



617
2ej

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

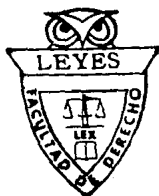
SALARIO Y JORNADA:
PROYECCION ACTUAL

T E S I S

PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JOSE GERARDO ORTEGA MAYA



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1990



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INTRODUCCION

En la década de los ochentas nuestro país sufrió una de las peores crisis económicas de su historia de la cual todavía no salimos; caracterizada por altas tasas de inflación, negativas tasas de crecimiento económico, pérdida de más del 50% del poder adquisitivo de los salarios, un grave abatimiento de los niveles de vida de la población pero muy especial de la clase trabajadora, altas tasas de desempleo, y una fuerte deuda externa superior a los 100 mil millones de dólares y una deuda interna de grandes magnitudes, todo este panorama configuró que padecimientos o enfermedades que estaban casi desterradas de nuestra población surgieron de nueva cuenta, motivado por la desnutrición que presentan grandes núcleos de nuestra población por lo raquí_tico de su salario.

La presente tesis profesional está integrada por cinco capítulos y las conclusiones, en el capítulo I se estudia el desarrollo -- del movimiento obrero en el país, a partir de las huelgas de Cananea y Río Blanco hasta llegar a nuestros días con las huelgas de Ford Motor Company y la Cervecería Modelo, S.A. de C.V., y la creación de la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios Públicos.

En el capítulo II se estudia el concepto de jornada de trabajo, su tendencia y disminución, haciéndose hincapie en la jornada se manal de 40 horas con pago de 56.

En el capítulo III se trata lo relacionado con el salario, - su concepto y su regulación en la Ley; en el capítulo IV se estudia -- los niveles de vida del trabajador, y los inconvenientes de la fijación en nuestro país del salario por hora, y en el capítulo V y último se estudia la propuesta de la Coparmex en materia Salarial y de Jornada, terminando el trabajo con las conclusiones.

A MIS MAESTROS:

A LOS CUALES LES AGRADEZCO

EL HABERME PERMITIDO COM -

PARTIR SUS CONOCIMIENTOS.

A MIS COMPAÑEROS:

MI AMISTAD Y GRATITUD POR

LOS MOMENTOS FELICES QUE

COMPARTIMOS EN LAS AULAS.

A MIS PADRES:

GEORGINA MAYA DE ORTEGA.

LA MUJER QUE LE DEBO EL SER,
ASI COMO LA PERSONA QUE ME -
IMPULSO TODA MI VIDA COMO ES
TUDIANTE HASTA LOGRAR LO QUE
HOY ES EL TERMINO DE MI VIDA
COMO ESTUDIANTE Y PRINCIPIA-
MI VIDA PROFESIONAL DEL DERE
CHO.

LIC. JOSE ORTEGA RIVERA.

QUE ME ENSEÑO EL CAMINO DE LA
HONRADEZ Y EL AMOR AL TRABAJO,
LE DEDICO ESTA TESIS, EN HONOR
A SU ESFUERZO POR LAS CLASES -
OBRERAS MAS NECESITADAS DE NUES
TRO PAIS.

A MIS HERMANAS:

MARIA CRISTINA, MA. GUADALUPE,
ALBA Y KARINA.

A LAS CUALES LES AGRADEZCO SUS
REGAÑOS ASI COMO SU CARINO --
CUANDO LO NECESITE Y LA FE QUE
TUVIERON PARA IMPULSARME A LO
GRAR LO QUE HOY CONCLUYO.

A MOISES AGUILAR:

A QUIEN LE AGRADEZCO SU APOYO
Y SU AMISTAD CUANDO LO HE NE_
CESITADO.

A MI ABUELITA: +

BALBINA RIVERA DE ORTEGA

QUE EN ALGUN SITIO DONDE

SE QUE ME MIRA LE DOY --

GRACIAS POR SUS CONSEJOS

ASI COMO POR LA PROTECCION

MORAL QUE SIEMPRE ME DIO -

EN LA VIDA QUE ME ACOMPAÑO.

AL SR. JOSE INES CABRERA Y AURELIA
DE CABRERA ASI COMO A MARCELO, KENIA,
BERENICE, ROXANA.

A LOS CUALES EN ESTE MOMENTO DE GRAN
FELICIDAD Y SATISFACCION COMPARTO MI
AGRADECIMIENTO POR EL AMOR Y EL CARI
ÑO QUE ME HAN BRINDADO.

A MI AMIGO ASI COMO A SU APRE-
CIABLE FAMILIA:

LIC. HECTOR GUERRA VELARDE.

MI AGRADECIMIENTO POR SU AMISTAD
Y SUS CONSEJOS EN LOS MOMENTOS -
DIFICILES QUE HE VIVIDO.

INDICE

SALARIO Y JORNADA: PROYECCION ACTUAL.

Introducción -----	Página IV
--------------------	--------------

CAPITULO I

BREVES ANTECEDENTES DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO.

1.- Proximidades en 1910 -----	1
2.- La Constitución de 1917 y el desarrollo del sindicalismo hasta nuestros días -----	13

CAPITULO II

CONCEPTO DE JORNADA.

1.- Evolución del concepto -----	42
2.- Tendencia hacia la disminución de la jornada -----	53
3.- Regulación en la Ley Federal del Trabajo -----	57

CAPITULO III

CONCEPTO DE SALARIO.

1.- Evolución del concepto -----	74
2.- Tipos de Salarios -----	78
3.- Su regulación en la Ley Federal del Trabajo -----	86

CAPITULO IV

LA FIJACION DEL SALARIO POR JORNADA.

1.- Razones para el establecimiento de salarios por jornada en México -----	93
--	----

2.- Niveles de vida -----	109
3.- Dificultades e inconvenientes de la fijación del salario por hora.-----	121
4.- Opiniones -----	124

CAPITULO V

ALGUNAS PROPUESTAS PATRONALES.

1.- Propuestas de la Coparmex en materia salarial y jornada-	126
2.- Análisis de las propuestas. -----	134
3.- Ventajas y desventajas -----	140
Conclusiones. -----	144
Bibliografía -----	148

CAPITULO I

BREVES ANTECEDENTES DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO.

1.- Proximidades en 1910.

El movimiento obrero en México, comienza propiamente en la primera década del presente siglo; no sólo se organizan las sociedades ferrocarrileras, las textiles, las mineras, que eran las más numerosas sino también las de diversos oficios en la ciudad de México y en algunas capitales de los Estados, y así surgió hasta la de "modiastas", - en junio de 1904. Los líderes luchaban contra los bajos salarios y el exceso en la jornada de trabajo.

Sucedieron las huelgas de Cananea, de Río Blanco y de la -- "Gran Liga de Ferrocarrileros de la República Mexicana", que duró 24 horas. El general Porfirio Díaz, presidente de la República Mexicana -- llamó al líder de esta agrupación Félix Vera, advirtiéndole que si no se reanudaba el tráfico en las Divisiones de San Luis Potosí y Acám -- baro en determinado tiempo respondería él con la cabeza y el citado -- líder tuvo que ceder presionado por las circunstancias. ⁽¹⁾

Una de las primeras manifestaciones de descontento, entre -- los trabajadores y las Empresas de los Ferrocarriles Nacionales y Central, fue la de los despachadores norteamericanos, que pedían un amen -- to de sueldo que no les fue concedido y quienes al declararse en huelga, fueron sustituidos por mexicanos. En seguida vino la huelga que -- citamos provocada por haber sido despedido injustificadamente un miem-

bro de la Gran Liga, suspendiéndose en este caso al Oficial Mayor de -- la División de San Luis, que el es causante de tal cese.

En la década de 1900 a 1910, creció la agitación política -- por las condiciones socioeconómicas desfavorables en que se encontra -- ban los trabajadores y por las sucesivas reelecciones del presidente -- Díaz. En 1903, tuvo lugar una manifestación estudiantil contra el -- dictador y esto aumentó también la propaganda de los periódicos revo -- lucionarios entre los que se contaban: El Hijo del Ahuizote, la Lin -- terna, El Diario del Hogar (dirigido por el potosino Filomeno Mata)- Revolución, así como los que se escribían en San Antonio Texas: Rege -- neración (de los Flores Magón, Riviera, Figueroa, Sarabia), La Humanidad (de Santiago R. de la Vega), y algunos otros periódicos indepen -- dientes de los Estados.

Este movimiento subversivo dió origen a la lucha abierta, -- por medio de la huelga y de las armas, teniendo como dirigentes a los -- miembros exiliados del Partido Liberal Mexicano, en Estados Unidos; -- en Estados Unidos, los que constituidos en Junta Organizadora del mis -- mo, ampliaron la plataforma y estuvieron en contacto con los grupos de -- trabajadores, orientándolos en la organización gremial.

El 23 de enero de 1906, se constituyó la organización: - - " Unión Liberal Humanidad ", Lázaro Martínez de Lara, fundó otra en -- Ronquillo, cerca de Cananea; fue así como surgió el " Club Liberal -- de Cananea " también en pro de los mineros.

Dichos grupos se afiliaron al " P.L.M. ". El 5 de mayo de ese año, Calderón, rompió el fuego en un discurso de conmemoración patriá; se produjo después la protesta proletaria al tratar de reducir los mil carreteros de las minas, y aumentar el trabajo a los que que daban. Se verificó un mitin el 30 del mismo mes, y ahí se acordó ir a la huelga al otro día, en la mina "Oversigh".

El 10. de junio de 1906 la situación obrera era alarmante para el gerente William C. Greene y el presidente municipal por lo que dirigieron mensajes al gobernador Izábal, para que tomara medidas urgentes y viniera a Cananea. Más de dos mil trabajadores recorrían las minas y talleres. Iban engrosando las filas los mexicanos y eran sólo espectadores los extranjeros. Calderón, Dieguez y doce representantes más se apersonaron con el Lic. P. Robles, de la empresa Barroso, el presidente municipal, el Comisario y el Juez Menor, dándoles a conocer su pliego de peticiones: " I.- La destitución del empleo de mayordomo Luis. II.- El mínimo sueldo del obrero, será de cinco pesos con ocho horas de trabajo. III.- En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper Co. se ocuparán un 75% de mexicanos y un 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos. IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación. V.- Todo mexicano en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes." La empresa no las aceptó no obstante que Calderón señaló la justicia que les asistía. Fue en vano; contestó el gerente con evasivas señalando que en todo el

país no se pagaba ese salario de tres pesos. Calderón insistía que trabajaban doce horas y eran 5,260 obreros mexicanos maltratados por capataces y vejados por extranjeros que ganaban siete pesos y tenían consideraciones de la Empresa.

Los trabajadores, ante esta actitud de la Empresa organizaron una manifestación. Cuando iban a invitar a los operarios de la Maderería, que se unieron entusiastamente; los hermanos Metcalf mojaron con una manguera a los huelguistas, lo que desencadenó la violencia, cayendo un obrero herido y provocando que se prendiera fuego a la maderería. Heridos y muertos aumentaron con las descargas que se hicieron desde el Palacio Municipal; pero los obreros contestaron valientemente lanzando piedras y utilizando algunos de ellos armas de fuego. Duró la lucha una hora y tuvo un saldo de diez muertos y diecisiete heridos obreros. Los autores de esta masacre fueron 300 americanos que custodiaban a Greene.

Un grupo de "Rangers" armados atravesó por Naco, ante la débil resistencia de cinco Celadores; el gobernador Izábal, llegó con 50 rurales y 30 guardias fiscales; más de 200 hombres armados llegaron el 2 de junio a Cananea al mando del Coronel Hinning. Gutiérrez de Lara y R. J. Castro, protestaron, siendo encarcelados.

Izábal y Greene, hablaron a los huelguistas, exaltando más los ánimos. Se estaba encarcelando y vejando a los grupos descontentos. Al organizarse otra manifestación y tratar de hablar con el gobernador, los empleados de la Compañía, los tirotearon comenzando de

nuevo la lucha. El coronel Costolisky atacó a los obreros y hubo una mortandad terrible de la que no habló la prensa reaccionaria.

Los norteamericanos posesionados de las alturas cazaron aún a pacíficos transeúntes, hasta que fueron reembarcados por la noche. Entre tanto el Gobernador estuvo encerrado en el hotel norteamericano, tranquilo y dando órdenes de aprehensión contra los responsables Calderón y Diéguez, los que fueron enviados a San Juan de Ulúa por -- reclamar un justo derecho de los obreros.

Díaz no permitió las ocho horas ni el aumento del salario. - Izábal fue acusado de traición a la patria. Tal fue la huelga de Cananea. (2)

El 10. de julio de 1906, se dió a conocer a la Nación un manifiesto y el programa del Partido Liberal Mexicano (P. L. M.) incluyendo lo relativo a Capital y trabajo. Contenía entre otras cosas el Manifiesto y el Programa lo siguiente: " Una labor máxima de ocho horas, y un salario mínimo de un peso, es lo menos que puede pretenderse para que el trabajador esté siquiera a salvo de la miseria; para que la fatiga no lo agote, y para que le quede tiempo y humor para procurarse instrucción y distracción después de su trabajo. "

" La higiene en las fábricas, talleres, alojamientos y otros lugares en que, dependientes y obreros deban estar por largo tiempo; - la prohibición del trabajo infantil; el descanso dominical; la indem-

nización por accidente y la pensión a obreros que han agotado sus --
energías en el trabajo; la prohibición de multas y descuentos; la --
obligación de pagar en efectivo ..."

Entre los miembros del " P. L. M. " se encontraban dos traba-
jadores en Cananea, Son. Manuel M. Diéguez y Esteban E. Calderón, que-
tomaron parte en la elaboración del programa sobre materia de trabajo.
(3)

No obstante los salarios que tenían los mineros mexicanos de
Cananea, de \$ 3.00 los que disfrutaban los extranjeros (americanos -
ingleses, alemanes), eran de tres dólares, que resultaban exiguos por-
el alto costo de la vida, la circulación de la moneda americana, el --
monopolio de las mercancías en la tienda de raya y los pagos que se --
hacían por ésta. Esto trafa consigo un malestar que, de día en día, -
se acentuaba; máxime que los trabajadores mexicanos eran tratados pé -
simamente y no así los extranjeros que desempeñaban las labores fáci -
les y menos peligrosas. Calderón, Diéguez (uno obrero y el otro em -
pleado), así como Francisco M. Ibarra, comerciante en pequeño, inicia
ron trabajos contra tal situación, secretamente ya que la ley en el -
Estado de Sonora, prohibía la asociación de resistencia contra las --
empresas.

En 1912, ocurrió la huelga de Conductores Estadounidenses, -
que solicitaban aumento de sueldo y de que las órdenes sólo fueran --
transmitidas en inglés y no en español; los que también perdieron la --

la huelga y fueron sustituidos por mexicanos. Los últimos trabajadores norteamericanos en el Ferrocarril estuvieron hasta 1914, año en que emigraron con motivo de la invasión por los Estados Unidos de América, en nuestro país.

LAS SOCIEDADES OBRERAS EN LA EPOCA MODERNA.

Unido a quienes luchaban tenazmente contra el régimen dictatorial de Porfirio Díaz, expatriados en los Estados Unidos se hallaba el señor Francisco I. Madero, hombre acomodado y de familia distinguida, que por entonces vivía en San Pedro, Coah. quien hacia 1904, al mismo tiempo que prestaba dinero para la fundación de un periódico en San Antonio Texas, sobre una propiedad que la hipotecara don Camilo Arriaga se alzaba en son de protesta contra la ilegalidad de las elecciones del gobernador del Estado de Coahuila, mediante un manifiesto - publicado en el Diario del Hogar, que editaba en esta capital el potosino Filomeno Mata. (4)

En toda la entidad Coahuilense, se formaron clubes para las elecciones de gobernador, teniendo como centro de sus actividades la ciudad de San Pedro de las Colonias y como director a un grupo de liberales encabezados por Madero, los que al ser derrotados, extendieron su radio de acción a otros Estados, especialmente al de Yucatán. Ahí también fueron derrotados los grupos afiliados al antirreleccionista local, que manifestaron descontento dándole publicidad en el mismo periódico citado.

