

## **Capítulo 1. El trabajo**

### **1.1 Antecedentes Históricos**

Las bases de la estructura del trabajo provienen de referencias antiguas como el código Hammurabi y la Biblia, pero es en los siglos XIX y XX cuando aparecen las leyes que buscaban la protección de los trabajadores a causa del cambio de taller a las fábricas en Europa, lo que propició el inicio y la formación del movimiento obrero y la rebelión del pensamiento representada por Saint Simón, Robert Owen, Fourier etc. (De la Cueva, 1984: 13, 14).

Carlos Marx junto con Federico Engels (1951: 68) compararon el trabajo con una mercancía al señalar que "...la fuerza de trabajo, es pues, una mercancía, ni más ni menos que el azúcar. Aquella se mide con el reloj, ésta con la balanza...". Lo que no benefició en su momento a los trabajadores ya que las ideas que ambos autores propagaron tuvieron fuerte impacto en la cuestión laboral y la protección de los derechos de los trabajadores.

En estas épocas se puede reflejar que las corrientes privatistas que provienen de la esencia del capitalismo intentan disminuir la importancia del derecho laboral, lo que hasta la década de los sesenta y principios de los setenta, tenía una tendencia expansiva pero se detuvo, y lo más grave, con un afán de retroceso a causa del modelo económico neoliberal que está dispuesto en la mayor parte de los países del mundo, incluyendo a México, lo que está afectando fuertemente a la protección de los derechos inherentes que se les otorgó anteriormente a los trabajadores.

De acuerdo con Ibarra (2004: 15-18) el nacimiento y el desarrollo del derecho del trabajo tiene las siguientes etapas: la heroica, que cubre la primera mitad del siglo XIX en las que se da la lucha por el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical; la de tolerancia, que se distingue por permitirse la libertad de

asociación, pero sin reconocimiento legal y sin la obligación patronal de contratar las condiciones de trabajo con los sindicatos; la segunda otorga el derecho a suspender el trabajo pero no parar las actividades de la empresa ya que la huelga constituía un ilícito civil, sancionada con la rescisión de los denominados contratos de arrendamiento de servicios; y la tercera, conocida como de reconocimiento por la legislación ordinaria de las instituciones y principios fundamentales del derecho del trabajo, su rasgo de distinción es la aparición de leyes de contenido laboral.

De esta manera México fue el primer país que agregó en su constitución los derechos de los trabajadores al elaborar leyes del trabajo y de la seguridad social; que a su vez fue la culminación de un proceso de legislación del trabajo o bien “Derecho del Trabajo”, lo que más adelante se convertiría en una Ley Federal de Trabajo.

Ibarra (2004: 22) comentó en su libro *La administración de justicia laboral federal en México* que el derecho del trabajo surgió con la llamada Revolución Cartista, dándole dicho nombre por las cartas que los obreros enviaron al Parlamento Inglés, cuando se vieron desplazados por las máquinas en 1774, cuando Hargraves construyó la primera máquina de tejer.

La intervención del estado en México fue determinante, puesto que influyó enormemente en la formación del contenido del Derecho Laboral ya que, siendo una institución que regula las bases sociales, económicas y políticas era indispensable la creación de una disciplina jurídica autónoma que le diera a los trabajadores una protección en contra de las iniquidades sociales, es decir, que fuera tutelar de los intereses de los trabajadores y de contenido esencialmente humano.

Se considera que antes de 1917 no había en realidad un Derecho del Trabajo positivo, puesto que sólo existían algunas leyes estatales; el autor Carvazos (1984: 254) comentó que la primera verdadera etapa laboral se inició con el artículo 123 de la

Constitución de 1917. La segunda etapa la consideró de 1917 a 1931 cuando surgió la primera Ley Federal del Trabajo, pero existía gran incertidumbre jurídica ya que todos los estados tenían sus propias leyes laborales que variaban entre ellas. La fase de industrialización en México comenzó a partir de la Segunda Guerra Mundial. Las políticas estatales de industrialización jugaron un papel importante. De 1940 a 1954, la expansión industrial estuvo basada en las empresas capitalistas domésticas con lo que surgieron muchos grupos tanto en la esfera industrial como en las financieras (Fitzgerald, 1979: 52). La tercera etapa parte de 1962 a 1970 cuando se reformó la Ley de 1931 y se sustituyó por la actual de dicho año; la preocupación de otorgar mejores condiciones laborales caracterizó a dicho periodo como el auge y cúspide del Derecho Laboral, también porque México tuvo el honor de exportar a otros países la legislación de los trabajadores elaborada. La cuarta etapa podemos ubicarla de 1970 a 1980, fecha en que la legislación laboral procesal fue modificada sustancialmente aunque no siempre para bien. La última etapa fue catalogada desde 1980 y se caracterizó por ser una época de crisis y de recesión en la que todas las iniciativas de reformas obreras se encuentran congeladas en nuestros recintos legislativos (Carvazos, 1984: 255). Puede ser considerada una quinta etapa que comprende desde 1994 hasta la actualidad, que fue cuando el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) fue firmado por México, Estados Unidos y Canadá, entró en vigor aceptando y adoptando una corriente neoliberal y enfocada al capitalismo como una política de desarrollo para fomentar el intercambio comercial. Dicho acuerdo afianzó el rumbo que el país estaba tomando en la presidencia de Miguel de la Madrid Hurtado y consolidado por el ex presidente Carlos Salinas de Gortari, que aprobó el TLCAN y con éste la globalización, consecuencia de los cambios estructurales económicos y políticos que se debían realizar para poder formar parte de dicho acuerdo.

Cabe destacar que en el ámbito internacional del derecho del trabajo existen documentos esenciales, los cuales han sido aprobados para el contenido de la disciplina, según lo ha calificado Mario de la Cueva (1984: 30).

Los tratados internacionales más sobresalientes son los siguientes:

- El tratado de Versalles cuyo principal enunciado, según aseveró De la Cueva, sería el que consagra que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio. Además estableció el derecho de asociación, el salario mínimo, la jornada de ocho horas o de cuarenta y ocho horas a la semana; el descanso semanal, preferiblemente en domingo; supresión del trabajo de los niños; facilidades para que los menores continúen su educación y desarrollo físico; igualdad de salario para el trabajo igual, sin distinción de sexo; trato equitativo para los trabajadores extranjeros con residencia legal e inspección de trabajo (Art. 427 del Tratado. Ver Cáp. XII, N° 1).
- La Carta del Atlántico, formulada el 14 de Agosto de 1941 entre el presidente Roosevelt y el Primer Ministro Winston Churchill, donde se consagran algunos breves principios generales que se refieren al mejoramiento de las normas de trabajo.
- La Carta de las Naciones Unidas, aprobada en San Francisco, California en 1945, cuyo artículo 55 señala que la Organización habrá de promover “a. niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos, y condiciones de progreso y desarrollo económico y social; b. la solución de problemas internacionales de carácter económico, social y sanitario y de otros problemas conexos; y la cooperación internacional en el orden cultural y educativo; c. el respeto universal a los derechos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer

distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades.”

