prefiera.

En realidad debe precisare en la Doctrina y en la Jurisprudencia, que la libertad sindical no es contemplada por la ley, sino que en realidad se trata de la libertad de los trabajadores, a Sindicalizarse es decir, que es un Derecho que reafirma la garantía Constitucional del Hombre como entidad física a asociarse; y que ante esta situación, la relación jurídica

se establece entre el trabajador o patrón como gobernado y el Estado como gobernante, a quien se le impone un Deber negativo, de no estorbar la libertad del trabajador o patrón a formar parte o no de un sindicato, de constituir con su voluntad política sindical, una entidad distinta a él, pero también se le impone al Estado la obligación de garantizar la efectividad de ese derecho, por lo tanto la conceptualización correcta es la libertad de sindicalización.

Es importante precisar, que esta libertad de sindicalización, se traduce en la manifestación de la voluntad de afiliarse uno a un sindicato o de separarse del mismo, salvo la separación forzosa por violación a las reglas que gobiernan al sindicato por parte de un trabajador, que es una medida de defensa natural de los entes colectivos, conectados directamente con la vida efectiva de los mismos.

Por lo anterior, se propone que la redacción del artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, se mantenga en los términos que actualmente guarda, pues el error es doctrinal y de interpretación, toda vez, que el dispositivo de mérito no habla de libertad sindical, sino de libertad a sindicalizarse

Es así, que en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admita exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte

del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separara del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

(Artículo 395 Ley Federal del Trabajo).

Este precepto regula la aplicación de las llamadas cláusulas de admisión y de exclusión. Por lo que hace a la cláusula de admisión, en la práctica se reglamenta estableciéndose un

Plazo para que el sindicato cubra la vacante con el apercibimiento de que de no hacerlo la empresa escogerá al candidato.

La cláusula de exclusión sólo puede operar en dos casos:

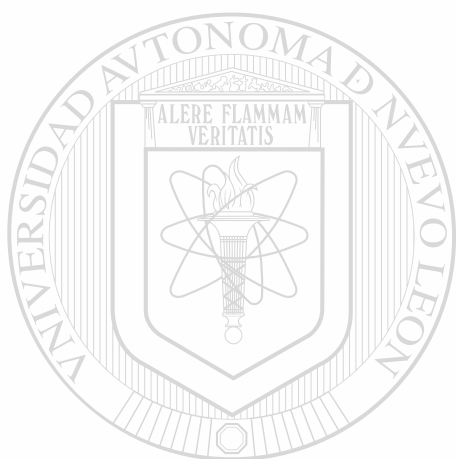
- cuando el trabajador renuncie al sindicato; o

- cuando sea expulsado por él.

El primer supuesto es anticonstitucional y contrario a lo dispuesto por el artículo 358 de la citada ley, que establece que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Asimismo se viola lo dispuesto por los artículos 4º. y 5º. Constitucionales, ya que a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a cualquier actividad que desee si está es lícita.

En el caso de expulsión, si el sindicato no acude previamente ante los Tribunales del trabajo para determinar y valorar la sanción, no pueden convertirse en juez y parte y aplicar la

cláusula de exclusión. En cambio si la Junta estima que la falta en que incurrió el trabajador es grave que amerite la aplicación de dicha cláusula, y se da oportunidad al trabajador a que se defienda, en tal caso no se viola nuestra Carta Magna.¹⁹



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

(19) OP. CIT. PÁGS. 344.

CAPITULO V

V. COMENTARIOS AL PROYECTO DE REFORMAS

Con la designación de Carlos Abascal Carranza como Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el Gabinete del reciente presidente electo, recibe un impulso vigoroso la tesis de la Nueva Cultura Laboral, en virtud de que la misma fue a criterio del mismo en el año de 1995, cuando presidía la COPARMEX (Consejo Coordinador Empresarial de la Confederación Patronal de la República Mexicana), la que en cierta forma culmina por los sectores productivos en el año de 1996, en un documento denominado Principios de la Nueva Cultura Laboral, los cuales fueron sancionados por quienes en ese entonces ocupaban la titularidad de la Secretaría y la Presidencia de la República.