Para la penúltima reelección de Díaz, ya se formaba un grupo numeroso de antirreleccionistas, no ya contra los Presidentes Municipales, Diputados, Senadores, Gobernadores sino contra el mismo Díaz, pero en el terreno franco de la democracia. El "reyismo" comenzó a perfilarse contra el "grupo científico", y el antirreleccionismo fue un hecho ante la famosa entrevista realizada por Creelman, en febrero de 1908, en la que el dictador expresó: Que el pueblo mexicano se encontraba ya apto para la democracia, y que su gobierno vería con agrado que todos los partidos políticos de oposición se organizaran para entrar en la lucha cívica y tomar parte en la renovación de poderes.

En octubre de ese mismo año, Madero dió a la publicidad su famoso libro titulado la sucesión presidencial en 1910, que levantó gran alboroto y apretó más las filas antirreleccionistas; pero en tal documento trató casi exclusivamente del asunto político, aun que, de paso habló sobre las huelgas del Río Blanco y Cananea; por lo que no vió, el problema básico del pueblo mexicano, en lo social y económico. En la misma convención antirreleccionista, del Tivoli del Eliseo, realizada el 15 de abril de 1910, tampoco se tuvo un plan social y se adoptó el lema ya esbozado; de sufragio libre y no reelección.

En la propaganda del candidato presidencial, sólo agitó la cuestión política y el mismo Plan de San Luis Potosí, del 5 de octubre de 1910, sólo en unas pocas líneas se refirió a la restitución de tierras de los pueblos indígenas. El programa de la lucha maderista fue eminentemente político. La cuestión obrera no se tomó en cuenta, sin embargo, mientras la lucha de armas se desarrollaba en Casas Gran-

des, el 6 de marzo de 1911, los tipógrafos tenían reuniones para constituir una organización de resistencia, la que se constituyó el 2 de mayo del mismo año, días antes de que Madero, tomara Ciudad Juárez y de que el dictador saliera del país.

Con el triunfo de la revolución maderista, comenzaron a formarse otras agrupaciones obreras: como la de canteros y albañiles con ideas más avanzadas, dirigidas por el español sindicalista Juan Francisco Moncaleano; la de Sastres dirigidas por el radical Luis Méndez; la de Tipógrafos por el español Amadeo Ferrer, agrupación que pronto se convirtió en "Confederación Nacional de Artes Gráficas."

Por otra parte en la rinconada de la Soledad, se reunían -- José López Dóñez, Alfredo Pérez, Enrique H. Arce, Quintero, López -- Cortés, Rodarte, Echeverría, para discutir sus postulados de lucha -- societaria, fundando el periódico El Tipográfico Mexicano el 8 de octubre en 1911 extendiendo su acción a los Estados de Sonora, Guanajuato, Sinaloa, Tamaulipas y Yucatán; su primer triunfo en contra de la empresa "La Tipografía Mercantil" representa el final de una de sus primeras pugnas con el capitalismo patronal.

La Confederación del Trabajo de México, al unísono con la actividad de los tipógrafos, Pedro Junco, en Veracruz, organizaba sindicatos: antiestatales, anticapitalistas, anticatólicos, antimilitaristas.

Asimismo, Lázaro Gutiérrez de Lara, Francisco Casals, Julio Cadena y otros recorrían el norte, buscando el mismo objetivo de organización obrera y campesina, y en el Estado de Zacatecas, José T. Medina y Luis Méndez, recogieron más tarde el fruto de estos principios; ya que surgieron la Unión Minera Mexicana, en el norte del país, la Confederación del Trabajo, en Torreón Coah.; el gremio de Alijadores de Tampico y Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana, en Veracruz, Ver.

Todo este movimiento obrero nacía a impulso de la libertad política, y fue tan activo que se pidió la creación de la Oficina del Trabajo, al Presidente interino De La Barra, cosa que éste no aceptó y que el presidente Madero llevó a cabo en diciembre de 1911, creando un departamento en la Secretaría de Agricultura y Fomento, siendo Antonio Ramos Pedrueza, el encargado de resolver los problemas del capital y el trabajo. Los trabajadores de la industria Textil, presentaron huelga tras huelga, que a fines de 1911 y principios de 1912, dieron lugar a que el gobierno convocara a una convención sin que se presentaran los obreros, que pedían 10 horas de labor en vez de las 12 y 14 que trabajaban como jornada.

Por otra parte, el 23 de septiembre de 1911, Sarabia, Villarreal, Martínez, que luchaban por constituir la Confederación General del Trabajo, decían el 5 de agosto de 1911 " Hemos reconquistado las garantías constitucionales que lúpiamente nos habían arrebatado; estamos ahora capacitados para expresar sin trabas ni temores nuestro pensamiento; pero la libertad política por más hermosa y seductora que

sea no es bastante para labrar la felicidad de los pueblos".

En tanto se fundaba el 15 de febrero de 1912 la Casa del -- Obrero Mundial, con la Escuela Racionalista, "Ferrer Guardia"; el periódico Luz y el grupo anarquista. Los periódicos El Radical y el Socialista también levantaron sus banderas por la causa obrera. Ya los Flores Magón, Rivera, Figueroa, Araujo, habían lanzado un manifiesto de reto al gobierno, al capital y al clero.

Esta efervescencia societaria dió lugar en el año de 1912 -- a que el clero también tratara de organizar sociedades obreras, en -- Michoacán, Jalisco, Guanajuato y algunas otras entidades. Su propa -- ganda de la encíclica papal "Rerum Novarum" tuvo eco, y se organizó un congreso obrero en Zamora, donde se propuso entre otras cosas, la construcción de casa baratas para obreros, aumentos de salarios y reduc -- ción de horas de trabajo, sin que se propusieran apoyar los movimien -- tos huelguísticos.

El Departamento del Trabajo, comenzó a hacer cierta política provocando la división obrera, y apoyando a algunas organizaciones. -- Así se constituyó la Gran Liga Obrera contra la Federación Nacional -- del Trabajo, sin que durase mucho tiempo la primera. La segunda, por su parte, apoyó a los obreros de las 133 factorías textiles que pedían contrato, aumento de salarios y otras bonificaciones que no fueron -- oídas. Sin embargo, se nombró un Comité Permanente del Trabajo, para atender las peticiones, fijándose \$1.25 como salario que los patrones

no aceptaron: posponiéndose de hecho estos problemas para otra Conferencia de Cámaras Independientes del Trabajo; de Veracruz se pronunciaron por: el establecimiento de Juntas de Conciliación y Arbitraje; reconocimiento del Derecho de Huelga y organización obrera de todo el país, sin que obtuvieran ningún resultado, ya que la prensa maderista (como Nueva Era) hacia labor contraria a los derechos obreros y fue la causante de que el 20 de enero de 1913 clausurara el gobierno la Casa del Obrero Mundial, expulsara al líder Moncaleano y persiguiera al grupo anarquista, cuyo periódico "Luz" también fue amordazado.

LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL.

Seguramente que dentro del movimiento obrero en México, la Casa del Obrero Mundial tuvo suma importancia y fue una escuela donde se esbozaron todas las teorías económicas-sociales del momento que -- preludiaban las nacientes agrupaciones de trabajadores. Allí estaban desde los anarco sindicalistas hasta los que todavía soñaban con las sociedades mutualistas y de ahorros. Sin embargo, de allí tomó aliento la Sociedad de Empleados Libres, pronunciándose por el descanso -- semanal (dominical) y por las ocho horas de trabajo.

Aunque clausurada la Casa del Obrero Mundial a causa de la -- campaña injustificada dirigida contra ella por la prensa maderista, -- sus dirigentes no se desanimaron y procedieron a su reapertura, en la planta de la casa número 41 del Estanco de Hombres, y a ella ingresaron los diputados Jesús Urueta, Hilario Carrillo y Serapio Rendón, de bido a la muerte de Madero y Pino Suárez y al cuartelazo de Huerta su

su organización fue mejor y se apretaron más sus filas. Se contó con biblioteca; se fundó un taller comunal de sastrería. Ahí se reunían semanalmente distinguidos oradores como Soto y Gama; Pérez Taylor; F. Elvira Alonso, director de el periódico El Radical, Diego Arenas - Guzman, Carlos A. Peralta, Eloy Armenta, el poeta Santos Chocano, Santiago R. de la Vega y otros intelectuales.

Se acordó que el movimiento obrero conmemorara el 10 de Mayo 1913 por primera vez en México. Ya que el primero de mayo de 1912, lo había celebrado el Partido Socialista pero participaron en la celebración políticos sin entusiasmo, tomaron parte en la primera manifestación: el Gremio de Carpinteros, la Sociedad Mutualista de Auxilios, el Ramo de Sastrerías, el Centro Cosmopolita de Dependientes, los Obreros de la Fábrica de Fósforos y Cerillos, los Obreros - Ferrocarrileros de la División Estado de Hidalgo, los Operarios de la Impresión del Timbre, la Sociedad de Tejedores. (5)

2.- Constitución de 1917, y el desarrollo del sindicalismo de 1917 hasta nuestros días.

El movimiento obrero ya sindicalizado se produce propiamente después de expedida la Constitución del 17, cuyo artículo 123 señala clara y ordenadamente el camino a seguir, es decir, el gobierno marcó la pauta que las incipientes organizaciones obreras habían de continuar para sus fines de defensa, no obstante que todavía eran con treñidas en su actuación y no contaban con las garantías y libertades

que la citada ley les otorgaba.

El pensamiento obrero no estaba aún encauzado; seguía oscilando entre varias corrientes teóricas y de lucha le quedaban resabios del antiguo mutualismo, del cooperativismo y del anarco-sindicalismo; se manifestaba marxista, socialista, sin embargo la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana que a iniciativa de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal celebró en marzo de 1916, el primer Congreso Obrero Nacional, se pronunció por los siguientes principios: "Lucha de Clases hasta conseguir la socialización de los medios de producción." Como medio de combate la acción directa y la acción política. Quedó prohibido a sus miembros que aceptaran cargos o puestos públicos. Se hizo la declaración de que "no hay distinción entre los sexos, y las nacionalidades en la categoría del trabajo (manual o intelectual), y entre las religiones, tratándose de la organización y defensa del trabajador.

Se proclamó, además "que los sindicatos de la Confederación son exclusivamente ligas de resistencia y que la escuela racionalista" es la única que beneficia a la clase trabajadora.

Estos postulados teóricos se adelantaron a la revolución comunista rusa de octubre de 17, así como a las bases socialistas del citado Artículo 123.

Empero, este movimiento obrerista, y las leyes expedidas para la protección del trabajador, sólo quedaron escritas, ya que en --

la práctica siguió habiendo una represión de parte del gobierno Carranista tenemos como ejemplo la huelga general del 31 de julio de 1916- en el distrito federal, huelga secundada en Veracruz y otras poblaciones, en la cual el Comité de Huelga fue encarcelado, desconociéndose a los sindicatos y restaurándose la Ley Juárez del 25 de enero de 1862 contra los trastornadores del orden, o sea la pena de muerte. Hechos semejantes acontecieron en 1919 contra la huelga de profesores de primaria del Distrito Federal, al reclamar éstos la falta de pago de sueldos. El ayuntamiento desconoció la citada huelga, por violación al respeto de autoridad; ordenó al cierre de las Escuelas y el cese del profesorado en masa; medidas que dieron motivo a una huelga general de trabajadores que también fue sofocada con amenazas y encarcelamiento de los líderes.

Las organizaciones obreras de Tampico convocaron a un Congreso Nacional que se verificó el 13 de octubre de 1917 siguiendo los --lineamientos de Veracruz, efectuado el año anterior, después de algunos acuerdos previos, designaron un Comité Central con residencia en Torreón Coah. para que convocase a todas las asociaciones de obreros del país a fin de constituir una Confederación Regional Obrera. - En dicho puerto también hubo persecución y se lamentó la muerte de un líder.

Los organizadores que contaban con cierto apoyo del gobernador de Coahuila se refugiaron en dicha entidad y además obtuvieron su patrocinio para celebrar en Saltillo otro congreso, con un programa -

ya orientado en la lucha sindical y para formar un organismo centralizador del proletariado nacional. Así se reunieron los esfuerzos - aislados o locales y se llegó a un acuerdo sobre las bases sindicales, la acción asociativa que debía desarrollarse y la defensa, del derecho obrero ya señalado en la Constitución del 1917.

Así se organizó la primera Gran Central Obrera denominada Confederación Revolucionaria Obrero Mexicana (C. R. O. M.) el 22 - de marzo de 1918.

Se puede decir que el movimiento obrero mexicano hizo sentir su fuerza después de la caída del presidente Carranza, cuando el gobierno Obregonista abrió paso franco a su desarrollo. Esto significa que el sindicalismo mexicano se abate o progresa según el apoyo gubernamental, sin que el capitalismo intervenga. (6)

La legislación obrera se completó en todas las entidades - con las leyes orgánicas respectivas. Las juntas de conciliación y - Arbitraje funcionaron ya con eficacia. Pero, la Suprema Corte de -- Justicia siguió sustentando el principio opuesto desde 1917 hasta 1923 relativo a que las Juntas de Conciliación y Arbitraje carecen de imperio y no constituyen un tribunal; son únicamente una institución de - derecho público, ya que tienen por objeto evitar los grandes trastornos producidos por los conflictos entre el capital y el trabajo; que la Fracción XXI del Artículo 123 Constitucional, implícitamente declara que los laudos de las juntas no tienen la fuerza de la cosa juzga-

da y establece, por sí misma, un medio no sólo para modificar o reformar el laudo, sino aun para dejarlo totalmente sin efecto. Afortunadamente, el Supremo Tribunal cambió de jurisprudencia al respecto, en 1924 en favor del movimiento obrero. El ejecutivo Federal se vió - - obligado a intervenir en cuestiones de trabajo.

Seguramente que el progreso de la organización obrera, el - sindicalismo en marcha y el propio derecho obrero, dieron margen a que el gobierno resolviera por medio jurídicos las cuestiones del capital y el trabajo, la Cámara de Diputados aprobó la "Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional" (9 de diciembre de 1925), la que declara obligatorio el contrato colectivo del trabajo y la organización de los obreros para poder celebrar el contrato; que no se podrá reconocer - la existencia simultánea de dos agrupaciones en una misma empresa, y - que el contrato sólo será celebrado con la agrupación que tenga mayoría de miembros en servicio activo; la huelga en ningún caso da por - terminado el contrato de trabajo; que sólo la mayoría de trabajadores podrán declararla; que el patrón no podrá sustituir a los huelguistas, y que la huelga por simpatía o solidaridad, tienen el mismo carácter - del movimiento que haya secundado.

El congreso de la Nación expidió la "Ley Orgánica del Artículo 4 Constitucional en lo relativo a la libertad del trabajo" (18 - de diciembre de 1925).

La libertad sindical, que era un hecho en las agrupaciones obreras, -

dejaba a la zaga a los maestros de Escuela, a los empleados públicos y particulares, a la mujer trabajadora y a los campesinos. Con motivo de la huelga magisterial y ante la desaprobación gubernativa, el diario Universal expresó entre otras cosas, "que el origen de la huelga era vicioso y el curso de ella arbitrario, puesto que admitir el derecho de la huelga en el personal docente, que en sentido administrativo se integra por meros servidores de la nación equivaldría al absurdo de reconocer la huelga del Estado contra el Estado". Este mismo argumento sirvió más tarde para contrariar al derecho de huelga especificado en el Estatuto jurídico de los trabajadores al Servicio del Estado.

Los empleados particulares de empresas y oficinas no trataron de unificarse. No eran un factor gremial, ni económico ni social.

LAS GRANDES CENTRALES OBRERAS.

Es un hecho conocido que el primer centro de organización obrera en México fue la Casa del Obrero Mundial, por su actividad y propaganda, y que de ahí surgieron los líderes que más tarde habían de encauzar el movimiento obrero nacional.

Su acción política, social y educativa se entendió en plena revolución a entidades del norte y del sur, como Coahuila, Tamaulipas, Yucatán, etc.