- La Declaración de Filadelfia de 10 de Mayo de 1944, mediante la cual la OIT señaló caminos concretos para el Derecho del trabajo, al grado de integrar a dicha Declaración y texto anexo a la nueva Constitución de la OIT.
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada el 10 de diciembre de 1948 en el seno de las Naciones Unidas. Donde se incluyen artículos de interés para el derecho laboral como los siguientes:

22: “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y obtener el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

23: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo y a la protección contra el desempleo”. “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”. “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada” (De la Cueva, 1984: 30).

## **1.2¿Qué es el trabajo?**

De acuerdo con Guillermo Cabanellas (1959: 72) el trabajo es “...un contrato de sociedad, pero pierden de vista que el derecho del trabajo no es un derecho económico sino, básicamente, un instrumento jurídico que contempla al hombre como tal e intenta protegerlo en su vida, en su dignidad y en su salud...”. Por ello ha surgido el principio

de que el trabajo no es un artículo de comercio, concepto que está íntimamente vinculado al rechazo de la esclavitud.

Otro significado que se le da al Derecho del trabajo es "...el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social..." (De Buen, 2005: 138).

Asimismo, el derecho del trabajo comprende normas jurídicas que rigen las relaciones entre el propietario de los medios de producción o patrón, y aquella persona por el pago de un salario desarrolla un actividad manual o intelectual subordinada al primero. Durante un largo tiempo, las normas jurídicas que reglamentaron las relaciones sociales de trabajo estuvieron contenidas en el derecho civil. Fue recién, a fines del siglo XIX y comienzos del XX cuando nació el derecho del trabajo (Correas, 2004: 13).

Con base en esto se podría distinguir que el trabajo es un contrato de sociedad para la prestación de servicios, no es artículo de comercio, por lo que debe de estar basado en reglas que aseguren los beneficios circunstanciales a la libertad mediante la justicia social, mediante normas jurídicas que establezcan las relaciones entre patrón y trabajador; y producir un equilibrio para la igualdad de las personas, pero de acuerdo con Radbruch (1955: 162) la idea central del derecho social "...se inspira no en la idea de la igualdad de las personas, si no la de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen, la igualdad deja de ser así, punto de partida del derecho para convertirse en meta o inspiración del orden jurídico...".

Engels ha comentado que el trabajo mismo se diversifica y perfecciona de generación en generación, extendiéndose cada vez a nuevas actividades (Engels, 2000: 1). Por lo que se considera que la evolución en torno a éste es inevitable por los cambios

en las estructuras que establecen en los modelos económicos, políticos y sociales, pero no debe afectar el bienestar y la igualdad (o nivelación de las desigualdades) de las personas y en específico, de los trabajadores.

### **1.2.1 Derecho de clase**

En el entorno capitalista que se vive actualmente en el mundo se discute sobre la existencia de un “derecho de clase” en el derecho laboral, por la división que existe entre la burguesía y el proletariado, o bien en este caso, el empresario y empleado. Dicho fenómeno ha sido considerado en el trabajo de investigación puesto que el derecho de clase establece que en el punto de vista del derecho del trabajo, debe existir un equilibrio para la igualdad de las personas. De manera imparcial se examinaron las ideologías que pudieran definir de modo correcto la situación que existe en cuanto a éste tópico.

Trueba Urbina (1970: 229) puntualiza que “...el derecho mexicano del trabajo no es norma reguladora de relaciones laborales, sino estatuto protector de los trabajadores: instrumento de lucha de clases en mano de todo aquél que presta un servicio personal a otro...”. Esta consideración apoya además, la idea de que la burguesía tiene reconocidos sus derechos económicos a través de otros cuerpos jurídicos, como las leyes mercantiles, que son instrumentos jurídicos del sistema capitalista. En esa virtud el derecho del trabajo nace como una legislación clasista a favor de los trabajadores, cuya nota predominante no es la de ser un derecho económico, sino un derecho que piensa en el hombre como tal, en su salud y en su dignidad, como objetos fundamentales de protección.

Vale la pena transcribir las palabras de Mario de la Cueva (1986: 87) que justifica que esta característica clasista se encuentra en el derecho mexicano del trabajo donde él ha establecido que “...ninguna legislación en el mundo ha marcado con el mismo

esplendor de la nuestra, la naturaleza del derecho del trabajo como un derecho de clase. Fue indispensable, por respeto a la tradición democrática, reconocer el derecho de los patronos a formar sindicatos, etc. pero en dos aspectos fundamentales de las relaciones colectivas, nuestra legislación estableció claramente que el derecho del trabajo es derecho de la clase trabajadora...”.

En contra de estas ideas otros autores rechazan la naturaleza clasista de la legislación laboral. Ernesto Krotoschin afirmó, que “...el derecho del trabajador no puede ni debe considerarse un derecho de clase por lo menos no en el sentido que se oponga, como derecho de una clase, al derecho de otra o de otras clases siendo por consecuencia un elemento de lucha de clases...”. Y además agregó que “...en la medida en que se da a los trabajadores acceso a la propiedad de los medios de producción y al desarrollo de métodos de colaboración se les hace participar en la administración y utilización de aquellos, el derecho del trabajo deja de ser un derecho de clase, inclusive desde el punto de vista de la teoría marxista de las clases y se convierte en un derecho de superestructura que tiende a la superación de las diferencias señaladas y atribuir su lugar a cada uno de los grupos sociales...” (Krotoschin, 1968: 9, 10). Cabanellas en sentido semejante sostiene que “...la legislación laboral no constituye tal cosa (un derecho de clase) sino el conjunto de leyes dictadas para restablecer el equilibrio roto entre las partes que intervienen en la producción, situando en un plano de igualdad a patronos y trabajadores...” (1959: 50).

Si nuestro derecho laboral contiene disposiciones que favorecen a los patronos habría que llegar a la conclusión de que no es un derecho sólo en favor de los trabajadores, y que por lo tanto, no es un derecho de clase, sino como anteriormente señaló Krotoschin, una superestructura que tiende a la superación de las diferencias en los grupos sociales.

### 1.3 Corrientes ideológicas

En el libro *Alcances Sociológicos del Derecho del Trabajo en México* escrito por Florencia Correas (2004: 14), ella realizó un esquema de pensadores y estudiosos del derecho en cuanto al ámbito laboral, donde se han analizado las teorías de derecho individual, en la cual se observó la existencia de dos corrientes de derecho, puesto que no existe consenso entre los estudiosos acerca de los fines y objetivos de esta rama jurídica, por lo que dicho libro dio una idea de las corrientes existentes alrededor de la cultural laboral. Con las particularidades de cada uno de los pensadores concentró a los estudiosos del área en dos grandes grupos. En el primero, que se ha identificado como apologistas, Correas ubicó a los que definen al Derecho del Trabajo como una herramienta del estado para lograr la justicia social y eliminar la explotación del trabajador. Se encuentran en este grupo Mario de la Cueva y los juristas que han seguido sus ideas. En el segundo grupo los críticos, que son aquellos juristas que definen el derecho laboral como un instrumento del estado para regular la lucha de clases y así mantener el sistema social imperante, esto es, en nuestro caso a la sociedad capitalista. Aquí se encuentran Oscar Correas, Jorge Rendón, Antoine Jeammaud, entre otros.