Cabe señalar que, según fuentes periodísticas, es el 2 de agosto de 1995, en la instalación del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, el Presidente del Consejo Coordinador Empresarial Héctor Larios Santillán, en su correspondiente

intervención utiliza por primera vez este concepto, al recomendar implantar una nueva cultura laboral, cuyo primer requisito será medir la productividad individual y retribuir de acuerdo a ella. Posteriormente el 5 de agosto del referido año, en la XIII Reunión Nacional de Directores y Representantes Regionales y Estatales del CONALEP, el Presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana, Carlos Abascal Carranza, retoma el concepto, haciendo hincapié en la necesidad de crear una nueva cultura laboral en la que el Trabajo, Trabajador, Sindicato, Empresarios y Gobierno estén representados, como una exigencia de los tiempos que vivimos, de la unidad alrededor de lo esencial.

Lo atractivo y sugerente del concepto “Nueva Cultura Laboral” y de la invitación a realizar un enorme esfuerzo por impulsar el empleo y la justicia laboral, cuando se analiza el contenido de los principios asumidos como compromiso, surgen serias dudas sobre la supuesta novedad que implica, resulta inevitable plantear si esa cultura laboral es en realidad diferente de la postulada por los constituyentes de 1917, plasmada en el artículo 123 y normada en las diversas leyes federales del trabajo y sus reformas. De ser así, ¿Qué tan lejos habremos de estar de los orígenes fundamentales? Empero, de ser el estricto lo mismo, ¿Estaríamos rescatando su esencia y buscando hacerla efectiva? ¿No sería entonces, más que una nueva cultura laboral una renovada o reciclada?

En este documento se afirma que esta implica un proceso que no se agota de una vez y para siempre, sino que implica un esfuerzo continuo, permanente y corresponsable de los factores productivos. Cabe hacer mención, si se trata de un proceso permanente el calificativo de nueva cultura laboral es incorrecto, porque esa novedad conlleva una ubicación específica en ese momento y no después, ya que posteriormente pasará a ser vieja

o por lo menos no tan nueva.

Aunado a lo anterior, el documento se estructura en seis grandes rubros:

- * Objetivos centrales;
- * Principios básicos;
- * Principios de ética en las relaciones laborales;
- * Principios en materia de derechos laborales;
- * Procuración e impartición de justicia laboral; y

* Principios en materia económica.

Como objetivos centrales se plantean ocho puntos:

1. La revaloración del trabajo humano, otorgándole la dignidad que le corresponde.
2. Niveles de remuneración justos y equitativos que promuevan un equilibrio armónico entre los factores de la producción, fomenten el desarrollo de la productividad y la competitividad y premien el esfuerzo individual y de grupo al interior de la empresa.
3. Capacitación de los trabajadores y empresarios como un proceso permanente sistemático a lo largo de su vida activa.
5. El cuidado del medio ambiente y la aplicación integral de las disposiciones relativas a seguridad e higiene.
6. Estimular la creación de empleos y la preservación de los existentes.
7. Consolidar el diálogo y la concertación.
8. El pleno cumplimiento de los derechos constitucionales, legales y contractuales de carácter laboral.
9. Dirimir las controversias ante órganos jurisdiccionales encargados de impartir justicia laboral.

Aunado a lo anterior, no puede ser factible que apenas vayamos a revalorar el trabajo humano y darle la dignidad que le corresponde. ¿Qué fue entonces lo que hicieron los

Constituyentes de 1917? ¿Cuál ha sido el sentido de la Ley Federal del Trabajo al señalar que el trabajo es un derecho y un deber social, que no es artículo de comercio y exige respeto a la dignidad de quien lo presta? ¿O será que toda la lucha social fue una mera utopía y las disposiciones letras muertas?

Es el mismo caso cuando se habla de niveles justos y equitativos de remuneración, de la capacitación o de la creación de empleos y la preservación de los existentes, de la aplicación integral de las disposiciones de seguridad e higiene.