Los dirigentes soportaron persecuciones, la expulsión de lí

deres extranjeros, los encarcelamientos, pero no cesaron. Sus doctrinas primero anarco-sindicalistas y después comunistas o de un programa "racionalista" y anticlerical, tuvieron que plegarse a las demandas de la Revolución Mexicana, y así organizaron los "Batallones Rojos de Obreros" pero con miras a la acción directa y con las armas en la mano por ello, el gobierno Constitucionalista los paró en seco, en vez de atraerlos; los Obreros unidos a los campesinos, hubieran sostenido al mismo presidente Carranza, en 1920.

Tal fue el error del Presidente Madero, al licenciar a las fuerzas libertadoras de 1910 y quedar en brazos de sus enemigos o del ejército federal porfiriano que no aceptaba su derrota por el pueblo armado.

Hemos dicho que no obstante la posición difícil de las incipientes organizaciones obreras en el país, pudieron, sostenerse y constituir una gran central obrera que fue la C.R.O.M., la cual con su -- ruta marxista rompe la tradición anarquista de los primeros sindicatos. Al mismo tiempo declara "que la lucha de clases es su medio de combate; que se propone conseguir la socialización de los medios de producción. Pregoniza la supresión de la propiedad privada y señala la posibilidad de la acción política del proletariado" (fundado, más tarde el partido Laborista Mexicano con vistas a adueñarse del poder, cuando menos a estar dentro de él, como sucedió en el gobierno Obregonista y abiertamente en el Callista; de allí su desprestigio y prácticamente su caída como central obrera después de la muerte del General Obregón).

La mujer de la clase media apenas comenzaba a trabajar como empleada del gobierno y de las negociaciones industriales y comerciales o en trabajos a domicilio, de confección de ropa, bordados, etc. La mujer obrera, en menor número concurría a las fábricas y en el campo sólo las campesinas e indígenas ayudaban a sus familiares, o trabajaban en su industria.

La Confederación Regional Obrera Mexicana (C.R.O.M.), al organizarse contaba con 7.000 trabajadores, para 1919 éstos ascendían a 10,000, en 1920 a 50.000, en 1921 a 150.000, en 1922 1.500.000 en 1926 a 2.000.000; es decir, que se halló por entonces en la cúspide de su poderío. (7)

Aquí se pone de manifiesto la importancia del principio de que la acción socialista y la burocracia no pueden compaginarse; para la lucha sindical sea efectiva, líderes, y agrupaciones obreras no deben actuar en política subordinándose o adhiriéndose a un gobierno de cualquier tendencia, por que al caer éste o retirarles su apoyo -- padecen las consecuencias que sufrió la C.R.O.M.

La Confederación General de Trabajadores (C.G.T.) que surgió tiempo después de la C.R.O.M. recoge la tradición anarquista, se declara apolítica y trata de luchar mediante un sindicalismo revolucionario contra el régimen burgués, declarándose francamente comunista.

La C.G.T. llegó a contar con un máximo de 80,000 trabajadores y tuvo cierta importancia por su independencia del gobierno; sus

líderes atacaron terriblemente al Presidente Calles, y esa oposición - en la tercera década del presente siglo, no le permitió desarrollarse - lo cual es claro ejemplo de lo dicho; esta confederación se organizó - por numerosos obreros de la C.R.O.M. que han rechazado la tutela ofi-- cial, así como de obreros de otros sindicatos como el de Textiles, de Tranviarios, y otros.

Después de haber concurrido algunos de sus representantes - a Amsterdam, la C.G.T. convocó a una Convención Radical Roja el 15 de julio de 1921, de donde salió su doctrina y su programa. Entre sus -- líderes figuraban Manuel O. Ramirez Salazar, José C. Valdés y otros. Se declararon asimismo rojos y a los cromistas los tildaron de amarillos declarando; que " La división existe entre los proletarios mexica nos, es porque el grupo dirigente de la C.R.O.M. sólo quiere, que obre-- próxima, limitada, relativa, concreta, y prácticamente; el grupo diri-- gente de la C.G.T. a su vez hace lo posible porque se actué remota, -- ilimitada, absoluta, abstracta y teóricamente. "(8) Luego respecto -- " a la defensa de los intereses económicos de los agremiados, su obje-- tivo inmediato constituye el cambio completo en el triple aspecto, - político, económico y social "; expone que "su interés principal son-- las masas y no los individuos ". Pero la C. R. O. M., considera como-- necesidad política la de actuar dentro del gobierno, prestándole su -- apoyo al que sea obrerista. Al final, cedió su independecia y sus -- principios sumamente radicales no se llevaron a efecto, como tampoco - los de la C.R.O.M. se acusaba a ésta de estar vendida a la American -- Federation Of Labor. (9)

Sin embargo, su actitud, provocó la organización del obrerismo católico el 25 de abril de 1922, cuyo lema de "Justicia y Caridad", siguió la doctrina social enunciada por el Papá León XIII en la Encíclica Rerum Novarum.

Los sindicatos católicos más bien las organizaciones gremiales contaban con antecedentes de bienestar social desde principios del siglo. Fundaron cajas de ahorro, dispensarios y en general, hicieron labor de mutualismo. Pidieron a las empresas la jornada de 8 horas y que no ocuparan a menores. Por medio de los periódicos "Restauración y Democracia Cristiana" reunieron adictos y constituyeron una central con el nombre de "Obreros Guadalupanos" que más tarde se llamó "Union Católica Obrera" además, celebraron varios congresos en Puebla, Guadalajara, Oaxaca, Morelia, y Zamora. Para 1922, había en Jalisco 21 sindicatos católicos; en Michoacán 11; en Texcoco 9 y en el D.F. 4. La Confederación Nacional Católica del Trabajo no pudo prosperar, no obstante el ascendiente religioso sobre los obreros. Sin embargo, en 1925 contaba con 22,137 miembros y 392 sindicatos. No obstante ello una mayoría de obreros católicos se afiliaron a la C. R. O. M. y a la C. G. T. dejando el campo dicho, por otro más activo o de búsqueda de un inmediato bienestar. (10)

Con la muerte del general Obregón reeleccionista, se contuvo la acción obrera. El Presidente Emilio Portes Gil, dió más importancia al agrarismo. En el gobierno de Ortiz Rubio comienza un nuevo programa sindical (1931) con el aspecto jurídico, al aprobarse las --

reformas de los Artículos Constitucionales, 73, fracción X y 123 fracción que federalizó las leyes del trabajo.

El Presidente Abelardo L. Rodríguez parece que impuso ciertas restricciones al obrerismo por la desorientación o división del mismo, o por determinada protección al capital extranjero.

Al llegar el general Lázaro Cárdenas del Río al poder se registraban 2,781 sindicatos, 51 federaciones y 13 confederaciones sin que hubiera una gran central obrera que los uniera y los consolidara. La poderosa C.R.O.M. había desaparecido al retirarle su apoyo el gobierno. (11)

La Confederación General de Trabajadores tampoco contaba con la ayuda gobiernista para convertirse en dirigente, no obstante su fuerza y la desintegración de la CROM. En 1928, ya se había registrado un movimiento divisionista al separarse la Confederación de Artesgráficas, la Confederación de Tranviarios, la Federación de Sindicatos de la Industria Textil, la Federación de Trabajadores del D.F. y federaciones de otros Estados, las que vinieron a aumentar las filas de la C.G.T. contando con 96 sindicatos y más de 80,000 afiliados.

Por tanto, numerosos sindicatos obreros al no contar con apoyo suficiente en las ciudades centrales y otra, en 1936, se separaron de la C.R.O.M. de la C.G.T., de la Confederación General de Obreros y Campesinos, de la Confederación Sindical Unitaria de México, de la Cá

mara Nacional del Trabajo, del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, del Sindicato de Electricistas, de la Alianza de Mineros, del Sindicato de Artes Gráficas, de la Alianza de Obreros y Empleados de la -
 Cía. de Tranvías, y otras agrupaciones del D.F. y del país, para consti-
 tuir la Confederación de Trabajadores de México (C. T. M.). La se-
 gunda Central Obrera que hasta la fecha sigue dominando. La C. R. O .M.
 a dirigido por más de 70 años y la C.T.M. lleva más de 50 años en el -
 poder del sindicalismo Obrero Mexicano. (12)

La C.T.M. sustentó, en su primer Congreso, "una posición
 sindical dentro de la lucha de clases al servicio del proletariado na-
 cional". Su primer Srio. General fue el Lic. Vicente Lombardo Toleda-
 no, encauzó hábilmente dicha central, respaldada por el gobierno Carde-
 nista; resolvió graves problemas y pugnó por una legislación del traba-
 jo adecuada al movimiento obrero. Políticamente, la C.T.M. respaldó -
 al gobierno y tuvo representantes en el Congreso de la Unión. En las-
 relaciones internacionales, se adhirió al Congreso Obrero Mundial de-
 Londres (1936) y organizó el Congreso Obrero Latino-Americano de don-
 de nació la C.T.A.L.: Confederación de Trabajadores de la América La-
 tina (1938) que dirigió el propio Lombardo Toledano. Sin embargo la-
 C.T.M. se separó de esta organización (1948) por contener una orienta-
 ción marxista y para estar alineada a un nuevo programa y doctrina de
 sentido revolucionario mexicano. (13)

Se nota desde luego, que la C.T.M. no quiso afiliarse al
 movimiento societario sindical norteamericano como lo hizo la C.R.O.M.
 y la C.T.A.L. también tuvo un sentido antiamericanista, así como la -

C.G.T. que se adhirió a la a la Federación Internacional Anarco-Sindicalista de Berlín.

La C.T.M. ya en pleno dominio, tuvo una pugna con la -- Confederación de Obreros y Campesinos de México y la Confederación -- Proletaria Nacional (1942); pero también hizo un intento de unificación con la C.G.T. la C.R.O.M. y el Sindicato de la Industria Minera Metalúrgica y Similares de la República Mexicana, obra ésta del gobierno de Manuel Avila Camacho.

Es necesario anotar que los principales líderes de estas grandes centrales obreras fueron Morones, Lombardo Toledano, Fernando Amilpa y otros, quienes ayudados por los gobiernos respectivos encauzaron el movimiento obrero nacional.⁽¹⁴⁾

En los sexenios posteriores, el gobierno y el movimiento obrero sindicalizado tuvo las relaciones más satisfactorias para el sindicalismo, ya que los cambios en las dirigencias obreras fue un -- cambio de hombres y no de estructuras ni de planes y llega hasta nuestros días un hombre llamado Fidel Velázquez Sánchez, el cual encabeza la Confederación de Trabajadores de México esta central como hemos -- dicho es la más importante del país en el siglo XX; sin embargo, esta relación de mutuo apoyo del Gobierno con el movimiento obrero organizado se ve alterada y empieza su rompimiento a partir de 1986.

A la mitad del sexenio de la crisis y al hacer un recorrido a través de los tortuosos senderos seguidos por los asalariados

mexicanos en el cambiante y accidentado mundo del trabajo, era más que suficiente para constatar una política orientada a modificar el orden laboral existente y en marco jurídico vigente.

Los ataques dirigidos contra importantes sindicatos de empresa como electricistas, telefonistas, Universitarios, Automotrices, -- minero metalúrgicos, textiles, aviación entre otros muchos, no eran -- gratuitos y mucho menos podían ser considerados como hechos aislados; -- por el contrario, más allá de la crisis, era parte de una bien orques-
tada acción dirigida a terminar con actuales formas de organización -- obrera y con las conquistas plasmadas en diversas formas de contrata-
ción colectiva.

Se pretendía acabar de tajo con el control sindical sobre -- la fuerza de trabajo: su control contractual sobre los procesos produc-
tivos; su control sobre la jornada laboral, sobre su intensidad y so -- bre el escalafón. Se intentaba hacer más racional y eficiente el fun-
cionamiento de la planta industrial nacional por medio de la innova -- ción tecnológica y de formas más acabadas de organización del trabajo,
se quería, en suma transformar no sólo las condiciones en que el obrero
realizaba su labor, sino primordialmente, instaurar nuevas formas -- de dominación del capital y de subordinación del trabajo.

Las acciones emprendidas por el gobierno y los empresarios -- con las intenciones antes señaladas, no eran ni con mucho suficientes
para afirmar que el proyecto de modernización de reconversión - - -

industrial o de cambio estructural según se le quieran llamar fuera un hecho. Se necesitaba mucho más que despidos masivos de trabajadores, que ataques a sus conquistas, su organización y su marco jurídico para lograrlo. Se requerían de cambios estructurales mucho más profundos que al momento se veían poco probables.

Era en verdad difícil de creerlo en ese momento de nuestro presente histórico; sobre todo cuando teníamos que soportar como hoy el asfixiante peso de una deuda externa enorme; porque hasta donde sabíamos era imposible combinar un proceso de inflación no controlada con un crecimiento del producto interno bruto; porque no veíamos cómo, ni porque ni por donde iba a cambiar una burguesía tradicionalmente chaparra de pronto, la clase obrera seguía sin poder romper con su aislamiento, con lo atomizado de su respuesta político-sindical; continuaban soportando el pesado lastre de una alianza con el estado que la inmovilizaba y apareciendo blanco fácil de un empresario voraz desarrollado en un ambiente de capitalismo salvaje.

Este proceso de desintegración de la clase obrera mexicana y de sus conquistas, era en ese entonces el único elemento claramente definido nada despreciable por cierto que nos permitía hablar de una posible modernización de la planta industrial nacional.

En diciembre de 1987, en medio de poco convencidas amenazas a huelga general por parte del sector obrero y de molestas actitudes de prepotencia empresarial, el gobierno mexicano le impone a la sociedad un Pacto de Solidaridad Económica que en el transcurso del -

año logra salir victorioso en el combate contra la inflación y no sólo va a consolidar también la alianza con el más poderoso sector empresarial, la burguesía financiera que a través de un " Pacto de Revolución Pasiva " es decir, un tránsito a la modernidad sin bruscas rupturas - políticas, acompañado de un combate sin cuartel al viejo Estado populista corporativo.

Han transcurrido también más de dos años de evidente congelamiento de la respuesta obrera con el consecuente empeoramiento no sólo en las condiciones de vida de cientos de miles de asalariados en el país, sino primordialmente en sus condiciones de organización y de lucha.

Resultando: un continuo desmembramiento de la estructura sindical corporativa, o más concretamente, un desmejoramiento de la poderosa C.T.M. un resquebrajamiento de los cimientos del organismo cúpula de los trabajadores, el Congreso del Trabajo y un agotamiento hasta la inutilidad total de las tradicionales formas de negociación política y laboral utilizadas por líderes del movimiento obrero organizado. En fin, a mediados de 1990, nos encontramos con un movimiento obrero sometido, sin alternativas posibles y prácticamente desmovilizado, que se subordina por convencimiento o por fuerza, que importa a los proyectos estatales de modernización.

Si durante cinco años de régimen de Miguel de la Madrid la clase obrera fue perdiendo paulativamente beligerancia frente al capi-

tal y al Estado, al sexto año de gobierno desapareció prácticamente - su presencia del escenario político nacional. La respuesta política - del obrero mexicano en sus tradicionales espacios: la fábrica y el - - sindicato estaba cancelada.

Su descontento tomó otros derroteros. Se diluyó en las per turbadoras marchas del frente cardenista, en la protesta ciudadana del 6 de julio y en las riñas escenificadas en el recinto camarál. Se per dió en los intrincados senderos de lo popular.

Fue devorado nuevamente por el mito de una revolución nacio nal que inspiró un ancestral anhelo de justicia social, y bueno, es -- importante señalarlo, en estos meses de aguda lucha política y de frecuentes brotes de inconformidad ciudadana la respuesta obrera a la orquestada embestida del capital bajó tanto su intencidad que práctica - mente desapareció. Los empresarios nacionales, estatales y extranje - ros siguieron haciendo de las suyas amparados en la necesidad de moder nizar la planta productiva nacional. Por sus propias condiciones es-- estructurales, el movimiento obrero mexicano no pudo formar nunca un - - frente de resistencia que frenara al despotismo empresarial y la política antiobrera del régimen. En fin, a pesar de la espectacular con - tienda política escenificada en la cámara a lo largo de los últimos - seis meses, de 1988 el nuevo modelo de acumulación de capital avanza - con sus enormes costos sociales a pesar de la intensa lucha partidaria impulsada desde la oposición de izquierda.