En cuanto a la rama de los **Apologistas** se encuentra el jurista Mario de la Cueva que define al derecho del trabajo de la siguiente manera: "...el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital..." (De la Cueva, 1986: 85). De acuerdo con este autor, el derecho del trabajo lo ha considerado como un derecho de clase obrera dentro del sistema social capitalista. Es una imposición de los trabajadores al capital y al mismo estado, sobre las condiciones mínimas de trabajo, ha comentado Correas (2004: 15). Néstor del Buen Lozano, uno de los estudiosos contemporáneos más importantes, define a esta área

jurídica como un derecho protector de la clase trabajadora, y la razón está en que es una normatividad que regula relación entre desiguales, concediendo al que está en situación inferior, o sea el trabajador, ciertas prerrogativas con el objeto de evitar una explotación de la clase asalariada más allá de sus límites físicos.

Sin embargo, Néstor de Buen Lozano se diferencia de Mario de la Cueva, al reconocer que el derecho laboral forma parte del derecho burgués y como tal, defiende la propiedad privada, que establece derechos y obligaciones para el patrón. Según sus palabras "...el derecho en general tiene la función de mantener la paz social, y por tanto, no puede proteger a una sola de las partes ya que esto provocaría una confrontación. El derecho laboral no es ajeno a esta realidad...". Este autor también señala que "...el derecho laboral tiene un carácter irrenunciable e imperativo...". Con esto quiere decir que el patrón y el trabajador no pueden desistir de su derecho, esto en beneficio del trabajador, y que la observancia de la norma es obligatoria (Correas, 2004: 16).

Por su parte, José Dávalos de acuerdo con Correas (2004: 17), se refiere a las diferentes reformas constitucionales al artículo 123. Estos juristas tratan de convencer al lector que las normas jurídicas laborales son el instrumento por excelencia que tiene la clase obrera para enfrentar las desmedidas ambiciones de los patrones.

Los apologistas, encabezados en México por Mario de la Cueva definen al Derecho del Trabajo como un derecho de y para los trabajadores, que tiene la finalidad de lograr el equilibrio y la paz social. Según esta corriente jurídica, las normas laborales constituyen el instrumento jurídico de los trabajadores como el más importante en cuanto a la defensa de sus derechos. La revisión de la carga de la prueba como responsabilidad del patrón, el concepto de relación de trabajo y la conciliación, son

indicadores de que esta rama jurídica protege al obrero de la explotación de sus patrones.

En cambio la ideología de los **Críticos** señala que el derecho del trabajo no es un derecho de la clase obrera, sino que constituye en su conjunto una regularización de la lucha de clases, es decir, reglamentar la confrontación entre los dos para evitar un enfrentamiento que altere la paz social.

Por su parte, Oscar Correas manifiesta que el salario es la forma que asume el precio de esta mercancía específica que es la fuerza de trabajo; de ahí que la ley establece que aunque el obrero no haya trabajado se debe pagar su fuerza de trabajo por el sólo hecho de estar a disposición del capitalista. El derecho es un discurso y no crea realidad, para entender el derecho del trabajo es necesario desmitificarlo, abandonar la idea de que es una normatividad *dé* y para los trabajadores, cuando simplemente es la regularización de la apropiación del plusvalor y no puede ser considerado como una herramienta de los asalariados con la cuál luchar (Correas, 2004: 22).

A su vez Rendón Vásquez afirmó, que en la sociedad capitalista el trabajo es considerado como un derecho social. Éste se manifiesta en dos acepciones: El derecho a obtener un empleo remunerado y el derecho a permanecer en él. El primero está relacionado con la carencia de los medios de producción por parte de los trabajadores y el insuficiente número de empleos, y el segundo tiene que ver con la estabilidad en el trabajo salvo una causa justa definida por la ley. Por eso en la sociedad capitalista los trabajadores deben luchar por la realización de este derecho, asimismo comentó que “...el asunto estriba en que el capitalista encuentra en el mercado una mercancía que al ser utilizada crea valor. Esa mercancía existe: en la fuerza de trabajo, que puede ser adquirida por un precio, y utilizada en la producción...” (Correas, 2004: 22, 23).

Antoine Jeammaud de la corriente Crítica Jurídica de Francia, expone que el derecho laboral a la vez que reglamenta las relaciones laborales permite también lo que él llama el derecho de los capitalistas, a la igualdad en la explotación de la clase trabajadora. Un tema importante que considera Jeammaud es el relacionado con lo que llama “internacionalización del derecho del trabajo”. Plantea que las políticas de las instituciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no solamente benefician a los trabajadores, sino también a las empresas con capital internacional y que homogenizan a las empresas, asemejando las cargas sociales y favoreciendo la igualdad en la competencia entre los capitales nacionales y los extranjeros cuando éstos últimos se instalan en los países menos desarrollados (Correas, 2004: 24).

Los críticos basan sus propuestas en la teoría marxista y opinan que si bien esta área del derecho constituye un instrumento del que se pueden valer los trabajadores para la defensa de sus derechos, el objetivo principal de la misma es la reglamentación de la lucha de clases. Las normas jurídicas laborales en su conjunto proponen reglamentar la confrontación entre los dos sujetos del proceso de trabajo y así evitar que se altere la paz social.

Con lo escrito anteriormente la autora Correas creó una división de las corrientes ideológicas de una forma sutil para entenderlo, por lo que se consideró necesario parafrasear continuamente su análisis de manera que se puedan entender las ideologías que los juristas y autores más importantes en relación con el derecho mexicano del trabajo, donde a modo de conclusión Correas (2004: 29) comentó que:

Entre los temas que más discrepan las corrientes del derecho del trabajo se encuentran el contrato y la relación de trabajo. Mientras los apologistas se inclinan por esta última porque no se necesita el acuerdo de voluntades de los sujetos del proceso laboral para la aplicación de las normas jurídicas laborales y que, por otra parte, el contrato de trabajo se refiere a la compra de mercancía y la fuerza de trabajo no lo es. Por su parte, los críticos opinan

que el concepto más apropiado es el de contrato de trabajo porque el derecho laboral regulariza la compra y uso de la mercancía fuerza de trabajo.