No se puede plantear como resultado de una concentración que las partes están dispuestas a cumplir la ley y a someter sus diferencias ante los órganos jurisdiccionales, cuando es una obligación incuestionable hacerlo y no puede quedar al arbitrio de alguien el presupuesto básico de un orden jurídico establecido o bien, ¿Es que ahora si se pretende cumplir cabalmente con lo que antes no se cumplía?

Quizá hablar de rescate o recuperación de ideales o valores perdidos o de retomar el camino originalmente planteado pudiera ser más apropiado que anunciar con bombo y platillo la nueva verdad que no es sino la verdad de siempre, aunque empañada por numerosas mentiras a través del tiempo.

Con relación a los principios básicos el documento señala cinco que son:

PRIMERO.- La buena fe y la lealtad entre las partes son principios fundamentales para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

SEGUNDO.- La resolución de controversias a sustentarse en el marco de la ley en los valores fundamentales de la justicia, de la equidad y del diálogo.

TERCERO.- Generar una cultura nacional de productividad y calidad.

CUARTO.- Remuneraciones justas para los trabajadores y acceso a los servicios de seguridad social de la más alta calidad.

QUINTO.- Elevar la productividad y la competitividad con el mejor desempeño de los trabajadores.

Aquí nuevamente se están redescubriendo las disposiciones fundamentales de la Ley Federal del Trabajo y del Artículo 123 Constitucional y si se asumen como nuevos principios. Cabe precisar y señalar que es de observarse con tristeza, que esto es el resultado del alejamiento que se pudo haber venido dando de dichos postulados lo que confirmaría la crisis verdadera de la JUSTICIA DEL TRABAJO. Esto se hace aún más notorio, cuando los PRINCIPIOS DE ETICA en las relaciones laborales afirman que todas deben cumplir las normas jurídicas que deben ser veraces, responsables, ejercer la representación legal con transparencia y reconocer la libertad de asociación.

Si esta es la Nueva Cultura Laboral, ¿Entonces la antigua era de incumplimientos, falsedades, y responsabilidades, indebida representación o restricciones en la libertad de asociación?

En el mismo capítulo de principios de ética se incluyen las obligaciones de los trabajadores y de los patrones, de sus agrupaciones y de las autoridades de trabajo. Con relación a los primeros, no hay que olvidar que el Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo (del artículo 132 al 135) ya contempla las obligaciones para los patrones y trabajadores, en tanto que los artículos 377 y 378 consignan las obligaciones y prohibiciones para los sindicatos.

Por lo que respecta a las autoridades del trabajo, ya nada más falta que se establezca que:

1. “Deberán respetar los derechos de los trabajadores y de los patrones”;
2. “Actuar siempre apegados a Derecho”;
3. “Ejercer sus atribuciones conforme al principio de Legalidad”;
4. “En el caso de las autoridades jurisdiccionales, resolver los conflictos de manera pronta, completa, justa e imparcial”; y
4. “Propiciar, vigilar y hacer que se cumplan las normas laborales”.

¡COMO SI CONFORME A DERECHO FUERA POSIBLE OTRA COSA!

Esa Nueva Cultura Laboral que se pretende apuntalar con el reconocimiento de las desviaciones de patrones, de trabajadores y de sus respectivas organizaciones, de los postulados de los forjadores del artículo 123 Constitucional, la consecuente necesidad de

corregirlas y la obligación ineludible de cumplir y hacer cumplir los preceptos Constitucionales.

Sin duda hay que hacer adecuaciones y modernizar muchas disposiciones, pero al mismo tiempo consolidar y reafirmar muchas otras, para hablar quizá de la misma cultura laboral en la que se creyó a principios del siglo pasado; pero reforzada y renovada para contender con buenos resultados en la tarea de edificar condiciones más justas y dignas para el mundo del trabajo del nuevo milenio.(20)

(20) EL MUNDO DEL ABOGADO. AÑO 3 NUM. 22 FEBRERO MEXICO, 2001. PAGES. 18-23.