Conclusión: no es suficiente la lucha en la Cámara, las -

energías impugnaciones y las airadas réplicas; se necesita algo más -- que ocupaciones masivas del estrado para hacer valer y sentir otro tipo de intereses nacionales.

La respuesta no está sólo en la Cámara, se encuentra también y de manera prioritaria en la fábrica, el sindicato, el barrio, el -- campo. En la lucha que rompa para siempre con la gris figura de lo -- popular y defina claramente el carácter que hoy como nunca determina -- nuestro desarrollo social.

Quién puede negar hoy los espectaculares logros alcanzados -- por el Pacto de Desarrollo Económico en el combate contra la infracción principalmente si lo comparamos con otros intentos parecidos, instrumentos en nuestro continente: el plan Austral o el plan Cruzado; sin -- embargo, como todo aquello que tenga que ver con los comportamientos -- sociales de los hombres, no es posible generalizar sus supuestas bondades a todos los sectores sociales que integran la Nación.

Nadie duda del éxito obtenido con el Pacto si lo observamos -- desde la perspectiva del proyecto modernizador del Estado Mexicano que lo convirtió en uno de sus soportes fundamentales, pero como cualquier medida modernizadora según nos enseña la historia, el Pacto se inició, desarrollo y consolidó totalmente ajeno a la voluntad de las grandes -- masas de la población; por lo tanto, esta acción de supuesta concertación social fue impuesta, autoritaria y arbitrariamente, de la cúpula del poder, con todo el contenido de antidemocracia que mostró desde -- su implantación; por lo tanto sus efectos quedaron lejos de traducirse

en un mejoramiento real de las condiciones de vida de los asalariados del país. Y no sólo eso, el Pacto tuvo también para beneplácito del sector empresarial un impacto devastador sobre la respuesta obrera.

Pacto de Solidaridad Económica se propuso y lo logró, frenar no solamente los incrementos salariales y entretener los incontrastables precios, sino congelar la respuesta obrera y desarticular su organización; a nadie le extraña que lo anterior se haya traducido en disminuir a 120 los emplazamientos a huelga durante 1988 0.5% del total registrado en el sexenio, cantidad irrisoria si la comparamos no sólo con el año de más alto índice de emplazamientos 1983 con 178,522, sino con el más bajo 1984 1,621 y que decir de las huelgas estalladas 0.75% del total del sexenio de los convenios de revisión salarial 0.76%.

(15)

Por lo demás, las causas de los conflictos mantuvieron su tendencia, aunque considerablemente disminuidas en relación a los últimos cinco años (c.f. infra. p.). De las 1,017 causas de conflictos registradas a lo largo de 1988, sólo el 1.6% fué ofrecido a la solidaridad en la lucha obrera, mientras el 73% se concentró en la batalla por un salario que no dejó de perder valor. Conclusión: las orientaciones seguidas por la respuesta obrera a lo largo del sexenio siguieron mostrando en 1988, a pesar de las enormes exigencias de cambio al interior de la organización obrera para defenderse con posibilidad de éxito del ataque modernizador, su marcado carácter gremial y lo atomizado de su acción combativa. En fin, permaneció el enorme atraso político utilizado por las autoridades en su descarado manipuleo del inte

res proletario en beneficio de una reconversión industrial que todavía hoy tiene mucho de promesa. Veamos algunos casos.

El 18 de febrero de 1988, en una gran marcha organizada por el Frente Nacional de Resistencia contra el Pacto de Solidaridad-Económica que abarrotó la Plaza de la Constitución, se acordó a través de encendidos discursos pronunciados por fogosos oradores, que de ese momento en adelante las organizaciones sociales no realizarían ni una lucha aislada más! el buen deseo se convirtió de inmediato en quimera. La misma concentración humana, a pesar de su impresionante número de marchantes, mostró importantísimas ausencias: las organizaciones obreras no acudieron al llamado y sólo el sindicalismo Universitario bien podríamos decir que el S.T.U.N.A.M. recoge la voz de los asalariados interlocutor cuya debilidad manifiesta quedaría evidenciada días después.

Durante el mes de febrero, más de 20 sindicatos universitarios marginados de las buenas intenciones del Pacto deciden irse a la huelga en busca del 15% de aumento salarial prometido, el 20% otorgado a los salarios mínimos y un 11% pro revisión contractual así las dos grandes centrales que agrupan a la mayoría de las organizaciones sindicales universitarias el S.U.N.T.U. y la C.O.N.T.U. demandan un incremento del 46% al salario tomando como base la negociación realizada por el Sindicato de Trabajadores Universitarios a mediados del mes de enero. Todo parecía indicar que al fin después de tantas voluntades-políticas tiradas por la borda, el sindicalismo universitario podría detener en una acción conjunta nunca antes realizada, la casi vertical

caída de su salario.

El primer antecedente se vivió el día 28 de enero, 14 sin dicatos de universidades de provincia y el sindicato de trabajadores - universitarios realizan un paro de labores de 12 horas, paralelamente la dirección del sindicato de la U.N.A.M. establece ante las autorida des laborales un emplazamiento a huelga por solidaridad, rechazado de inmediato por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El día 9 de febrero el S.T.U.N.A.M. marcha a la Junta Federal y realiza un miti n en protesta acompañado en la provincia por paros parciales y total es en varios centros de educación superior. El día 21, los líderes- por tiempo indefinido en solidaridad con los más de 20 sindicatos uni versitarios que en ese momento se encontraban en huelga. El día 23 de manera por demás sorpresiva, después del paro de 24 horas realizado en la U.N.A.M. y de la marcha que este mismo día llevó la comunidad uni versitaria en defensa de la realización del congreso universitario, la decisión del S.T.U.N.A.M. fue clara en el sentido de no lanzarse a la huelga. Como era de esperarse, a partir de ese momento la actitud -- universitaria de las universidades en huelga se desmoronó, y cada uno de los sindicatos negoció como mejor pudo su incremento salarial.

El S.T.U.N.A.M. y el S.U.N.T.U. justifican la decisión -- priorizando la necesidad de luchar por un Congreso Universitario". No cerramos la puerta a la historia" declararon y por supuesto nadie se- tomó la molestia de tomar su opinión a los sindicatos en huelga, ni - en analizar las implicaciones que esta decisión traería al sindicalis

mo universitario.

Nueve meses después el S.T.U.N.A.M. estalla nuevamente una huelga que pretende rescatar la dignidad del asalariado universitario y no tiene respuesta; permanecen aislados y tienen que levantarla después de casi un mes sin haber logrado prácticamente nada.

Otra promesa de resurgimiento en la respuesta obrera fué la del Sindicato Mexicano de Electricistas, transitó en los primeros meses del año de la amenaza de huelga con apagón, sin intervención administrativa, a la presidencia del Congreso del Trabajo; de la aplastante derrota de la corriente sindical democrática que pretendió desde 1987 encabezar la lucha obrera en el país, a un conflicto laboral resuelto con 79 cláusulas pendientes de revisar 67% del total del clausulado contraactual y con la negociación por parte de la empresa a la más importante de las demandas exigidas por los trabajadores; quitar de la razón social de la empresa la estigma de " en liquidación "

Cabe recordar también la lucha engendrada desde abajo y en contra de su propia dirigencia sindical emprendida por los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social en demanda de un aumento salarial contraactual de 35% Organizados en una Coordinadora de Trabajadores Democráticos del I.M.S.S., realizan varios paros y marchas en la ciudad de México y en algunas ciudades de provincia, como tantos otros movimientos, no tuvo la capacidad de romper su aislamiento.

Por temor, por falta de claridad, por inexperiencia, o porque simplemente la solidaridad sindical en México no dá para más, el movimiento tocó fondo y no encontró salida. Para el mes de marzo la dirigencia sindical tenía bajo su control a sus agremiados. Una experiencia autogestionaria se había esfumado.

Situación contraria a la experiencia vivida durante ya casi diez años de lucha por el magisterio democrático organizado en la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (C.N.T.E.).

Si bien es cierto su lucha se encuentra entrampada quien puede negar su enorme capacidad de sobrevivencia política en un ambiente totalmente desfavorable marcado por la represión y en ocasiones por el asesinato. A lo largo del año demandaron un incremento salarial - del 100% se reiteró su rechazo al Servicio Civil de Carrera; manifestaron su repudio al Pacto de Solidaridad e insistieron en la reinstalación de despedidos y en la libertad a presos políticos. Repudiaron la imposición de los líderes del S.N.T.E. de destinar las cuotas sindicales a la campaña presidencial e insistieron en la vieja demanda - formulada desde hace ya cuatro años; que se apruebe el congreso constitutivo en la Sección 22 del S.N.T.E. con base en Oaxaca. El 2 de marzo mil maestros inician un paro indefinido en Chiapas; el día 9 el C.E.N. del S.N.T.E. firma un acuerdo que no va a cumplir con los líderes de la C.N.T.E. EN Oaxaca para realizar el tantas veces evitado - congreso; el 16 liberan a 3 maestros en Chiapas y el 19 paran 40 mil profesores. La combatividad persiste, pero el recio bastión construido por Vanguardia Revolucionaria continua siendo inexpugnable.

En cuanto a los trabajadores de la industria automotriz re - ducto principal de la modernización productiva caminaron el año con -- una empresa de unidad sindical en la lucha y con varios combates aisla dos contra la patronal que en lo general se tradujeron en derrotas. El 31 de enero de 1988, producto de los pobres resultados alcanzados -- en la lucha sindical del sector, los sindicatos de Ford, G.M. V.W. Ni ssan y Dina, firman un acuerdo de unidad a través del cual se compro -- meten a apoyar conjuntamente las revisiones salariales y contraactuales que se avecinaban. Otra voluntad perdida; el buen deseo se quedó en el tintero. La reconversión industrial del sector parece avanzar sin demasiados obstáculos. A pesar de la siempre presente amenaza a su -- contrato a su salario y al empleo, la organización del obrero del auto móvil no puede, transformar su tradicional aislamiento en la lucha co -- lectiva.

Por último, cabe mencionar entre los más representativo de -- la lucha de los asalariados durante el año, la rebelión de las corrien tes democráticas en la burocracia que a fines de año poco después de -- la toma de posesión de Carlos Salinas de Gortari, manifestarán su des -- contento tomando las calles y haciendo paros laborales en demanda de -- aumento a los salarios del 200% y de recibir el mismo trato que los -- funcionarios de confianza que recibieron cuando menos dos meses de sa -- larios en un bono sexenal.

Iniciado el año de 1989 y apenas unos días después de que -- Joaquín Hernández Galicia La Quina había señalado al Presidente de la República Salinas de Gortari su disposición de realizar una huelga ge --

neral en Pemex si se concesionaba la Petroquímica Básica a la iniciativa privada; su casa es intervenida por el Ejército y él, detenido por la P.G.R. bajo la acusación de acopio y tráfico de armas. Son apresados también sus más cercanos colaboradores y miembros del C.E.N.: Barragán Camacho y José Sosa M.

Al conocer su detención el mismo día 10 de enero los trabajadores petroleros y algunos líderes menores, sin orientaciones precisas realizan paros en varios centros de trabajo. El ejército se apodera de las instalaciones, la administración de Pemex dispone de su personal de confianza para mantener las labores y los líderes de mayor jerarquía se esconden ante el temor de ser detenidos. Prácticamente el segundo día la situación esta bajo control del Gobierno ya que desde la prisión La Quina hace un llamado a no paralizar la industria.

En una reunión de secretarios generales es nombrado el Senador Ricardo Camero C. de la Secc. 1 como nuevo dirigente nacional. La Secretaria del Trabajo interviene y declara inválido el nombramiento respaldándose en los estatutos del sindicato, inmediatamente José Meléndez M. Secretario del Interior es reconocido Secretario General Interino se convoca a un Pleno Extraordinario para nuevas elecciones.

El día 2 de febrero se elige por unanimidad a Sebastián Guzmán Cabrera nuevo secretario general para el trienio 1989-1991, después de ser rehabilitado como trabajador activo y Secretario General de la Sección 10. Su misión de "apagar el fuego y reintegrar al sindicato"

se comenzó a cumplir cuando declaró la militancia del sindicato al -- P.R.I. su lealtad a la política de Salinas de Gortari y cuando dió -- inicio a su labor de desbaratar las estructuras del poder quinista -- eliminando las Comisiones Nacionales de Contrato, transporte y de -- Obras Revolucionarias, aceptando los castigos impuestos por la Administración a delegados y líderes menores y obligando a jubilarse a los más destacados Secretarios Generales y miembros del C.E.N. leales a Joaquín Hernández Galicia.

El quinismo nacido como una necesidad del desarrollo capitalista del Estado Mexicano, es auspiciado en los momentos de mayor "bonanza" de las últimas décadas.

La enorme estructura económica (el sindicato manejaba el -- doble de recursos que lo sumado por las Centrales Obreras más importantes C.T.M., C.R.O.C. y política (control de influencias sobre gubernaturas senadurías, diputaciones, presidencias municipales, direcciones de escuelas superiores, ejidos, asociaciones civiles, etc.) lograda -- por el proyecto quinista alcanzó tal concentración, que en una época de crisis su "natural" proceso de reproducción lo hizo entrar en contradicción con aquel poder que le dio vida y al cual servía.

Las deterioradas finanzas del Gobierno de Pemex, y el proyecto modernizador que permite una mayor intervención de la iniciativa -- privada en la industria petrolera (construcción perforación, petroquímica) hizo que el dinero canalizado a la burocracia sindical fuera -- suspendido. Lo anterior provocó que Joaquín Hernández Galicia presio

nara políticamente al gobierno, acercándose a sectores de la oposición de izquierda y amenazando con romper su alianza con el Estado.

Hay que señalar que el quinismo nacido como "Charrismo" no logró superar su intrínseca naturaleza. Los años de sometimiento al trabajador y la concentración de decisiones en una sola persona dieron como resultado que ni aún sus más fieles seguidores se movilizarán decididamente cuando encarcelaron a su líder. El consenso político social buscado por años a través de la corrupción tampoco evitó su caída: los medios de comunicación masiva emprendieron un feroz ataque contra su persona. (La excepción hecha por Guillermo Ochoa de Televisa la pago con su despido); los sindicatos oficiales, incluyendo la C.T.M.-le dieron la espalda y salvo algunos partidos (fundamentalmente el P.S.T.) y personalidades de oposición que manifestaron su adhesión verbalmente, pocos lo hicieron con hechos.

En su enfrentamiento el propio Joaquín Hernández Galicia fue capaz de utilizar abiertamente los métodos de lucha establecidos en los estatutos sindicales (la libre expresión del pensamiento, la manifestación pública, el boicot, la huelga, etc.), ya que esto equivale a democratizar el sindicato.

Seramente preocupado porque una fuerza superior y externa lo terminó, los trabajadores maniatados por años no fueron capaces de expulsarlo.

El vacío de poder que provocó el cambio de líderes no fué ocupado por la oposición, algún día tal vez con la verdadera participación democrática de todos los trabajadores podamos enjuiciar políticamente al Quinismo y colocarlo, en su lugar histórico que se merece sin ayuda y con verdadera independencia de clase.

Por otro lado, en el mes de agosto se cierra la Compañía Minera de Cananea por parte del Estado, pero fué tal la presión y solidaridad del pueblo que se impiden su cierre y el gobierno tiene que hechar marcha atrás.

El año de 1990 se inicia con dos grandes movimientos obreros, contra las barreras salariales y la demagogia de sus líderes en primer lugar el problema de la planta de la Ford, Company donde las bases desconocen a sus líderes y luchan por el cambio, de dirigencia - lo cual no lograron como ellos lo deseaban, sino que fué un arreglo a medias, ya que la intervención de la Secretaria del Trabajo y de la C.T.M. ambos por sus intereses particulares por lo cual las bases rechazan estos arreglos y se separan de la C.T.M. para afiliarse a la C.O.R. dirigida por Jesus Perez Moreno, líder que en este y el conflicto de la Cervecería Modelo participa apoyando las luchas de las bases para lograr la ya deteriorada capacidad económica de los trabajadores. En el caso de la Cervecería a diferencia con el de los trabajadores de la Ford, su líder Reglin lucha hasta lograr la reinstalación de sus compañeros a un a costa de su liquidación y la de su comité ejecutivo, todo esto con la intervención del Estado en los problemas que sólo deberían participar los trabajadores y la empresa, pero estos movimien-

tos son ejemplo de lo que será la década de los 90, una lucha real de los sindicatos y un verdadero compromiso de los líderes con las bases obreras y si éstos se alejan de las mismas como lo hicieron en las - décadas anteriores a cambio de posiciones políticas y negocios particulares a costa de sus agremiados el destino del movimiento obrero -- será incierto, y al serlo la estabilidad del país también lo será.