Los autores antes analizados no son los únicos que han escrito sobre la realidad social del Derecho Laboral existen muchos más, puesto que las normas jurídicas laborales están en tela de juicio. Son muchos los intelectuales que se ocupan sobre la efectividad o falta de ésta pero se considera que los mencionados anteriormente son los más representativos de las dos corrientes ideológicas que son muy importantes para el análisis de la desregulación y la decadencia en cuanto al derecho individual del trabajo con la entrada de las grandes empresas privadas que han influenciado directamente en los cambios del sector laboral.

#### **1.4 Organismos reguladores nacionales e internacionales**

El Derecho del trabajo es una disciplina muy amplia que comprende tanto el análisis de las relaciones individuales del trabajo como de las disposiciones que reglamentan las relaciones colectivas; con el propósito de solucionar los conflictos que se presenten entre los trabajadores y los patrones; el escritor Trueba (1970: 155) ha definido al derecho social como “...el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles...” el cual forma parte fundamental del derecho del trabajo.

Así como se estableció una ley que se encarga de regular la relación de trabajo para el bienestar de las personas en general, también han surgido reglamentos de otra índole, como los organismos reguladores internacionales; en este capítulo se hará referencia a las principales organizaciones, convenios y legitimaciones que comprenden como meta final el alcance de buenas relaciones del trabajador y el empresario de manera nacional e internacional.

### **1.4.1 Ley Federal del Trabajo**

Respecto a la Ley Federal del Trabajo de acuerdo con Florencia Correas (2004: 61) en entrevistas suscitadas a litigantes del derecho es una norma demasiado proteccionista de los derechos de los trabajadores, algunos la catalogaron como paternalista, otros dijeron que era equitativa con las partes del proceso de trabajo y finalmente hubo los que dijeron que amparaba sobre todo a los patrones, ya que existían artículos muy definidos que resguardaba sus derechos, y que se debían modificar las cuestiones de procedimiento en lo relacionado con el salario mínimo, la jornada de trabajo, el contrato individual de trabajo, y en derecho colectivo lo concerniente al registro de sindicatos.

Actualmente el derecho laboral se ha considerado que se encuentra en una etapa decadente a consecuencia de las corrientes neoliberales , ya que la normatividad laboral sufre un impacto directo puesto que es una disciplina vinculada con la vida diaria de las personas; por otra parte, en México han sido ratificados algunos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que carecen de legitimidad de acuerdo con las discrepancias que se presentan con la legislación mexicana, lo que hace evidente la pronta necesidad de crear una reforma que indiscutiblemente no se ha dado.

Sin embargo se ha visto la necesidad de comentar ciertos artículos determinantes para el estudio adecuado, en cuanto a la legislación laboral en México, que se encuentra contenida en la Ley Federal del Trabajo (LFT) elaborada y analizada por el doctor en derecho Néstor de Buen (2002):

- ART. 3.- (Ver Anexo 1).

En este artículo existe un fragmento que parece muy ambiguo ya que menciona que “...el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia...” lo que en la realidad actual no se percibe muy claramente puesto que la insuficiencia del salario mínimo

establecido, escasamente cubre las necesidades de un individuo y es imposible que sea posible cubrir las de una familia completa. De acuerdo con lo establecido por García (2005: 58) "...está cubierto con una serie de protecciones como son el salario, la jornada, máxima, los descansos y las vacaciones, la estabilidad en el empleo, la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, etc...". Éste artículo tiene sus bases e ideas en el primer párrafo del artículo 123 adicionado en el año de 1978, pero existen derechos de naturaleza laboral que no han tenido una aplicación estricta, lo que ha sido causa de tantos conflictos globales, como la prohibición del trabajo de los niños, la igualdad de la mujer y hombre en el trabajo, la suficiencia del salario mínimo, etc. (Excélsior, Mayo 18: 1993).

- ART. 6- (Ver Anexo 1).

El artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2000: 158) establece que en dicha constitución, "...las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la República con la aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada estado arreglarán dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los estados...". Lo que quiere decir que los tratados internacionales tienen mayor jerarquía que las leyes establecidas en la LFT. Sin embargo el artículo 19-8 de la constitución de la OIT indica que si el tratado concede menores beneficios que la ley, deberá prevalecer la disposición más favorable al trabajador lo que en el fondo, es propósito de este artículo.

- ART. 8- (Ver Anexo 1).

De Buen destacó el elemento "subordinación" como característico de la relación de trabajo. Esa concepción sustituye a la antigua idea de que la relación de trabajo

estaba dominada por la dirección (capacidad de indicar al trabajador lo que debe hacer y como hacerlo) y la dependencia (el destino económico del trabajador dependiente del salario, como una fuente de su sustento), pero esa idea fue desplazada por la de subordinación. Lo que a final de cuentas no parece muy diferente uno del otro, sólo es una manera de ver la situación de los trabajadores menos subestimada.

- ART. 10- (Ver Anexo 1).

Actualmente la palabra patrón es poco utilizada puesto que carece de prestigio, de la misma manera ha aseverado de Buen (2005: 5) dado que la denomina como "...una expresión peyorativa, es decir, insultante..." y que "...la segunda parte del precepto es correcta. Es frecuente que se convierta en patrón a un simple intermediario...". Lo cual establece una distinción de clases dentro de la misma relación entre trabajadores que podría ser indicio de un conflicto de trabajo. Es decir, que el patrón es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.

- ART. 16- (Ver Anexo 1).

En este artículo se manifiesta que el concepto de empresa tiene una condición meramente económica que desde el punto de vista laboral, tiende a dar derechos mínimos, ya que al ser una empresa privada algunas veces no cubre los lineamientos de legalidad que forman parte inevitable del mundo capitalista, regido por la acumulación de bienes y muchas veces carece de preocupación social por una tendencia de rigidez.

- ART. 18- (Ver Anexo 1).

El artículo anterior expresa prioridad a favor de los trabajadores en la interpretación de las normas de trabajo; pero a medida que se presentan intereses económicos, corrupción o simplemente duda sobre la interpretación provoca escasa eficacia de dicha ley.

- ART. 20- (Ver Anexo 1).

Tiene como finalidad concreta que no se invoque que no hay relación laboral porque no exista el documento, o bien, un contrato palpable que compruebe dicha relación, donde da a entender que los elementos fundamentales de la relación de trabajo serán la prestación de servicio subordinado y como remuneración de éste el pago de un salario, pero de acuerdo con De Buen (2005: 9) "...no debe olvidarse que con mucha frecuencia ese tipo de relación intenta disfrazarlas como relaciones mercantiles o civiles...". Ya que en el pasado las empresas encontraban la forma de eludir sus responsabilidades no firmando contratos individuales de trabajo, por lo que actualmente basta con que el trabajador demuestre que existe alguna relación de trabajo para que dé lugar la existencia de la relación laboral, esto podría ser mediante documentos como recibos de pago o aguinaldo, o bien, que otros trabajadores afirmen la existencia de prestación de servicios de un individuo.

- ART. 90- (Ver Anexo 1).