CONCLUSIONES

La COPARMEX en el año de 1995, envió al Ejecutivo Federal un documento denominado “Principios de la Nueva Cultura Laboral”. Actualmente, es importante no perder de vista si en realidad este proyecto se llevará a la práctica, con la caída del viejo sistema y con el triunfo de un partido de oposición los mexicanos estamos frente a un futuro que para algunos tal vez resulte incierto y para otros llenos de esperanzas en todos los aspectos.

El contenido de la Nueva Cultura Laboral, en su gran mayoría nos habla de principios que realmente no resultan ninguna novedad, en virtud de que los mismos ya se encuentran plasmados en nuestro artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo respectivamente.

Lo que resultaría verdaderamente interesante es que los nuevos funcionarios encargados de impartir la llamada justicia social, se enfocaran en la realidad en que se encuentra el pueblo mexicano en el ámbito laboral, en un tema que probablemente podría denominarse “de la corrupción y la marginación en el derecho del trabajo”.

En general, concretamente hablaríamos que de estas dos palabras en mención, encierran una gran generalidad que concierne en lo que puede vivir cualquier mexicano en nuestro país, esto significa la falta de oportunidades, para poder superarse en cualquier actividad laboral que se ejecute, del elitismo, etc.,

Porque no hablar también de las personas de la tercera edad, las cuales sociológicamente están consideradas en su mayoría de que ya no son productivas para nuestro país. Lo cual considero que es erróneo toda vez que las mismas todavía se les puede buscar la forma sobre la base de un estudio debidamente estructurado para que sean personas

económicamente activas para la nación y asimismo, solucionar problemas económicos que les atañen y no estar esperanzados los mismos a su pensión los que gocen de dicha prestación.

De los estudiantes con deseos de superación de obtener una carrera profesional, buscando la forma de generar empleos para que los mismos a los cuales les falten recursos económicos puedan solventar la misma. Y probablemente para aquellos que buscan el sueño de realizar un postgrado en su diversa profesión, y luchan por obtener becas y las cuales en su mayoría les son negadas porque siempre encuentran toda serie de obstáculos de que no hay recursos, respuesta que se les informa por las respectivas autoridades municipales, estatales y universidades. Por lo cual, podría evitarse la fuga de cerebros, que muchos jóvenes abandonarán sus estudios, o por no encontrar trabajo en su correspondiente profesión para la cual estudiaron se dedican mejor a ejercer otra labor.

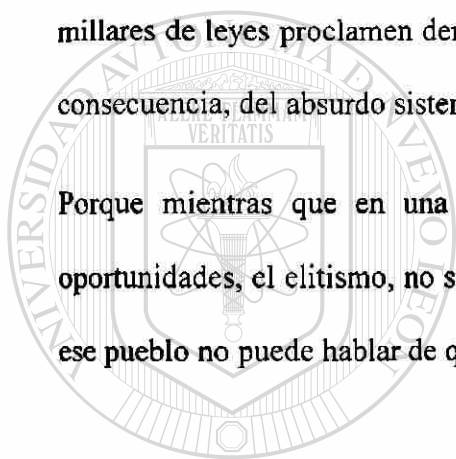
México, tiene mucha gente con capacidad en todos sus estatus sociales, lo primero que debería combatir la nueva administración es la corrupción de la cual se deriva la marginación en todo lo anteriormente referido y esencialmente internamente en las dependencias que supuestamente fueron creadas para impartir la llamada justicia social a favor del trabajador.

Pero también debemos tomar conciencia de que, para lograr todo esto es claro y preciso aclarar que no se pretende buscar un paternalismo por parte del gobierno federal hacia el trabajador, ello se va lograr con el esfuerzo de los factores primordiales dentro de nuestra sociedad que son: gobierno, patrón y trabajador, ya que con la coordinación adecuada, esfuerzo y lucha constante de los citados actores se pueden lograr mejores condiciones de

relaciones para ambos. También es importante señalar que esto no se logra de la noche a la mañana sino que todo futuro lleva tiempo para lograr su objetivo.