El día 26 de abril de 1990 se forma una nueva Federación de trabajadores que encabezan los siguientes sindicatos que en este momento histórico para el movimiento obrero organizado, son: Sindicato Mexicano de Electricistas, Telefonistas, Asociación Sindical de -- Sobrecargos de Aviación, Alianza de Tranviarios de México, Sindicato de Técnicos y Manuales, de la Industria Cinematográfica, conforman la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios Públicos - la cual representa una opción a los sindicatos y a sus agremiados para proteger los intereses de la clase trabajadora que como, hemos dicho es uno de los momentos más difíciles, en su relación con el gobierno y la iniciativa privada.

C I T A S .

C A P I T U L O I.

- (1) GONZALEZ NAVARRO, Moises La Huelga del Rio Blanco. Colegio - de México, Vol. VI p. 510-533 1966.
- (2) CARLOS, Bernardo. El Movimiento obrero en México en la Revolución Mexicana del Trabajo. Quinta época, Tomo I y II México D.F. 1956, p. 44-58.
- (3) GONZALEZ RAMIREZ, Manual La Huelga de Cananea. Fondo de Cultura Económica, México, p. 210-220. 1972.
- (4) GONZALEZ NAVARRO, Moises Las Huelgas Textiles en el Porfiriato. El Colegio de México T. México, 1956 p. 201-216.
- (5) LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. La Libertad Sindical en México. Taller Litográfico "La Lucha" México, 1926. p. 156-159.
- (6) Ibidem. p. 180-182.
- (7) Ibidem. p. 178.
- (8) SALASAR, Rosendo "C.T.M. su Historia su significado" México, D.F. Editorial Modelo, S.C.L. 1956 p. 147.
- (9) Ibidem. p. 220.
- (10) LOPEZ APARICIO Alfonso. El Movimiento Obrero en México, Antecedentes y Tendencias. Editorial Modelo 1958, p. 157-190.
- (11) MORONES, Luis CROM. Constitución de la Federación Obrera Mexicana. p. 37-98 edición 1918-1925.
- (12) MORONES Luis, Fundación de la CROM, en la Revolución Mexicana del Trabajo, T. I. y III W.os 5-6 edición p. 123-145. 1958.
- (13) Ibidem. p. 160.

(14) Ibidem. p. 230.

(15) Banco de México, Revista No. 15. 1984.

CAPITULO II

CONCEPTO DE JORNADA.

1.- Evolución del Concepto.

En sentido amplio y general, la palabra jornada significa - - circunstancia, ocasión, acto, parte del camino que se anda en un día, - expedición militar, tiempo que dura la vida del hombre, día de trabajo, episodio de una novela o película, etc. (16)

El tiempo tiene gran influencia en las relaciones de Derecho, ya sea fijando la duración de un contrato al señalar su nacimiento finalización; o pérdida de derechos y obligaciones por el simple transcurso del tiempo en relación a la jornada, por ser el límite de la realización de la actividad del empleado y el derecho de exigirla del patrón.

Entendido el tiempo de tal modo, es que han suscitado verdaderos problemas para determinar la iniciación y finalización de la jornada, o lo que es mejor, " la duración máxima del trabajo", ya que - - ésta no puede establecerse de modo general para todas las actividades y ni para todos los trabajadores.

Hoy en día, las legislaciones laborales de cada país son las encargadas de señalar un máximo legal (según la actividad y horario - en que se desempeñe ésta) con el objeto de evitar abusos.

Además de las legislaciones laborales de cada país se creó - en 1919 la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), con sede - en Ginebra, Suiza, con el objeto de mejorar las condiciones de los trabajadores del mundo.

Esta organización publica una serie de convenios y recomendaciones para que sean ratificados por el mayor número posible de sus - países miembros. Los convenios al ser ratificados obligan al país comprometido a adoptar las medidas que sean necesarias para lograr su efectividad y las recomendaciones simplemente orientan a nivel nacional la política de los Estados y no crean obligaciones formales porque por su naturaleza jurídica no son objeto de ratificación, a pesar de que deban adoptarse como obligatorias.

Según el artículo 2 del convenio número 30 de la O.I.T. relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y -- las oficinas, " La expresión " " horas de Trabajo " significa el tiempo durante el cual el personal está a disposición del empleador; estando - excluidos los descansos durante las cuales el personal no se halle a - disposición del empleador. (17)

La recomendación 116 de la O.I.T. en el párrafo once, precisa que se entenderá por duración normal del trabajo el número de horas fijado por la legislación por contrato colectivo o laudo arbitral, o - el número de horas en exceso del cual todo trabajo efectuado se remunere con arreglo a la tasa de las horas extraordinarias". (18)

Así, las legislaciones laborales de varios países contienen - definiciones muy similares, en virtud de las cuales la duración del -- trabajo, que a veces se designa como el trabajo efectivo o la duración efectiva, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición o a las órdenes (Bélgica, Brasil, Costa Rica, Guatemala y Luxemburgo), - o todo período durante el cual el trabajador no está en libertad de dis poner de su tiempo y de sus movimientos (Bolivia y Singapur). En ciertos países se indica que la duración del trabajo designa el trabajo - - efectivo sin que en todos los casos se de una definición explícita. -- (Francia).

Otra, fórmula bastante frecuente consiste en indicar que las pausas para descanso y comidas no están comprendidas en la duración -- del trabajo (República Árabe, Austria, Colombia, Nueva Zelandia, Sierra Leona, Suecia, Turquía, U.R.S.S.)

En algunos casos, el tiempo de trabajo efectivo comprende las -- horas de reposos y comidas cuando durante las mismas el trabajador no - puede ausentarse del lugar donde presta sus servicios (Costa Rica, Méxi co, (Ley Federal del Trabajo, art. 64; Suiza). Finalmente en algunos - casos, la duración diaria incluye especialmente el intervalo para las - comidas (Afganistán, Jamaica).

No es raro observar que muchos contratos colectivos de trabajo preven pausas de descanso de 10 a 15 minutos, generalmente una en el cur so de la mañana y otra en la tarde, contando como tiempo de cambiarse la

ropa, (en determinadas industrias, Reino Unido).

El convenio número 46 de la O.I.T. relativo a las horas de trabajo en las minas de carbón (1935) define así la duración de Trabajo:

Artículo 3.- En las minas subterráneas de hulla se considerará como horas de trabajo, el tiempo de presencia de la mina, determinado de la siguiente manera:

a) Se considerará como tiempo de presencia en una mina subterránea, el período transcurrido desde que el trabajador entra en la jaula para descender, hasta que sale de la misma, después de efectuada su ascensión.

b) En las minas en las que se entre por una galería, se considerará como tiempo de presencia en la mina el período transcurrido desde que el trabajador entra en la galería de acceso, hasta su regreso; - a la superficie." (19)

De lo anterior podemos decir que cuando las interrupciones o pausas están comprendidas en la duración del trabajo resultan evidentemente una reducción a su duración normal.

En México, la Ley Federal del Trabajo en su capítulo II artículo 58 define la jornada de trabajo como "el tiempo durante el cual

el trabajador está a disposición de patrón para prestar su trabajo.

Dicha definición es criticada, y con justa razón por el Dr.- Baltasar Cavazos Flores por ser muy extensa ya que ateniéndonos a ella quedaría comprendido dentro de la jornada, el lapso que utiliza el trabajador en el traslado de su casa al centro de trabajo, es decir lo — que se ha denominado tiempo in itinere.⁽²⁰⁾

En caso de exigirse la prestación del servicio durante dicho tiempo, resultaría esto imposible por ser el traslado, una actividad — no contratada; a pesar de que por ser el traslado, una actividad no — contratada; a pesar de que por la naturaleza de la labor, pueda desarrollarse en cualquier lugar, porque en la Legislación Mexicana el concepto " Jornada de Trabajo " está integrado tanto por la disponibilidad, como por el hecho de estar en el centro de trabajo.

Por otro lado, para la indemnización de los accidentes in itinere existe jurisprudencia de que el trabajador se encuentra a disposición del patrón desde el momento en que sale de su casa. Sin embargo — insistimos en que el trabajador en ese tiempo no está a disposición — del patrón para ejecutar sus labores por que no puede realizar otra — cosa que no sea la actividad de traslación.

El autor peruano Montenegro Eaca, de la Universidad de Trujillo, Perú, en su obra Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados, — define la jornada de trabajo como:

" La correspondiente al tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador desde que sale de su domicilio - hasta que regresa a él. " Otorgando así efectos jurídicos al traslado del trabajador ". (21)

Por otro lado, volvemos a insistir que en vista de que no -- todos los trabajos son iguales, ni se desempeñan con el mismo esfuerzo, la jornada se ha clasificado de acuerdo a su duración en:

Jornada Ordinaria.- Aquella que no excede de un determinado límite legal, Ejemplo: Ocho horas diarias y 48 semanales.

Jornada Extraordinaria.- La que excede de la jornada fijada como ordinaria y que se limita también a cierto número de horas a la - semana o como la define Mario de la Cueva " Es la prolongación por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador- está a disposición del patrón." (22)

Analizando la índole del trabajo, también existe la jornada- extraordinaria por trabajos de urgencia estrictamente indispensables - y que no implican la continuación de las labores, por tener como obje- tivo, no el económico sino el moral y el social, tales como:

Salvaguardar la vida de un trabajador, de sus compañeros, -- del patrón, o la existencia de la misma empresa.

Por el momento en que se realiza, la jornada puede ser:

Diurna, la que comprende determinadas horas del día, y que en el caso de México, la Ley Federal del Trabajo señala, en el artículo 60 del capítulo II, como la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Nocturna, la que se efectúa durante la noche y que en el caso de México, artículo 60 capítulo II, de la Ley Federal del Trabajo está comprendida entre las veinte horas y las seis horas.

Mixta, la que se realiza en una parte del día y otra de la noche. En el caso de México, según el artículo 60 capítulo II, de la Ley Federal del Trabajo, se entiende por jornada mixta, siempre que el período nocturno sea menor de 3 1/2 horas, si es mayor se reporta como nocturna.

Agregamos el artículo 61 de dicha ley, por ser de carácter limitativo.

Artículo 61 " La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta. " Estas dos últimas son más reducidas por haberse tomado en cuenta la situación y condiciones del momento de la prestación del servicio.

De acuerdo a su distribución puede ser:

a) Continua: la que se realiza ininterrumpidamente.

b) Discontinua: Porque cuenta con una o varias interrupciones momentaneas durante la prestación del servicio.

c) Semana Inglesa, que implica la reducción a la mitad, del trabajo del sábado, realizando la labor sólo por la mañana y compensando las horas restantes durante la semana.

Dependiendo del Órgano del cual emana es:

a) Legal, que impone un límite máximo.

b) Convencional, que puede ser, de acuerdo a la voluntad de las partes, inferior al límite máximo legal.

Según la actividad que se ejecute se divide en:

a) Jornada Inferior, la que por la dureza del trabajo o condiciones del mismo requieren una disminución del límite legal, ejemplo: los trabajadores subterráneos de las minas.

b) Jornada Mayor, que se establece para aquéllos trabajos que no requieren esfuerzo mental o material. Ejemplo los veladores y puestos de vigilancia,

En algunas ocasiones se distribuye la jornada de tal manera que se labora un determinado período en forma intensiva para posteriormente gozar de un descanso mayor; tal es el caso de algunos cargos públicos.

c) Concepto de Semana Inglesa. Diferencia entre la semana de cinco días y la semana de cuarenta horas.

Aclaremos lo que conocemos como semana inglesa ya que, contrariamente a lo que la gente supone, de que es la semana en que sólo se labora cinco de los siete días (esto es de lunes a Viernes) independientemente de la duración de la jornada diaria; la realidad es que es la semana en la cual las labores terminan el sábado a mediodía, és to es, que se laboran cinco y medio días, lo que implica la reducción a la mitad, de la jornada del sábado, compensando el tiempo faltante al distribuirlo en el transcurso de la semana. Se uso por primera vez en Inglaterra con el objeto de que con el descanso dominical, se sume día y medio libre para el, beneficio del trabajador, que lo podrá uti lizar para atender mejor las actividades personales y familiares.

Vemos pues que en relación a una reducción de la jornada de trabajo, la semana inglesa queda descartada como petición por parte de las principales centrales obreras del país, pues en muchas contrataciones colectivas ya aparece como una conquista. Por otro lado, -- aunque normalmente la expresión "Semana de 40 Horas" implica sólo -- cinco días laborales (de 8 horas cada uno), lo cierto es que en mu -

chas empresas con semana laboral de cinco días se trabaja más de las -
 cuarenta horas, pues se distribuye el horario sabatino entre los cinco
 días efectivos de la semana laborada, trabajándose de este modo cuaren
 ta y ocho horas en cinco días y por lo tanto más de ocho horas diarias,
 sin que infrinja ningún artículo de la Ley Federal del Trabajo ya que
 se atiende a lo dispuesto en el artículo 59 " Los trabajadores y el pa
 trón podrán repartir las horas de trabajo a fin de permitir a los pri
 meros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equiva -
 lente. "

Y así " Las horas de trabajo que exceden la jornada máxima, --
 para gozar del descanso del sábado por la tarde no se consideran como
 tiempo extraordinario. Lo único que la ley prohíbe es que se laboren -
 más de nueve horas extras a la semana. (23)

Como se sabe, en algunas empresas el horario para comidas no -
 existe de manera oficial o si se concede no es considerado para efectos
 de la semana laboral.

Debemos pues aclarar, si las actuales demandas del sector - -
 obrero pretenden una reducción del número de horas de trabajo por se -
 mana, disminuyendo así la jornada, o si se trata de aumentar a dos los
 días de descanso por semana laborada, esto último lógicamente que per
 judicaría especialmente a ramas tan decisivas en nuestra economía ta -
 les como el comercio, el turismo y el campo.

Podemos deducir que la semana de cuarenta horas presenta dos -

distribuciones del tiempo laborable:

1) El trabajo de ocho horas diarias (de lunes a viernes -- inclusive).

2) El trabajo de lunes a viernes a razón de siete horas -- diarias completando las cinco faltantes en la mañana del sábado, viene siendo la semana inglesa.

El primer criterio es apoyado fundamentalmente por los sindicatos y la clase trabajadora porque disfrutarán así de un descanso -- mayor al fin de la jornada semanal; y el segundo criterio es apoyado por la clase empresarial, debido a que el rendimiento es mayor debido a un mayor descanso diario.

Todas las declaraciones de los principales dirigentes sindicales incluyendo las de Fidel Velazquez, Secretario General de la -- C.T.M. hacen suponer que lo pretenden lograr es la semana de 40 horas en cinco días laborables de ocho horas cada uno con pago de cincuenta y seis horas.

Lo que viene representando dos reducciones a la vez, pues en la actualidad se trabajan 6 días de ocho horas lo que da un total de 48 horas semanales con pago de 56.

De lograrse la mencionada pretensión sindical, implicaría -

entonces reducir la jornada semanal de 48 horas a 40 horas y además el otorgar un día extra de descanso para totalizarse entonces por cada -- cinco laborados, constituyendo por lo tanto una doble conquista.

2.- Tendencia hacia la disminución de la jornada.

Insistimos de nuevo en que debe existir planeación para poder llevar a feliz término la implantación de la semana de 40 horas en -- nuestro país.