Define al salario mínimo en relación a un jefe de familia, lo que no siempre ocurre. Pero su proyección a través de la Comisión Nacional del Salario mínimo jamás satisface los requisitos que aquí se fijan. El que se consideren de utilidad social instituciones que protejan la capacidad adquisitiva del salario no ha sido un impulso fundamental para mejorarla. (De Buen, 2002: 34)

En base a los artículos anteriormente mencionados tienen como propósito hacer una reflexión oportuna en cuanto a la relación que existe entre el trabajador y no tanto en cuanto a la relación laboral que llevan con el empleador como tal, si no tomando como base de estudio la relación con la empresa multinacional o franquicia para la cual desempeñan su esfuerzo de trabajo, investigando la proyección de éstas frente a las

normas laborales existentes en México, y que parte de ellas no se practican como están textualmente descritas.

### **1.4.2 Constitución**

De la misma manera que fueron mencionadas algunas leyes de la LFT para apoyarse en base a ellas para realizar un propio trabajo de investigación, se considera que tiene la misma relevancia o aún mayor, hacer referencia a las normas regidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM, 2000), que sean relativas a la importancia concerniente a la protección del derecho de los trabajadores frente a las franquicias nacionales y extranjeras, las cuales son las siguientes:

- ART. 1- En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta constitución, de las cuales no podrán restringirse ni suspender, sino en los casos y con las condiciones que la misma establece (CPEUM, 2000: 1).

Lo que parece que no es totalmente tomado en cuenta en cuanto a las relaciones de trabajo, ya que existe una división de clases muy marcada en las relaciones laborales y se crean categorías de trabajo que están desprovistas de todo derecho en los casos de despidos injustificados.

- Art. 5 (Ver Anexo 1).

Con la afirmación de Néstor y Claudia de Buen (2002: 337) las disposiciones de este artículo “...constituyen el catalogo fundamental de los principios que inspiran la prestación de servicios personales. A su vez el Art. 123 determina como se deben prestar esos servicios, en un marco de tutela a los trabajadores...”.

- Art. 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 (CPEUM, 2000: 141-153).

De la misma manera se está de acuerdo con Claudia y Néstor de Buen (2002: 339) que este párrafo, introducido por una iniciativa de José López Portillo "...además de haber resultado una fantasía: a partir de 1982, al final de su período presidencial se vivía en México un desastre económico, con fuga de capitales y desempleo creciente...". En realidad construyó dicho artículo fue el punto de arranque de la preocupación del estado por la capacitación y el adiestramiento que lamentablemente no tuvo el resultado esperado porque establecerlo como obligación patronal y derecho de los trabajadores no es funcional, ni tampoco real ya que las tasas de desempleo siguen obteniendo altos niveles (Ver Tabla 1: Anexo 2) y es imposible.

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

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

En la actualidad se exigiría menos tiempo de la duración de trabajo para poder repartir equitativamente el tiempo de trabajo, ya que a causa del desempleo no existen trabajos suficientes; y también por el aspecto tecnológico que muchas veces facilita la producción sin necesidad de la mano del hombre, en parte por adelantos sociales pero sobre todo por las nuevas tecnologías; el problema es que el ámbito empresarial no lo toleraría tan fácilmente puesto que el pago de los trabajadores como tal, no puede disminuir sino, éste desaparecería prácticamente, es decir, que es muy escaso y la reducción de éste traería consigo mayores problemas de pobreza.

IV. Por cada día de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos;

¡Implica que es un día de descanso cuando menos! No que esté establecido que sólo debe de ser uno sólo, pero las empresas toman muy en serio los artículos que les venga mejor para su beneficio; y el problema de éste punto es que aunque es sugerido

que el día Domingo sea el de descanso, los empleadores brindan el día de descanso que mejor les acomode.

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 la 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;

Cabe hacer mención en cuanto a las zonas geográficas, que ha parecido poco equitativo, puesto que una empresa que se encuentra en diferentes zonas geográficas cae en el error de hacer diferente pago a los mismo puestos que desempeñan los trabajadores; son referencias equivocadas a zonas de supuesto desarrollo económico diferente.

Asimismo, la parte que menciona que “...los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades de un jefe de familia...” es una irrealidad deseable, puesto que los salarios mínimos son insuficientes siquiera para una sola persona, dichos salarios están fijados por medio del Ejecutivo Federal mediante la Comisión Nacional de Salario Fijo a lo que han comentado los hermanos De Buen (2002: 334) que:

La fijación de los salarios mínimos por una comisión nacional no es más que otro de los ejemplos del notorio corporativismo que padece nuestro país. Porque quien fija los salarios mínimos no es la Comisión Nacional sino la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP). Todo aparato escénico no es más que otra expresión de mentiras. El gobierno decide aumentos por debajo del índice de inflación; los representantes empresariales firman encantados de la vida y los trabajadores (que no son de los trabajadores sino en los sindicatos corporativos del Congreso del trabajo) en prueba de su violenta inconformidad, se abstienen de firmar. Y todos están contentos.

Dicho comentario es muy negativo para la reputación del gobierno mexicano y también para los empresarios puesto que no muestran un comportamiento razonable hacia el bienestar general de la sociedad, sino que este aspecto muestra el gran despotismo de las clases que controlan al país, es decir, la burguesía.

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

Lo que nuevamente da a conocer la gran disparidad de salarios mínimos establecidos por las zonas geográficas.

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

Néstor y Claudia de Buen (2002: 344) han mencionado lo siguiente: “¡menos mal! ¡Y si le descuentan algo, desaparece!”. Lo que aunque parezca una mofa a la constitución, es indudable. Que decepcionante es que el gobierno no pueda otorgar e implementar salarios dignos de los esfuerzos de trabajo que realizan las personas.

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;

Aunque es un artículo muy importante puesto que la necesidad de la capacitación de los trabajadores es indispensable, el empleador necesita que los trabajadores sepan el buen manejo de su tarea a realizar, el único conflicto que se observa es que para los trabajadores no es una obligación, lo que debería ser así, puesto que los trabajadores suelen no estar interesados, ya que, muchas veces dicha capacitación se ejerce fuera de horas de trabajo por lo que les quita parte de su tiempo libre. Deberían de tener incentivos propios, o bien, mejores salarios para el buen funcionamiento de dicha norma y la superación de los trabajadores para el desempeño de un mejor trabajo.

- ART. 133- (Ver Anexo 1).

Anteriormente mencionada, pero tiene gran valor por el peso que ejerce en todas las normas de la legalidad ya que ha determinado la mayor jerarquía de los tratados internacionales sobre las leyes de la constitución, la normatividad laboral, todos los convenios de la organización internacional del trabajo que México ha suscrito y siguen en vigor, a la fecha.