Por último, no debemos olvidar que mientras pocos individuos estén en posesión de inmensos terrenos que podían dar subsistencia para muchos millones de hombres, un pueblo numeroso con crecida mayoría de ciudadanos que se mantienen en la más horrenda pobreza, sin propiedad, sin hogar, sin industria ni trabajo. Ese pueblo no puede ser libre, ni republicano mucho menos venturoso por más que cien millones de Constituciones y millares de leyes proclamen derechos abstractos, teorías bellísimas pero impracticables. En consecuencia, del absurdo sistema económico de la actualidad.

Porque mientras que en una nación la riqueza de los bienes existentes, la falta de oportunidades, el elitismo, no sean repartidas adecuadamente y a su vez combatido éste, en ese pueblo no puede hablar de que existe la llamada justicia social.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

BIBLIGRAFIA

BURGOA ORIJUELA, Ignacio. Las garantías individuales. – México : Porrúa, 1993.

BALTAZAR CAVAZOS, Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada y
sistematizada. – México : Trillas, 2000.

CLIMENT BELTRAN, Juan. Ley Federal del Trabajo; comentarios y jurisprudencia. –
México : Esfinge, 1991.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. – México :
Ed. Colecciones Leyes y Códigos Anaya, 1998.

DAVALOS MORALES, José. Derecho del trabajo I. – México : Porrúa, 1992.

CUEVA, Mario de la. El Nuevo derecho mexicano del trabajo. – México : Porrúa, 1990.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. ORGANO DE GOBIERNO
CONSTITUCIONAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Tomo DLXVII.

Núm. 17 México, D. F. Miércoles 27 de Diciembre del 2000.

GUERRERO EUQUERIO. Manual del derecho del trabajo. - México : Porrúa, 1986.

GUTIERREZ SALAZAR, Sergio Elías. La constitución mexicana al final del siglo XX. –
México : Ed. Litografica Electronica, 1995.

MUÑOZ RAZO, Carlos. Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis. – México :
Prentice Hall, C1998.

NUEVA CULTURA LABORAL 1995-2000. – Secretaria del Trabajo y Previsión Social :
México, D.F., 2000.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO : TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA. –

México : Trillas, 2000.

RODRIGUEZ CAMPOS, Ismael. Técnicas de la investigación documental. – Monterrey,

N.L. : Editores Lazcano Garza, 1997.

SCHMELKES, Corina. Manual para la presentación de anteproyectos e informes de investigación. – Harla : Oxford University press, c1998.

REVISTAS

EL MUNDO DEL ABOGADO. AÑO 3 NUM. 22 FEBRERO MEXICO, 2001.

ORIENTACION LEGAL (CAJOFI) AÑO I NUM. 2 ENE-FEB. SAN LUIS POTOSÍ, S.L.P., 1996.

LABORAL.- A.8 –Núm. 91---2000

LABORAL.- A.8 –Núm. 93--- 2000

LABORAL.- A.8 –Núm. 95--- 2000

LABORAL.- A.9--Núm. 103 --- Abril 2000

PANORAMA JURIDICO, PJ. AÑO I. NUM. 2 NOVIEMBRE, 1997.

REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UASLP NUM. 27. AÑO. 1998.

INTERNET

[http / www. Coparmex . org. mx/nva-cultura-laboral.htm](http://www.Coparmex.org.mx/nva-cultura-laboral.htm)

[http/www. Coparmex.org.mx/nva-cultura/que-es.htm](http://www.Coparmex.org.mx/nva-cultura/que-es.htm)

[http/www. Coparmex. Org.mx/nva-cultura/acuer-esta.htm](http://www.Coparmex.Org.mx/nva-cultura/acuer-esta.htm)

[http//www.eluniversal.com.mx/grancos/111/1.nun](http://www.eluniversal.com.mx/grancos/111/1.nun)