Es digno mencionar que ante la efervescencia obrero-patronal de 1989 relativa a la jornada de 40 horas, la Comisión Consultiva del Instituto de la Participación de Utilidades y del Salario, (IPAUS), llevó a cabo una investigación entre empresas de todo el país, con el objetivo primordial de conocer y evaluar objetivamente sus puntos de vista -- respecto al problema. (esto fue en 1973).

Así pues, el IPAUS diseñó el cuestionario " Encuesta sobre Repercusiones de la Adopción de la Semana de Cuarenta Horas " que con -- fecha 20 de marzo de 1973, se envió a empresas en todo el país, (el -- IPAUS, ha sido designado por el sector privado como organismo de investigación y documentación, para la preparación de información relativa a la reducción de los actuales horarios semanales de trabajo. (24)

Dicho cuestionario requirió a las empresas en cuestión información sobre: volúmenes de operación empresarial, diferentes horarios -- semanales, clasificaciones de personal, costos, productividad, etc.

Sin embargo, el objetivo básico fué el conocimiento y análisis de las soluciones y los medios que utilizarán las empresas ante -- una reducción de las actuales jornadas laborales.

Las nuevas soluciones o alternativas representan el "QUE" y los medios representan el "COMO".

Las posibles soluciones generales (el que), con sus subdivisiones, presentadas a las empresas en el cuestionario fueron:

1.- INTENSIFICACION DE LA PRODUCTIVIDAD:

- a) Aumento de la productividad en toda la organización.
- b) Aumento de la productividad en determinadas áreas.

Clave de la organización.

2) Intensificación de la Tecnología:

- a) Incrementar el rendimiento de instalaciones y equipos productivos.
- b) Automatización de líneas y procesos de producción.

3) Intensificación de la Mano de Obra:

- a) Pago de horas extras a los actuales trabajadores.
- b) Incorporación de nuevos trabajadores.

2.- AUMENTO DE PRECIOS.

- a) En "igual" proporción al incremento del costo de la mano de obra.

- b) En "mayor" proporción al incremento del costo de la mano de obra.
 - c) En "menor" proporción al incremento del costo de la -- mano de obra.
- 3 Reduccion de margenes de utilidad.
 - 4 Inversion adicional.

Dada la actual espiral inflacionaria que padecemos, recurrir a la segunda modalidad, o sea la de aumentos de precios sería sumamente peligroso ya que favorecería una inflación ya de por sí incontrolable y digo incontrolable porque ha quedado demostrado por la historia económica que aún en los países altamente desarrollados, frente a la inflación galopante, la mayoría de las medidas económicas resultan -- ociosas e inefectivas. (25)

Por otro lado, es preciso mencionar que a esta incidencia -- inflacionaria se suman, entre otros, los siguientes factores de reciente creación: El Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico (PECE) -- y la Reforma Fiscal, así como la devaluación diaria del peso frente -- al Dolar.

Como vemos, esta solución está basada en que al reducir la jornada laboral se provocaría un aumento del costo de la mano de obra según los empresarios, los que promovemos la jornada de 40 horas insistimos en que un incremento en los salarios no afecta el nivel de la

producción, ni propicia la inflación monetaria ni la elevación de --
los artículos de primera necesidad.

Nuestros conocimientos sobre la ciencia económica pueden ser escasos, sin embargo, no por ello vamos a darnos cuenta de la realidad que vivimos, la cual nos acaba de demostrar que hace unos meses cuando se incrementó el salario mínimo, por disposición de la Comisión -- Nacional del Salario Mínimo, los artículos y especialmente los de primera necesidad subieron casi inmediatamente de precio, nulificándose -- por lo tanto el aumento al salario al reducirse nuevamente el poder adquisitivo de los trabajadores, esto so pretexto de los comerciantes y las autoridades.

Hacemos notar que dichos aumentos de precios han parecido -- desorbitados porque éstos no sólo reflejan el incremento del costo de la mano de obra, sino también los correspondientes aumentos de precios que les repercutieron los proveedores, por el mismo motivo, a los fa -- bricantes.

La segunda solución, se consideraría como un medio "heroico" para muchas empresas y principalmente para aquellas que están sujetas a un control oficial de precios.

Al limitar la utilidad, esto es la Rentabilidad del capital, podría provocarse una disminución considerable en la inversión, misma que en estos tiempos es muy necesaria y recomendable, tanto para incrementar el desarrollo de la actividad económica como para contribuir a la generación de los nuevos empleos que tanta falta hacen a nuestro país.

La tercera solución sería aparentemente la que menos implicaciones traería, sin embargo esas inversiones adicionales no estarían al alcance de muchas empresas, ya sea por no tener acceso a créditos o por carecer de atractivos para que posibles inversionistas canalizaran en ellas sus recursos.

3.- Regulación en la Ley Federal del Trabajo.

Análisis de las fracciones I, II, III, IV, XI, y XXVII, inciso (A) del Artículo 123 de la Constitución General de la República y - Artículos 5o. Fracciones II y III, 22, 25, Fracción V, 58, 50, 65, 66, 67-68, 69, 71, 166, 177 y 178 de

La Ley Federal del Trabajo.

Fracción I del artículo 123 de la Constitución General de la República y Artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo.

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

1.- "La duración de la jornada máximo será de ocho horas."

Antes de entrar al análisis de las diversas fracciones del - artículo 123 Constitucional y de los artículos de la Ley Federal del - Trabajo relacionados con la jornada de trabajo, es necesario dejar establecido que se entiende por jornada de trabajo.

La Constitución General de la República en su artículo - - 123, no nos define lo que debe entenderse por jornada de trabajo, sino que la definición la encontramos en el artículo 58 de la Ley Federal - del Trabajo que nos dice que jornada de trabajo es el tiempo durante - el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su -- trabajo. En tal virtud desde que el trabajador está subordinado al -- patrón aunque se encuentre inactivo, empiezan a contar las horas de la jornada de trabajo, pues no es necesario que el trabajador se encuen - tre desarrollando su fuerza de trabajo.

Esto acontece por ejemplo en el caso de que un trabajador -- llegue a su trabajo a las ocho de la mañana, pero le es informado por el patrón a su representante que la máquina en que opera se encuentra descompuesta, pero se le pide que permanezca en la empresa hasta en -- tanto pueda funcionar dicha máquina.

En este caso la máquina comenzó a funcionar hasta las diez - horas de la mañana las dos horas en que estuvo inactivo el trabajador, se le computa como tiempo trabajado, cada vez que estaba a la disposi - ción del patrón es decir, subordinado.

El inciso A del artículo 123 Constitucional determina bajo - que condiciones deben de prestar su trabajo los obreros, jornaleros, - empleados, domésticos, artesanos y demás trabajadores.

La Fracción I de dicho precepto Constitucional señala expre - samente que la duración de la jornada máxima de trabajo será de ocho -

horas.

Ello no quiere decir que necesariamente en toda prestación de servicios subordinada se tenga que establecer como jornada menor -- las ocho horas y en otros casos y debido a la naturaleza de los sujetos contratantes la Ley obliga a reducir la jornada, como en el caso de los menores de dieciseis años, así como en el caso de la jornada -- nocturna o mixta en que la Ley señala como duración para las primeras siete horas como máximo y siete horas y media para la segunda.

- b) Fracción II del Artículo 123 de la Constitución General de la República y Artículos 60, 166, Fracción II, 167 -- 168, 176 de la Ley Federal del Trabajo.

II.-"La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete -- horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de dieciseis -- 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 dieciseis años."

En primer lugar esta fracción fija como jornada máxima en el trabajo nocturno la de siete horas diarias, y para determinar cuando se considera que la jornada es nocturna, tenemos que remitirnos a lo --

dispuesto por el artículo 60 segunda parte de la Ley Federal del Trabajo que establece que la jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Esta primera parte de la fracción que se comenta nos señala una excepción a la regla de que la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, excepción que según mi criterio está plenamente justificada, toda vez que la noche se hizo para dormir y cuando se trabaja de noche se tienen que hacer mayores esfuerzos para no dejarse dominar por el cansancio y el sueño.

La segunda parte de esta fracción impone la prohibición de ocupar a las mujeres y a los menores de dieciseis años en labores insalubres o peligrosas y en el trabajo nocturno industrial para unas y otros. Para determinar cuando las labores son peligrosas o insalubres tenemos que remitirnos a lo dispuesto por el artículo 167 de la Ley Federal del Trabajo que define como labores insalubres o peligrosas las que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, y biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto. Esta misma definición la encontramos en el artículo 176 de la Ley Federal del Trabajo en el capítulo relativo a los menores trabajadores; más esta prohibición no es absoluta, ya que el artículo 168 de la Ley de la Materia dispone que no rige la prohibición contenida en la fracción I del período 166 para las mujeres que desempeñen cargos directos o que no sean un grado universitario o técnico, o los conocimientos o

experiencia necesarios para desempeñar los trabajos, ni para las mujeres en general cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud, a juicio de la Autoridad competente.

La tercera parte de la fracción que se comenta prohíbe terminantemente el trabajo nocturno industrial para las mujeres y los menores de dieciseis años y no consigna ninguna excepción al respecto, indudablemente para proteger de una manera más eficaz a esta clase de personas.

La cuarta y última parte de esta fracción prohíbe el trabajo en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche -- tanto para la mujer como para los menores de dieciseis años; no obstante esta prohibición vemos que un gran número de mujeres trabajan en -- establecimientos comerciales hasta después de las diez de la noche, -- tal como acontece en los restaurantes, cafés, expedios de vinos y licores, etc.

No obstante lo anterior, el espíritu de esta II fracción del artículo 123 Constitucional, tiene una finalidad de un alto contenido humano, ya que protege a la mujer quien por su naturaleza débil el trabajo excesivo le resulta perjudicial y a la larga influye nefástamente en la degeneración de la raza.

En cuanto a la protección de los menores cabe decir que la medida también se justifica toda vez de que si se les somete a trabajos excesivos, irremediamente, tendremos en el futuro hombres inadapta-

dos para la lucha por la vida que en lugar de ser entes económicamente activos serían una carga para la sociedad.

- c) Fracción III del artículo 123 de la Constitución General de la República y Artículos 22, 177 y 178 de la Ley Federal del Trabajo.

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

La prohibición impuesta por la primera parte de esta fracción la encontramos en el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo y prohíbe terminantemente la utilización del trabajo de los menores de catorce años, prohibición que considero justificada ya que los menores de esa edad no tienen la energía ni mental necesaria para desarrollar un trabajo en el cual, además de esas cualidades, sea necesario un amplio sentido de responsabilidad del cual también adolecen dichos menores.

En segundo lugar, porque a esa edad tienen que realizar estudios de educación primaria a media, por lo que al darles ocupación como trabajadores se les estaría perjudicando toda vez de que no se les permitiría el desarrollo físico y mental necesarios; y, en tercer lugar, porque son objeto de explotación por parte de patrones sin-

escrúpulos quienes, aprovechan su ignorancia y su falta de experiencia para hacer los trabajos arduamente pagándoles salarios de hambre.

Dichos menores carecen de la capacidad del ejercicio que es necesario poseer para ser sujeto de derechos y obligaciones y para participar activamente en la vida jurídica, capacidad que, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, la marca el artículo 123, se adquiere a los dieciseis años. Edad en la cual, no solamente se tiene capacidad para celebrar contrato de trabajo, sino también para recibir las prestaciones que la ley o el contrato concede, así mismo para ejercitar las acciones respectivas que otorga la ley en favor de los trabajadores e inclusive tienen la capacidad de ejercicio necesaria y suficiente para solicitar el amparo y protección de la justicia Federal en relación con los juicios laborales en los cuales sean parte sin necesidad de tutor o representante.

La segunda parte de esta fracción determina que los mayores de catorce años y menores de dieciseis, tendrán como jornada máxima la de seis horas diarias. Esta disposición debemos de relacionarla con el artículo 177 de la Ley Federal que establece, la jornada de trabajo de los menores de dieciseis años, no deberá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas y que entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

Como se puede apreciar, las anteriores disposiciones son --

eminentemente proteccionistas de los menores de dieciseis años, ya -- que no solamente le reducen la jornada de trabajo de 48 a 36 horas semanaarias, sino que impone la obligación de dividir las seis horas de trabajo en períodos máximos de tres horas deberán de disfrutar dichos menores por lo menos de reposos de una hora, o sea ejemplificativamente un mayor de catorce años, pero menor de dieciseis, inicia sus servicios a las ocho de la mañana suspendiéndolos a las once de la mañana para tomar un descanso de por lo menos una hora, reanudando a las doce del día para salir definitivamente de su trabajo a las quince horas.

Otra disposición proteccionista de estos menores, la encontramos en el artículo 178 de la Ley Federal del Trabajo, que prohíbe la utilización del trabajo de los menores de dieciseis años en horas extraordinarias, así como en los días domingos y de descanso obligatorio e impone como sanción al violarse esta norma que el patrón deberá de pagarlas horas extraordinarias con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada y en caso de que trabajen los domingos o días de descanso obligatorio tendrán que pagárseles independientemente del salario que les corresponda un salario doble por el servicio prestado.

- d) Fracción IV del Artículo 123 de la Constitución General de la República y Artículos 69 y 71 de la Ley Federal -- del Trabajo.

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

Esta fracción se refiere al descanso semanal que debe disfrutarse después de seis días de trabajo se concede por lo menos 24 - horas de descanso contínuo.

La crítica que se puede hacer a esta fracción es que se refiere al OPERARIO, más no al trabajador, por lo que si se hace una — interpretación gramatical de dicho precepto se podría caer en el absurdo de que dicha fracción solamente concede el descanso semanal - a los trabajadores manuales, más no a los trabajadores intelectuales, - porque operario es sinónimo del trabajador manual o material; en vista de lo anterior esta disposición Constitucional debemos de relacionarla con el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo que es más explícita y clara al respecto, ya que señala que por cada seis días de trabajo disfrutará el TRABAJADOR de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro.

Consideramos que la finalidad del descanso semanal es que el trabajador disponga del tiempo necesario para recuperar sus energías gastadas durante la semana y conservar así su capacidad de trabajo y producción, así como para que de las 24 horas contínuas de descanso le dedique el tiempo indispensable a su familia.

El artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo dispone que en los reglamentos de la misma ley se procurará que el día de descanso - semanal sea el domingo.

La razón de ser de esta disposición se debe, indudablemente a la costumbre tan arraigada como consecuencia de las creencias cristianas de que el séptimo día de la semana se debe descansar; y así -- vemos que domingo a domingo se cierran la mayoría de las fábricas, comercios, escuelas etc.

Y es por ello cuando la familia puede reunirse y cuando el -trabajador no puede convivir ese día con su familia por tener que trabajar en compensación a esta privación la segunda parte de este artículo que se comenta determina que los trabajadores que presten sus servicios en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordina -rios de trabajo o sea sobre los salarios devengados en la semana.

e) Fracción XI del Artículo 123 de la Constitución General de la República y Artículos 65,66,67 y 178 de la Ley Federal del Trabajo.

XI.- "Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario -por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá excederse tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciseis años y las mujeres de cualquier edad, no se -rán admitidas en esta clase de trabajo.

Esta fracción con el fin de comentarla la podemos dividir en tres partes.

La primera parte establece una excepción a la regla de que la jornada diaria de trabajo sería de ocho horas ya que autoriza que se aumenten las horas de la jornada cuando por circunstancias extraordinarias así se requiera.

Consideramos que algunas de las circunstancias extraordinarias a que se refiere esta disposición sería cuando la empresa tuviera necesidad de hacer entrega de algún producto y que habiéndose concluido las ocho horas de trabajo todavía no se haya terminado dicho producto; así, mismo cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera y no se esté en condiciones de detener la producción para esperar al trabajador que va a relevar al que se encuentra trabajando, así mismo cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera, pues en este caso, como en el anterior el obrero tiene la obligación de laborar horas extras ya que de lo contrario se causarían perjuicios a la empresa; más esta fracción también impone la obligación al patrón de pagar al obrero como salario por el tiempo extra trabajando un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales de trabajo.

Esta disposición que se comenta la encontramos también en el artículo 66 y segunda parte del 67 de la Ley Federal del Trabajo ya que el primero de ellos dispone, que podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias y la segunda parte del-

artículo 67 determina que las horas de trabajo extraordinario se pagan con un ciento por ciento más del salario que corresponda, a cada una de las horas de la jornada.