### **1.4.3 Autoridades**

La Ley Federal del Trabajo dedica el Título XI a la enumeración de las autoridades del trabajo, así como determinar las funciones que desempeñan (Ver Anexo 1). Cabe de gran relevancia mencionar las jurisdicciones que forman parte de la aplicación de normas de trabajo, las cuales son las siguientes (Trueba, 1981: 453-455):

- I. La Secretaria del Trabajo y Previsión Social
- II. La Secretaria de Hacienda y Crédito Publico y la Secretaria de Educación Publica
- III. Las autoridades de las Entidades Federativas y sus Direcciones o Departamentos de Trabajo
- IV. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo
- V. La Inspección del Trabajo
- VI. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos
- VII. La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas
- VIII. Las Juntas Federales y Locales de Conciliación
- IX. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
- X. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje
- XI. El Jurado de Responsabilidades

Son notablemente instancias que pertenecen al gobierno, pero debieran ser de igual manera accesibles para los trabajadores de empresas privadas, ya que son los organismos básicos para la defensa del trabajo; pero de acuerdo con Ibarra (2004: 104) “...una evaluación de la eficacia de esta normatividad nos dice que prácticamente carecen de aplicación, debido a la insuficiencia de personal en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), en las áreas encargadas de vigilar el cumplimiento de la legislación laboral federal del país , producto de la política de austeridad del gobierno federal que ha dado como resultado la reducción de personal para desempeñar estas funciones...”; lo que es lamentable porque si son organismos que se encuentran establecidos y patrocinados por el gobierno deberían de tener el apoyo del mismo, puesto que el gobierno es elegido por el pueblo y para el pueblo.

A lo largo del siglo XX los movimientos laborales en México han sido promotores incansables, autónomos del gobierno, a favor de los derechos laborales. Grandes esfuerzos realizados han permitido que en México y en muchos países se cuente con instituciones que buscan el bienestar de los trabajadores; sin embargo, es cierto que se enfatizan muchas carencias en su práctica, mucho se debe al incumplimiento institucional, de corrupción y mal funcionamiento en el sistema, como se ve reflejado en el abuso continuo de empresas transnacionales instaladas en México.

#### **1.4.4 Organización Internacional del Trabajo**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha dedicado a la búsqueda de soluciones para mejorar la calidad de vida de los trabajadores creando varios cambios productivos para su mismo fin, por lo que mencionar su inicio y sus bases es de mucha importancia para analizar la situación laboral actual, ya que gran cantidad de países forman parte de dicha organización. México también se encuentra incluido en ésta.

La explotación de los trabajadores de los grandes Estados industriales motivó, en los inicios del XIX, el surgimiento de las primeras propuestas tendientes a crear compromisos internacionales de legislación laboral que protegieran a la clase trabajadora, lo que propició que se iniciaran los primeros contactos entre los gobiernos de Francia y Reino Unido para examinar dicha problemática; donde más adelante se unen Alemania y Suiza para la elaboración de una ley que protegiera a los trabajadores, lo que la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS, 1984: 11) comentó que sería “...contra el trabajo excesivo a una edad demasiado temprana, causa primera y principal de su decadencia física, de su embrutecimiento moral y de su privación de las satisfacciones de la vida familiar...”. En 1900 se constituyó la Asociación Internacional de Legislación del Trabajo que tuvo su sede en Basilea, Suiza que posteriormente adoptaría el nombre de OIT.

La fundación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919 tuvo como finalidad mejorar las condiciones laborales de quienes viven de un salario, establecer una jornada máxima, prestaciones de seguridad social y el derecho de libertad sindical (Constitución de la OIT, 1993: 5).

Las bases para la fundación de la Organización Internacional del Trabajo, se encuentran en la parte XIII del Tratado de Versalles, con el que concluyeron las negociaciones de paz al término de la Primera Guerra Mundial. En 1946 la OIT pasó a ser el primer “Organismo Especializado” de la Organización de las Naciones Unidas, al que se reconoció la principal responsabilidad en las cuestiones sociales y laborales. Inmediatamente después de la Segunda Guerra Mundial, integraban la OIT 58 estados miembros que en la actualidad son parte de dicho organismo 145 países (STPS, 1984: 12).

Una de las funciones más antiguas y de mayor importancia de la OIT consiste en la elaboración de normas laborales bajo la forma de Convenios y Recomendaciones, donde la Constitución de la OIT impone a los países miembros la obligación de someter los Convenios y Recomendaciones a la autoridad competente en un plazo de 12 a 18 meses a partir de su adopción por la Conferencia; pero el procedimiento puede diferir según las variantes que presentan las distintas constituciones nacionales. México ingresó a la Organización Internacional del Trabajo el 12 de Septiembre de 1931, adquiriendo con ello las obligaciones y derechos de los demás miembros. La participación de México en la Organización ha sido particularmente activa, esto le ha valido a nuestro país numerosas distinciones; tanto el sector trabajador como el sector empleador de México han estado representados permanentemente en el consejo de administración. México ha ratificado alrededor de 65 de los 158 Convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, aunque no todos se encuentran en vigor para nuestro país (STPS, 1984: 13-17).

Los objetivos que persigue la OIT se resumen en promover y cumplir las normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear mayores, con objeto de que dispongan de unos ingresos y un empleo decoroso; realizar el alcance y la eficiencia de la protección social para todos; fortalecer el tripartismo y el dialogo social (OIT. <http://www.ilo.org/public/spanish/decfihl/htm>).

#### **1.4.5 Declaración Universal de los Derechos Humanos**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada el 10 de diciembre en el seno de las Naciones Unidas, dada en Paris en 1948 arraigado en los derechos fundamentales de todo ser humano, establece en el artículo 22 que: “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y abstener el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos

de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.”

Asimismo manifiesta en su artículo 23 que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo y a la protección contra el desempleo”. “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”. “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana” (De la Cueva, 1984: 30). Desmenuzando dicho artículo se ha encontrado que en el segmento de que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” la idea esencial del derecho del trabajo, logró un avance importante en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, acordado en Nueva York en 1966, que estableció en su artículo 6: “Los estados parte en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomaran las medidas adecuadas para garantizar este derecho. Entre las medidas para lograr efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana”(García, 2005: 15).

La Declaración Universal de los derechos humanos, manifiesta en el artículo 23, fracción III, que “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana” (Molina, 1969: 99). Lo que a simple vista en contexto general se

podría vislumbrar como una aspiración utópica, ya que la pobreza extrema y las necesidades básicas se encuentran presentes tanto en países de primer mundo como países de tercer mundo, por lo que es imposible que toda la gente tenga una existencia conforme a la dignidad humana. Asimismo, el rezago en materia de derechos económicos y sociales es la más notable, retrasos que se agudizan debido a los estragos que ocasiona el modelo neoliberal, dentro de cuyo esquema los organismos financieros internacionales y las empresas transnacionales, fijan las reglas para la competencia comercial aunque ello implique de manera general, alterar los derechos de los trabajadores (Derechos Humanos Laborales, 1998: 1).

### **1.5 Situación laboral actual**

Es necesario hacer énfasis en la situación laboral que se vive en la actualidad en México y mencionar los datos históricos que ayuden a refutar la información recabada y el porqué, puesto que los trabajadores se encuentran en gran desventaja frente a la escala del modelo capitalista ya que se encuentran en la parte más baja en la escala de dicho modelo.

La crisis de los años setenta da la pauta al desarrollo de una campaña en contra del Estado culpable de todos los males económicos; citado por De Buen (2005: 27), para Milton Friedman el objeto de agresiones sin fin de los gobiernos conservadores inglés (Thatcher) y norteamericanos (Reagan, Bush y Bush Jr.) seguida muy de cerca por las soluciones entre monetaristas y neoliberales con las que el mundo intenta poner en orden las economías aunque ponga en total desorden lo que fue la justicia social, donde entra una etapa de pactos sociales (tales como la misma constitución y Ley Federal del Trabajo en México), vehículos de la llamada “concentración social”, en rigor mecanismos de control de los salarios a los que les ponen techo y tendencias flexibilizadoras, en realidad, formas enérgicas de disminuir los derechos de los

trabajadores, todo ello en un contexto deprimente de despidos masivos; reconversiones industriales que sacrifican trabajadores y los sustituyen por máquinas; crecimiento desmedido de las economías subterránea e informal y en general, el abandono de la política social que caracterizó una buena parte del siglo. La seguridad social sufre los embates de una concepción que le atribuye las grandes culpas del gasto excesivo del estado y de sus déficit y las corrientes privatizadoras se empiezan a sentir con administradoras de fondos de pensiones, modelo chileno seguido en Perú y México (el invento del sistema de ahorro para el retiro que tiene cercano parentesco con aquellas fórmulas). A ellos se le agrega el fenómeno de adelgazamiento del estado que se desprende de sus empresas y con ello aligera la carga del gasto, generando una economía de particulares que imponen o pretenden imponer nuevas reglas de juego.

A partir de la imposición del modelo neoliberal en el mundo a través del Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional se han incumplido los aspectos avanzados de las legislaciones laborales del mundo, incluida la mexicana, mediante la implantación de la “nueva cultura laboral” firmada en 1996 (la cual se le dará mayor énfasis en el capítulo siguiente), en razón de que el espíritu explotador de los empresarios viene desde el inicio del capitalismo en el siglo XVIII; donde existe la flexibilidad de la relación del trabajo, que significa facilitar los despidos de los trabajadores, el incremento de la productividad sin garantizar la correspondiente compensación, en concordancia con los niveles de explotación de la fuerza de trabajo, terminación de la contratación colectiva y con ella los sindicatos.

En la realidad social mexicana, no se cubre a los servidores domésticos ni siquiera el salario mínimo general en efectivo y dados los niveles medios de los ingresos de las familias mexicanas, es difícil pensar en que el salario mínimo de los domésticos pueda alcanzar en un futuro si quiera ese nivel; además, es preciso recordar que el fundamento

del salario es la equidad (Molina, 1969: 113). El problema de la desigualdad en el trabajo ha sido uno de los factores determinantes de mayores y más graves conflictos; históricamente se asocia a las luchas por obtener igual salario.

Una permanente alza de precio que invoca, como pretexto precisamente el alza anual de los salarios mínimos, como se ha visto anteriormente ha conferido a estos, siempre en un salario de hambre. De la Cueva (1984: 111) ha dicho, que "...la fijación de los salarios mínimos muestra la pobreza del alma de los miembros de las comisiones respectivas y de los dirigentes del movimiento sindical, que no son capaces de hacer valer los derechos del trabajo...". Pero no sólo ésta es la razón fundamental de la insuficiencia de los salarios mínimos puesto que tiene raíces más profundas.

La economía no puede quedar regida sólo por la buena o mala voluntad de los que fijan precios y salario, aunque de ellos depende intrínsecamente la fijación de los mismos; considerando que somos un país en desarrollo, el empuje económico queda a cargo de una minoría que arrastra las carencias de una población en constante aumento, sin que aumenten los satisfactores en la misma proporción. Por lo que ha constatado De Buen (2005: 108) que "...la falta de empleo y el resultado de una política restrictiva de los salarios, han conducido a éstos a una disminución insistente, incompatible con las necesidades familiares. El empresario ha logrado un éxito absoluto al hacer polvo los salarios [...] hoy los empresarios sufren y se acongojan para vender y no hay compradores, por la misma razón que buscan trabajadores y no los encuentran...".

Frente a la realidad latinoamericana en la que resulta cada día más difícil encontrar y conservar un puesto de trabajo, los solicitantes de empleo suelen enfrentarse a la exigencia de requisitos injustificados, como son el otorgamiento de finanzas laborales, el no aparecer en las llamadas listas negras, la presentación de certificados en los que se haga constar que no existen antecedentes penales, exigen cartas de recomendación

desproporcionadas con el tipo de vacante que aspiran a ocupar, se les exige dinero para ser admitidos, frecuente acoso sexual hacia las mujeres etc. (García, 2005: 8).

En esta época se puede reflejar que las concepciones privatistas que provienen de la esencia del capitalismo intentan disminuir la importancia del derecho laboral, lo que hasta la década de los sesenta y principios de los setenta, tenía una tendencia expansiva, pero se detuvo, y lo más grave es que con un afán de retroceso a causa del modelo económico neoliberal que está dispuesto en la mayor parte de los países del mundo, incluyendo a México, lo que está afectando fuertemente a la protección de los derechos inherentes que se les otorgó anteriormente a los trabajadores.

De igual manera el estado ha decidido disminuir su presencia en la economía, a causa del fenómeno (que también pertenece al neoliberalismo) denominado “adelgazamiento de Estado” que es desde el punto de vista laboral, el abandono de un deber social de crear y mantener empleo (De Buen, 2005: 108). Ante ello, la creación de empleo queda sólo a cargo del empresario privado, es decir, las empresas trasnacionales y franquicias que fijan sus reglas de juego, evidentemente intentando restar avances o provocando retrocesos en la legislación de los gobiernos. El hecho evidente es que los que trabajan como asalariados ven cada día más mermados sus derechos laborales. Los informales no tienen derecho laboral ni seguridad social; el mundo rechaza las viejas ideas socialistas que tanto preocuparon a los firmantes del tratado de Versalles en 1919, dando origen a la legislación social mundial (De Buen, 2005: 109). Eso significa simplemente que las razones que dieron origen al derecho del trabajo, hoy ya no existen o no se presentan en la misma medida, lo que en realidad no será otra cosa que el retroceso a las viejas formas civiles de regular el trabajo, teniendo como objetivo principal la productividad y no al trabajador ni a sus derechos como tal.