Más no siempre que el trabajador labore horas extras debe -- pagársele un ciento por ciento más del salario normal ya que el artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo faculta al patrón para prolongarse la jornada de trabajo por el tiempo necesario en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o la existencia de la empresa y la primera parte del artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo dispone que las horas extras a que se refiere el artículo 65 se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Los artículos 65 y 67 de la Ley Federal del Trabajo se refieren a los trabajos llamados de emergencia tales como los que se tienen que realizar para sofocar un incendio, para contener una inundación u otro siniestro y la razón por la cual se les paga a los trabajadores ese tiempo como si fuera tiempo normal de trabajo es porque con esos trabajos no solamente se va a beneficiar al patrón sino, también ellos quienes tienen interés en que subsista la fuente de trabajo, así mismo porque con este trabajo, el patrón no va a producir ningún artículo y por lo tanto no va a recibir ganancias o utilidades por tal concepto.

La segunda parte de esta fracción que se comenta establece -

que en ningún caso las horas extraordinarias de trabajo podrán exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

Esta disposición está plenamente justificada según mi criterio, toda vez que al no existir esta prohibición, el trabajador con la ambición de ganar mayores salarios trabajaría jornadas inhumanas, sin embargo esta fracción no determina cuando se debe de entender que las horas extras son consecutivas; sin embargo esta omisión la encontramos subsanada por el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo que claramente dice que las horas extras de trabajo no pueden, exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana y el artículo 68 de la misma ley impone como sanción, al patrón cuando se excede el tiempo extra de nueve horas, a la semana, que debe de pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que le corresponda a las horas de la jornada.

La tercera parte de esta fracción impone la prohibición, de ocupar a los menores de dieciseis años y a las mujeres en trabajos extraordinarios.

Esta disposición constitucional está relacionada con los artículos 178 de la Ley Federal del Trabajo ya que dichos preceptos legales prohíben expresamente la utilización, de las mujeres y de los menores de dieciseis años en horas extraordinarias; y en el caso de que se contravengan estas disposiciones del patrón está obligado a pagarles un doscientos por ciento más del salario que les corresponda

por las horas de la jornada ordinaria del trabajo.

f) Fracción XXVII inciso a) del artículo 123 de la Constitución General de la República Mexicana y artículos 5 fracciones II y III, 25 fracción V y 391 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

XXVII inciso a).- "Serán condiciones nulas y no obligarán -- a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato; las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente, excesiva, dada la índole del trabajo."

Esta fracción es de vital importancia para la protección de los trabajadores ya que considera nula y no obligatoria para los mismos la cláusula del contrato de trabajo o del acuerdo verbal que estipula una jornada inhumana.

Consideramos que esta fracción se refiere a una nulidad absoluta que no produce ningún efecto, imprescriptible e inconfirmable y que la puede hacer valer cualquier interesado.

Esta disposición constitucional debemos de relacionarla, con el artículo 5 fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo toda vez de que este precepto legal en dichas fracciones determina que las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca una jornada mayor que la permitida por la ley o una jornada inhumana -

por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo o juicio de la junta de Conciliación y Arbitraje.

La primera parte de este artículo 5 que se comenta determina que las disposiciones contenidas en la ley son de orden público, motivo por el cual la voluntad de los particulares (patrón y trabajador) no producen efectos legales, y tan es así que los derechos que otorga la ley al trabajador los puede hacer efectivos ejercitar las acciones que les corresponda ya que no obstante que un trabajador -- haya pactado con su patrón que la jornada ordinaria de trabajo sería de diez horas, en cualquier momento antes de la prescripción tienen acción para demandarle el pago de las horas extras que está trabajando diariamente y el patrón, tiene forzosamente que pagárselas ya que no es válido, que argumente que el trabajador haya pactado con él -- que la duración de la jornada sería de diez horas diarias porque por disposición expresa de los preceptos que se comentan, está estipulación es nula.

La segunda fracción de este artículo dispone que es nula la disposición que establezca una jornada mayor, que la permitida por la ley, por lo que son nulas:

- a) La estipulación de una jornada diurna de más de ocho -- horas.;
- b) La estipulación de una jornada diurna de más de siete -- horas.
- c) La estipulación de una jornada mixta de más de siete -

horas y media.

d) La estipulación de una jornada mayor de seis horas para los menores de dieciseis años.

La estipulación de un período mayor de nueve horas extras de trabajo.

En caso de que viole esta disposición, el trabajador no está obligado a cumplir, como tampoco el patrón está legitimado activamente para rescindir la relación de trabajo alegando como causal de que se negó a trabajar la jornada estipulada mayor que la permitida por la Ley.

Para evitar estos abusos y violaciones a la Ley tanto para los patrones como para los trabajadores, los artículos 25 fracción V y el artículo 391 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo al referirse a los contratos colectivos, así como a los individuales exigen como requisitos que en ellos se establezca qué duración deberá tener la jornada de trabajo.

La fracción III del artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo determina la nulidad de la estipulación que establezca una jornada -- inhumana, tomándose en cuenta para determinar cuando es inhumana la -- jornada, la duración de ésta y la índole del trabajo que se desarrolla cuando la jornada es excesiva por su duración será considerada como -- inhumana o bien cuando no siendo larga la jornada, se considere, como -- inhumana debido al exceso de energías que se tienen que gastar para --

desarrollar el trabajo de ese período como acontece en los trabajadores de las minas, de la fundición del fierro y otros que requieren de un gran esfuerzo.

No obstante de que la fracción XXVII inciso a) de la Constitución General de la República no señala que autoridad es la competente para determinar cuando la jornada es inhumana, el art. 5 que se comenta en la última parte de la fracción III dispone que quedará a juicio de la junta de Conciliación y Arbitraje determinar cuando la jornada es inhumana, el art. 5 que se comenta en la última parte de la fracción III dispone que quedará a juicio de la junta de Conciliación y Arbitraje determinar cuando la jornada de trabajo es inhumana.

C I T A S .

C A P I T U L O II.

- (16) Pequeño Larousse. Editorial Larousse México 1987.
- (17) Definición de Jornada 7 Horas de Trabajo Reglamentario de los Convenios y Recomendaciones, 1919-1966 Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra Suiza 1966 p. 179.
- (18) Officet p. 1094.
- (19) Ibidem. p. 293-294.
- (20) CAVAZOS FLORES, Baltasar Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1971 p. 109
- (21) Ibidem. p. 112
- (22) CUEVA MARIO de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa, México, 1972 p. 276.
- (23) CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1972-224.
- (24) Reporte sobre: Alternativas Empresariales en México, Ante la Reducción de la Semana Laboral. Sept. 1974 IPAUS. México, D. F.
- (25) Ibidem. p. 180.

C A P I T U L O I I I

CONCEPTO DE SALARIO.

1.- Evolución del Concepto.

Etimología de la palabra salario. La voz salario deriva de la latina (salarium, de sal, sal), que significa estipendio o re -- compensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o tra -- bajo. (26)

Por extensión se denomina con ésta palabra estipendio con -- que retribuyen los servicios personales. Sueldo (del latín solidus) -- moneda antigua de distinto valor según los tiempos y los países, igual a la vigésima parte de la libra respectivamente. El autor inglés Ar -- bothnot, afirma que salarium se forma de sal o sale, que representa el sustento cotidiano. Dicha acepción proviene de la República romana.

Naturaleza del Salario.

Definir la palabra "salario" no es tan fácil como parece a -- simple vista. Para el trabajador el salario significa ganancia, y -- para el patrón el salario significa costo. Una definición debe abar -- car ambos aspectos aun cuando no debe limitarse a la remuneración mone -- taria pues existen otras prestaciones en bienes o servicios que forman parte del mismo. (27)

Definir el "sálario" como el costo de la mano de obra utilizada en producir una cierta cantidad de artículos, es incorrecto. Los economistas no consideran como salario el costo del trabajo de oficina o de vigilancia, ni tampoco el costo de los servicios prestados por -- las gerencias o administraciones de las empresas; sin embargo, algunos economistas consideran que estos costos son fundamentalmente salarios, porque los oficinistas, vigilantes, administradores y gerentes no son propietarios de la fábrica en la cual trabajan.

Por otra parte, si un asalariado recibe participación de -- utilidades o bonificaciones de producción, la remuneración proveniente de estas fuentes debe ser considerada como formando parte de su sala -- rio, pues estos que no la reciben en virtud de ninguna inversión de -- capital en el negocio.

El período por cuyo transcurso se paga a los trabajadores -- pone límite al pago considerado como "salario". Si a un trabajador -- se le paga su sueldo mensualmente, a este trabajador no se le considera asalariado; pero si se le paga por hora, por día, a destajo a tarifa, -- por pieza, se le considera asalariado.

Definiciones.

El diccionario enciclopédico Espas.- Nos define el salario en amplio sentido de la palabra como " remuneración de toda actividad productiva del hombre". Considera que abarca no solamente la remune -- ración de los obreros si no también del personal técnico y administra --

tivo, aunque en estos casos tome el nombre de sueldo.

Adam Smith, considera " El trabajo encuentra su recompensa natural, o su salario, en su mismo producto." (28)

Mithoff da la siguiente definición " Salario ", es la retribución del trabajo. En sentido lato es aquella retribución que la persona obtiene en justa correspondencia de uso cedido por ella a otra, - de la fuerza propia de trabajo. La fuerza de trabajo es una mercancía cuyo precio se discute entre el obrero y el patrón, y de esta discusión surge el salario. El salario es, pues el precio en que se compra la mercancía trabajo. "(29)

Leovera establece las siguientes definiciones: "En sentido-general, equivale a la remuneración del trabajo; es toda retribución - que percibe el hombre en cambio de un servicio que con su trabajo ha - prestado. En un sentido más restringido, es el beneficio obtenido mediante un trabajo que se hace a cuenta de otra persona. Y finalmente-económicamente hablando, es la retribución que el obrero recibe de su-patrón en recompensa de su trabajo." (30)

En términos generales puede decirse que el salario es un elemento obligado del contrato de trabajo. El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, lo define así: " Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo." -- En otras palabras, el salario es una percepción obligada del trabajo, - subordinado.

El salario ha sido conceptualizado de diversas maneras así Federico Benham, lo define como "La cantidad de dinero que un patrón paga a su empleado, según lo estipulado por el contrato a cambio de los servicios que presta." (31)

Charle Guide, lo define como "...aquella renta, provecho o beneficio cobrado por un hombre a cambio de su trabajo." (32)

Los tratadistas del derecho del trabajo consideran, al salario como el efecto principal del contrato de trabajo.

El maestro Castorena, opina que "... el salario es un acto, un vínculo del contrato de trabajo."

Así el tratadista Eugenio Pérez Botija, lo define de la siguiente forma: "...es la compensación económica al trabajador por cuenta ajena, en atención al esfuerzo prestado por éste en orden a la producción es decir, cuantos beneficios económicos, bien sean en metálico o en otra forma directo o indirecto obtienen por ello."(33)

Evolución del Concepto en la Ley.

Ley Federal del Trabajo de 1931 lo define:

El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, define al salario como sigue:

al salario como sigue:

" Artículo 84. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo."

De esta manera se desprende que el salario en la legislación laboral de 1931, es la contraprestación al trabajo; más concretamente, es la retribución que recibe una persona por un servicio personal prestado a otra, bajo la dirección y dependencia de ésta. En tal virtud, la relación de trabajo reviste el carácter de conmutativa, ésta ha sido reiterada frecuentemente por la jurisprudencia definida de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, siendo de las principales, las que a continuación transcribimos:

Salario base para la reclamación de los salarios son la remuneración del servicio prestado y consecuencias del mismo, y si el trabajador no prestó ninguna, no tiene derecho a exigir el pago de aquellos.

Artículo 82 actual dice a la letra: Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. (34)

2.- TIPOS DE SALARIOS.

1.- Salario por Tiempo: Es aquel por virtud del cual la retribución del trabajador se calcula por duración del trabajo presta-

do; o sea se fija en proporción del tiempo durante el cual el trabajador presta su energía. Se toma por base determinadas de tiempo como período de cómputa. (35)

Es decir, el salario se computa según el tiempo que el trabajador ha invertido en el trabajo.

Se ha recalcado la idea de que en esta forma de retribución sólo se tiene en cuenta el trabajo que se realiza durante cierto tiempo sin la estimación del resultado concreto. Así, a ejemplo, el artículo 28 del contrato de trabajo español lo define a esta modalidad -- del salario, como aquella en la que sólo se " atenderá a la duración -- del servicio, independiente de la cantidad de obra realizada."

2.- Salario por Unidad de Obra: Es aquel que se calcula -- atendiendo, de manera principal, al resultado del trabajo; es decir -- que se paga de acuerdo con la unidad de obra ejecutada, independientemente del tiempo invertido en su realización. Dicho en otras palabras existe una relación de trabajo con salario por unidad de obra cuando -- éste se calcula según el resultado.

Que no debe confundirse con los periodos de pago éstos no -- coinciden necesariamente con aquéllos.

Esta forma de retribución se conoce también en la doctrina -- como salario a destajo, salario por pieza o salario por rendimiento.

La línea divisoria entre ambas formas de salario en manera alguna es radical, y la práctica se encarga de corroborar esta afirmación cabe por ejemplo, en el trabajo pactado por unidad de tiempo es - tipular un mínimo de obra a realizar; y también, cuando el trabajo se contrata por unidad de obra, convenir que ésta deba verificarse en un determinado período. Por otra parte, como lo señala el maestro de la Cueva ⁽³⁷⁾, cuando se contratan los servicios de una persona por horas, días, semanas o meses se tienen en cuenta, necesariamente un rendimiento determinado a la inversa, al fijarse el salario por unidad de obra, se considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la producción.

3.- Salario por Tarea: Entre las dos formas anteriores de retribución al trabajo se encuentra una de carácter mixto, en virtud de que participa de los elementos de una y de otra. Tal es la llamada " Salario por Tarea " y que según el artículo 38 de la Ley del Contrato de Trabajo Español, consiste en la " obligación del obrero de realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o período de tiempo al efecto establecido, entendiéndose cumplida dicha jornada o período de tiempo en cuanto se haya ultimado el trabajo fijado en las tareas ". (38)

" Una forma intermedia entre los dos precedentes dice el tradista español Juan Balella; es la representada por el salario o tarea fija, que en substancia es un salario por tiempo, con la diferencia que el trabajador se obliga a ejecutar en el tiempo prestablecido una determinada producción mínima." (39)

Normalmente si el trabajador dentro del tiempo estipulado -- para la ejecución del trabajo o para la realización de determinada -- cantidad de obra, realizada más de la que se pactó, obtiene una prima adicional por el exceso de trabajo hecho, así, a ejemplo el trabajador se compromete a coser diez pares de zapatos durante la jornada legal y cose quince en ese tiempo, entonces recibirá una prima por cada par de zapatos cosidos después del número diez.

4.- Salario con Prima: Esto que acabamos de analizar nos -- lleva a otra forma intermedia de salario, que se conoce con el nombre de "salario con prima" o "premio" habiendo varios sistemas según sea -- la manera como se combinan el salario por tiempo y el salario por unidad de obra. El origen de estos sistemas tuvo lugar en los países altamente industrializados, en donde los patrones, desechando los dos -- sistemas tradicionales indicados, se dieron a la tarea sistemas que -- les permitieran producir más y a una velocidad mayor, por lo que pronto surgieron un sin número de sistemas cada vez más complicados. Sin embargo, una remuneración detallada de cada uno de ellos resultaría sumamente complicado, además de que excedería la finalidad del presente -- trabajo, por lo que nos concretaremos a reseñar uno de los principales brevemente. ⁽⁴⁰⁾

Sistemas de Compensación Adicional. Se basa en un tiempo -- normal para una tarea determinada, con una bonificación por tiempo -- ahorrado. Dentro del sistema, que David Rowan implantó en Glasgow -- en 1893, se fija un tiempo normal para una tarea determinada y se hace en menos tiempo del señalado, el trabajador recibe una prima: un porcen

taje equivalente al tiempo ahorrado.