Un aspecto determinante para la relación de trabajo es el pago del salario, puesto que es el dinero que recibe el trabajador por los servicios prestados a una empresa; dicho salario posee relevante importancia ya que las personas satisfacen sus necesidades actualmente mediante el dinero, el cual se utiliza para intercambiarlo por productos y servicios que dan una mayor prosperidad para el desarrollo de una persona en ámbito general; por lo que es indispensable hacer énfasis en dicho aspecto. Norma Samaniego (1998: 263-264) explica como después de un periodo de más de 20 años con un crecimiento de casi 7 % anual y con estabilidad de precios entre 1950 y 1970, el modelo de desarrollo perdió fuerza en la década de los 70, al agotarse la etapa de sustitución de importaciones de tecnología sencilla, al amparo de una económica cerrada y un mercado interno cautivo. Esta situación se agravó para 1983 y la economía no pudo crecer durante varios años, trayendo como consecuencia en el ámbito laboral en México el abatimiento de salarios reales del sector moderno, el estancamiento en el empleo en la mayoría de las ramas de dicho sector y el crecimiento del mercado del sector informal.

El artículo 90 de la legislación de trabajo establece que el salario mínimo es "...la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, y que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria a los hijos...". Pero en la práctica los salarios mínimos son del todo insuficientes, en México existen 111 zonas económicas en las que tradicionalmente se han fijado diversos salarios mínimos generales, teniéndose en cuenta las condiciones particulares de cada región, actualmente integradas en cuatro grupos.

De la misma manera el artículo señala que "se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores". Lo que

aunque se busque considerar de utilidad social instituciones que protejan la capacidad adquisitiva del salario no ha sido un impulso suficiente para mejorarlas (De Buen, 2005: 34).

La aplicación de las normas sobre el salario mínimo a que se contrae la fracción VI transcrita en primer término, ha dado origen a dos problemas principales: la determinación del concepto mismo de salario mínimo y la selección de los organismos y procedimientos para su fijación periódica. En 1917 los diputados constituyentes, siguiendo las ideas más generalizadas en aquella época, se preocuparon esencialmente por asegurar a todos los trabajadores de la república un salario mínimo que permitiera la satisfacción de las necesidades vitales. De ahí el nombre del salario mínimo que se dio a esta institución, las realidades sociales y económicas; y la doctrina jurídica han puesto de relieve que el concepto de salario mínimo es doble: uno es el salario mínimo vital que puede definirse como la retribución menor que puede recibir un trabajador a cambio de su trabajo, atendiendo a las circunstancias de tiempo y lugar, pero sin tomar en consideración la diversidad de las industrias y profesiones; y otro es el salario mínimo profesional, que se define como la retribución menor que puede recibir el trabajador de una profesión determinada. La distinción entre los dos conceptos de salario mínimo fue recogida en la Carta Internacional Americana de garantías sociales, celebrada en la ciudad de Bogotá en 1948 (Molina, 1969: 99):

Todo trabajador tiene el derecho a devengar un salario mínimo, fijado periódicamente con intervención del estado y de los trabajadores y empleadores, suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de las empresas. Igualmente se señala un salario mínimo profesional en aquellas actividades que el mismo no estuviere regulado por una convención o contrato colectivo.

La finalidad de la institución “salario mínimo vital” no es considerar el nivel de vida actual de los trabajadores para conservarlo o perpetuarlo, sino que debe ser entendido dentro del artículo 123, como un principio dinámico que permita elevar los niveles de la vida de los trabajadores a un grado que corresponda a la esencia y dignidad de la persona humana.

Existen determinadas garantías sociales que tienen como implicación última que el estado intervenga para planificar y realizar el desarrollo económico y social en una forma racional y coherente; y esta intervención en la planeación y ejecución del desarrollo sea indispensable para poder establecer una estructura general de remuneraciones en nuestro país (Molina, 1969: 105).

En nada benefician al trabajador las medidas de protección, mientras no reciba en su salario si siquiera lo indispensable para cubrir sus más elementales necesidades; se ha dicho que el salario mínimo es el salario mínimo que el Derecho permite fijar, el salario mínimo vital es aquel que satisface no sólo las necesidades del trabajador individualmente considerado, sino también las de su familia y además sus placeres honestos, lo que escasamente es verídico porque no les alcanza ni para las necesidades individuales; ante situaciones de apremio económico, los empresarios podrían obligarse a renunciar a parte de sus ganancias, pero el trabajador está sacrificando la vivienda decorosa, la educación de sus hijos, la alimentación de su familia, etc.

En materia de salarios, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) planteó en un informe sobre el comportamiento de los salarios a escala mundial, que el sueldo por hora de un trabajador mexicano equivale a 1.5 dólares mientras que en EU gana de 10 a 12 dólares la hora. En Japón puede llegar hasta 15 dólares y en Francia el promedio es de 12.80 dólares por hora. Esto significa una grave disparidad entre los salarios que perciben los mexicanos y los trabajadores de otras naciones. El informe revela que en

México 5 de cada 10 obreros reciben menos de dos salarios mínimos y de éstos más de la mitad se emplean en el sector comercial y de servicios. Las estadísticas de la OIT muestran que México se ubica en el grupo de los “peor pagados” y con más de la mitad de su Población Económicamente Activa en el subempleo (OIT, 2005: <http://www.edomexico.gob.mx/cemapem/agenda%20estrategica/htm/agendacentro%20134.htm>).

En el documento de propuestas de reforma a la LFT, que dio a conocer la Confederación Patronal de la Republica Mexicana (COPARMEX) en junio de 1989, existen algunas proposiciones relativas a la cuestión salarial como: establecer el principio de remuneración en base al trabajo efectivamente realizado, mediante el concepto de salario por hora, permitiéndose así atenuar el problema del desempleo, actuar con equidad en el pago de salario, relacionándolo a la productividad, antigüedad, servicio efectivamente prestado, resultados, asistencia y calidad mostrada por el trabajo de cada persona, hacer compatible la remuneración del trabajador, con los resultados y la situación de la empresa(García, 2005: 135-136). Pero dichas propuestas aún no han tenido relevancia, por lo que no sirven de mucho mientras no se les lleve al siguiente nivel, que es ponerlas en práctica.

Aunque el presente trabajo se basa en el derecho individual del trabajador, se considera indispensable hacer referencia a los sindicatos puesto que comprende en una asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses (LFT, Artículo 356). El derecho de reunión se basa en el artículo 9 constitucional, este derecho es el antecedente obligado del derecho de sindicalización. Asimismo, el artículo 123 constitucional establece la libertad de coalición y la de sindicalización. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos o

asociaciones profesionales. Sin embargo, el tamaño de las empresas, las formas de contratación, la flexibilización del tiempo de trabajo, entre muchos otros factores, bloquearon la posibilidad de organizar a los trabajadores en la empresa, en forma sostenida, es decir, que no tienen probabilidad de crear sindicatos dentro de las empresas (Zapata, 2005: 145). Por lo que es necesario subrayar que la responsabilidad del sindicalismo como forma de representación colectiva de los trabajadores, está perdiendo fuerza y legitimidad frente a las empresas, aunque el artículo 123 otorga el derecho a la libertad de coalición y sindicalización, por lo que se puede observar que se están mermando cada vez más los derechos que anteriormente le fueron otorgados a los trabajadores.