Parrafo final del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Como hemos señalado líneas arriba, la enumeración contenida en el artículo 83 de la Ley, relativa a las formas de salario, es meramente enunciativa, según se desprende de la lectura del artículo al señalar que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado "o de cualquier otra forma." - Ahora bien dadas las múltiples ventajas que ofrecen tanto el sistema de pago por unidad de obra como por primas, éstos han venido siendo cada vez más utilizados en las grandes industrias. Los motivos, entre otros, son los siguientes:

a) Contribuye al aumento de la productividad y de las ganancias de los trabajadores; b) Exige una vigilancia menos directa que el salario por tiempo para mantener el índice aceptable de rendimientos - c) Induce a los obreros a perder menos tiempo, etc... Sin embargo, - también adolece de graves defectos, sobre todo en perjuicio del trabajador; aumentan el peligro de los accidentes de trabajo.

También es frecuente que el patrón retribuya la unidad de obra mediante tasas muy bajas, como en el sistema Gantt, con el objeto de que el trabajador se vea precisado a dar todo su esfuerzo para obtener al final una suma decorosa, y no en pocas ocasiones el patrón --

acomoda esas tarifas de tal manera que la retribución final del trabajador no alcance ni siquiera el salario mínimo. (41)

Por ello es que aún cuando a la luz de la ley objeto de nuestro estudio están permitidas todas las formas posibles de remuneración este Cuerpo Normativo intenta evitar los posibles abusos que en perjuicio del empleado se puedan cometer dentro de estos últimos sistemas -- que analizamos. En efecto, el párrafo final del artículo 85 determina que en el salario por unidad de obra la retribución que se pague será -- tal que para un trabajador normal en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

La finalidad de este precepto es, evidentemente evitar los fraudes que a través del sistema de pago por unidad de obra (o cualquiera otro relacionado o combinado con éste), garantizándole su salario mínimo dentro de la jornada legal, sin que tenga que realizar esfuerzos excesivos. (42) Como sucede con las costureras del D.F.

El párrafo final del artículo 85 de la nueva Ley corresponde textualmente al 428 de la Ley de 1931 hasta antes de las reformas del 31 de diciembre de 1961, porque quedó suprimido a virtud de estas reformas. La supresión del artículo se llevó a cabo involuntariamente, como veremos a continuación. En efecto, en los años inmediatos anteriores a 1962 una Comisión integrada por los Sres. Licenciados Salomón González Blanco (Secretario del Trabajo y Previsión Social), Mario de la Cueva, Ma. Cristina Salmerón de Tamayo y Ramiro Lozano, elaboró un proyecto de Ley Federal del Trabajo con el propósito de que --

el Ejecutivo lo enviara al Congreso de la Unión como iniciativa de Ley para discutirse en el período de sesiones correspondiente a ese año.

5.- Salario o Comisión.- La Nueva Ley Federal del Trabajo contempla en el artículo 83 que analizamos, a la comisión considerando la como forma de salario.

Concepto.- La comisión en una forma del salario que consiste en que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las -- operaciones que realiza para la empresa a la que presta sus servicios. (43)

La comisión es un salario generalmente entregado bajo la -- forma de un porcentaje sobre los negocios obtenidos por el asalariado. (44) Se trata, en la mayor parte de los casos de participaciones en el valor de los negocios realizados por la actividad del trabajador, expresadas en porcentaje. (45)

Salvo diferencias secundario, es esencialmente el que envió al Ejecutivo Federal al Congreso de la Unión en diciembre de 1968 y se convirtió en esta ley que analizamos, contenía un capítulo distinto al de la Ley de 1931; además tomando en cuenta que algunas normas de la Ley citadas en último término se encuentran mal ubicadas, colocó -- algunos artículos en su capítulo adecuado. Así, el Art. 428 que sanciona el jornal mínimo cuando se pacta una retribución por unidad de obra, pasó a formar parte del capítulo relativo al salario, habiéndose extraído del artículo que se refiere al salario mínimo, lugar donde

se encontraba en la Ley Federal del Trabajo anterior a las reformas. - El ante proyecto no llegó a discutirse y mucho menos se promulgó. Sin embargo se tomaron algunos de sus capítulos y se adicionaron a la Ley Federal del Trabajo sustituyendo varios y formando otros totalmente -- nuevos. El capítulo de " Las Comisiones Especiales del Salario Mínimo y del Procedimiento de fijarlos ", que comprendería de los Arts 414 al 428 de la Ley anterior a las reformas, fue reemplazado por los capítulos siguientes: "De la Comisión de los Salarios Mínimos." (Arts. - 414 a 426.)

En virtud de que el pago de la comisión se calcula según el resultado del trabajo, la doctrina la ha considerado como una modalidad del salario por unidad de obra. (46)

Así, Arnaldo Sussekind afirma que la comisión constituye una modalidad de retribución condicionada al servicio realizado por el trabajador. En igual sentido nos dice Barassi. (47)

" Como se ve, la comisión tiene en común con el destajo el elemento característico de la referencia retributiva al resultado de - la actividad desplegada por el trabajador."

Este mismo insigne maestro de la Universidad del Sagrado -- Corazón de Milán, nos proporciona la diferencia entre el destajo y la comisión: el primero se refiere siempre a la evaluación del trabajo - (A la luz de la retribución que la medida de los tiempos considera - suficiente para producir un resultado dado; en cambio; la comisión -

prescinde de este índice para atenerse a la evaluación del resultado - (no del beneficio-ganancia que podrá obtener el patrón.)

Asimismo, se le ha encontrado analogía a la comisión con la participación de utilidades, pero separándoles también grandes diferencias: En primer término, porque el trabajador tiene el derecho a la retribución con el sólo hecho de realizar para la empresa a la que presta sus servicios, una o más operaciones; en cambio, en la participación en las utilidades, el derecho se abre, únicamente, cuando a la determinación de un período determinado, la empresa ha obtenido utilidades. (48)

En segundo término, porque la comisión se deberá al trabajador por el negocio concertado para la empresa, independientemente de si ésta obtuvo el beneficio relativo al negocio concertado por lo que la comisión no tiene, a juicio de Paul Durand y André Vitu, (49) el carácter aleatorio de la participación de las utilidades.

" La comisión se distingue de la participación de los lucros de la empresa apunta Sussekind, porque en ésta el porcentaje de intereses está subordinado a la existencia del lucro, en tanto que la comisión contratada es debida por el sólo hecho de tener el comisionista ejecutado, en la parte que le incumbe, el servicio o negocio que dá lugar a su pago; depende solamente del resultado de la actividad emprendida por el trabajador. (50)

Artículos de la Constitución Federal 123 fracciones:

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas: los segundos se aplicarán en ramas de -- terminadas de la industria o del 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 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 del gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales.

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

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:

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

XXVII .- b) los que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Regulación de los salarios en la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 23 segundo párrafo.- Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les corresponda.

En este artículo se protege al menor otorgandosele la protección de la ley para cobrar sus salarios.

Artículo 25 fracciones VI y VII.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

VI.- La forma y el monto del salario.

VII.- El día y lugar de pago del salario.

Estas son garantías del trabajador para programar sus gastos y que el patrón no pueda cambiar la forma de pago en perjuicio del trabajador.

Artículo 33.- Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación para ser válido, deberá hacerse por escrito...

Este artículo protege al trabajador en primer lugar para que en ninguna forma lo puedan obligar a renunciar a los salarios que por derecho a ganado a cambio de la fuerza de su trabajo.

Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Como regla general, el salario se pagara en efectivo, se recomienda se paguen los salarios los días lunes.

Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra forma.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra y el tiempo por el que pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos -- en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad, o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

La exposición de motivos sostiene que esta norma incorpora la tesis de jurisprudencia definida No. 151 del apéndice 1917-65 de la -- Suprema Corte de la Nación desde 1934 y que claramente se refiere a todas las ventajas económicas establecidas en favor del obrero.

Artículo 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. - Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

No hay libertad de fijar el salario, sino que éste debe ser remunerador y respetar el principio citado en el artículo 86 tal como establece la tesis de jurisprudencia definida 153 y 161 del apéndice - 1917-65 y se desprende la número 152 que en nuestra opinión sigue en -

vigor. En la práctica no se cumple con este precepto.

Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Este precepto deriva de la fracción VII del artículo 123 -- constitucional que establece dicho principio como norma general.

Artículo 87.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que debe pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentre laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo tendrán derecho a que se le pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieran trabajado cualquiera que fuere éste.

Ultimamente existe la tendencia de que se aumente el aguinaldo a todos los trabajadores que tengan más de un año de servicios a 30 días por año, o en su defecto, la parte proporcional que corresponda.

Artículo 88.- Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Independientemente de la sanción a que se hace acreedores-- los patrones que violen esta disposición los trabajadores afectados - podrán rescindir su contrato por violación al mismo.

Artículo 89.- Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización - incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el art. 84.

Se considera más justo el que se tome en cuenta en casos de salario variable el que resulte del último año de servicios o la prestación que corresponda si no se cumple el año como lo dispone el artículo 289 relativo a comisionistas.

Artículo 98.- Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición a medida que desvirtúe este derecho - será nula.

Artículo 99.- El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

El pagar un salario es la principal obligación del patrón - por el servicio que recibió.

C I T A S .

C A P I T U L O III.

- (26) Diccionario de la Real Academia de la Lengua. Etimología de la Palabra 1953. México.
- (27) Salarios. Informe general de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1980.
- (28) SMITH Adam, Riquezas de las Naciones.T. I capítulo VIII.
- (29) Economía. editorial Fondo de Cultura Económica, México 1978 - p. 236.
- (30) Sociología Cristiana. México, 1979, p. 208. Editorial Española.
- (31) BENHAM, Federico. Curso Superior de Economía, versión Española, de V. URQUIDI F.C.E. 1948, p. 203.
- (32) CHARLE GUIDE, Curso de Economía Política. p. 243 México, 1980.
- (33) PEREZ BOTIJA, Eugenio. Naturalidad Jurídica del Derecho del - Trabajo. España, 1973 p. 167. Porrúa.
- (34) Tesis Jurisprudencial No. 154 de la última compilación Judicial de la Federación visible en la p. 145 del tomo correspondiente a la cuarta sala.
- (35) Que no debe confundirse con los periodos de pago estos no coinciden necesariamente con aquellos.
- (36) Algunos autores clasifican el salario por unidad de obra, como una especie del genero " Salario por Rendimiento " siendo este, a su vez, especie del genero " Salario por resultado ".
- (37) CUEVA Mario de la op. cit. p. 643 Tomo I, 1980.
- (38) Se ha considerado que esta forma determinada de retribución - tiene su origen en citado país del norte.

- (39) BALELLA, Juan Lecciones de Legislación del Trabajo. Traducción de Teodomiro Moreno. España 1933 p. 243 Porrúa.
- (40) DEVEALI, Mario. Puede encontrarse un amplio estudio sobre estos sistemas, en el "Tratado de Derecho del Trabajo" 1980 p. 401 Tomo I.
- (41) DOBB, Marice, "Salarios" p. 50 1985 Tomo I.
- (42) El párrafo final del art. 85 de la nueva Ley corresponde textualmente al 423 de la Ley de 1931 hasta antes de las reformas de diciembre de 1961.
- (43) CUEVA Mario de la, op. pag. 646 Tomo II.
- (44) P. DURAND. et. A. Vitu. "Trate" Tomo II p. 694.
- (45) Idem.
- (46) SUSSEKIND Arnoldo, MARANHO Delio, SAGADAS de José, Instituciones de Derecho del Trabajo. Brasil Volumen I, p. 422.
- (47) LUDIVICO BARASSI, Derecho del Trabajo. Tomo III, Italia, 1965 p. 57 Fondo de Cultura Económica.
- (48) CUEVA Mario de la, Tomo I p. 646
- (49) P. DURAND, et. A. Vitu. Tomo II, p. 694.
- (50) SUSSEKIND Arnado, Vol. I. p. 408.

C A P I T U L O I V

La Fijación del Salario por Jornada.

1.- Razones para el establecimiento de Salarios por jornada-
en México.

El origen de nuestra legislación obrera se basó en muy buena-
parte en las disposiciones contenidas en las Leyes de Indias, cuyo obje-
to fue elevar el nivel de vida de los aborígenes, en sus disposiciones
reglamentaron por primera vez en nuestro país, la jornada de trabajo -
y el justo jornal que puede considerarse como un salario mínimo.

A pesar de todo, el jornal que percibían los trabajadores era
exiguo, la jornada de trabajo era excesiva y vivían en condiciones in-
frahumanas.

En la época independiente, o sea, de 1810 a 1855, no se avan-
zó casi nada en materia laboral y el mejoramiento de la clase trabaja-
dora fue prácticamente nulo. Solamente en la Constitución de 1824 se-
decretó la libertad para practicar cualquier oficio honesto y para --
ejercer libremente el comercio. Los trabajadores conservaron la misma
condición de explotados.

Fue en el Constituyente de 1857, cuando el Lic. Vallarta pug-
nó por la protección de el trabajador, el discutirse el artículo 4o.-
relativo a la libertad de industria y trabajo. Es aquí donde estuvo-

a punto de surgir el Derecho del Trabajo en nuestra Constitución.

Sin embargo, el debate se centralizó sobre la intervención del Estado y la libertad de industria, triunfando los defensores de esta última; por tal motivo no se reglamentó el contrato de trabajo y los demás problemas referentes al mismo. ⁽⁵¹⁾

El proyecto del Lic. Vallarta abarca los siguientes contratos:

- a) Servicio doméstico; b) Servicio de jornal; c) Contrato de obras a destajo y a precio alzado; d) De los portadores y alquileres;
- e) Contrato de aprendizaje; f) Contrato de hospedaje.

Por esa misma época, en el año de 1848, " se presentó al Congreso del Estado de México un proyecto de ley para establecer el salario mínimo de dos reales diarios a todo jornalero mayor de dieciocho años "; dicha ley fue impugnada y por tanto no se aprobó, pero es otro de los antecedentes sobre fijación legal del salario mínimo. ⁽⁵²⁾

Durante el porfiriato no mejoró en nada la situación del trabajador comparada con la existente en la colonia. Hubo algunas proposiciones sobre la fijación de salarios mínimos que no prosperan debido a la consolidación de los intereses capitalistas.

A principios de este siglo, se suceden las primeras huelgas organizadas de trabajadores, la de Cananea y la de Río Blanco, en la

primera los trabajadores demandaban entre otras cosas un salario mínimo de cinco pesos diarios con ocho horas de trabajo. Los resultados de tales peticiones fueron sangrientas, y los directivos de la empresa contaron con la complicidad de las autoridades.

En 1904, en el Estado de México y en Nuevo León se expidieron leyes sobre accidentes de trabajo, constituyendo una excepción dentro del régimen del porfiriato. Estas leyes tampoco se cumplieron, por la debilidad e ignorancia de los trabajadores.

En este período pre-revolucionario en el manifiesto del 10. - de julio de 1906 del Partido Liberal, se pedía una legislación sobre - trabajo, en la que se solicitaba una jornada de ocho horas y un sala - rio mínimo de \$ 1.00 para casi todo el país, además de otras reglamen - taciones sobre trabajo.

Sin embargo, fue hasta la época revolucionaria, anterior a - la Constitución de 1917, a partir de 1914, cuando se inicia en forma - sistemática el movimiento en favor de la legislación obrera, en la que incluyeron reglamentaciones al salario mínimo como el Decreto del 15 - de septiembre de 1914 expedido por el General Eulalio Gutiérrez, Guber - nador del Estado de San Luis Potosí, en el que se fijaba un salario - mínimo de \$ 0.75 para la generalidad de los trabajadores y una jorna - da de trabajo de nueve horas diarias. En las minas el salario sería - de \$ 1.25 este decreto contenía además otras disposiciones para prohi - bir las tiendas de raya, acabar con las deudas de los trabajadores, y - que el salario se pagará en moneda de curso legal, sin descuentos y -

semanariamente este decreto es sin duda una de las primeras legislaciones estatales que en forma práctica se refiere a las condiciones básicas del trabajador sujeto a salario mínimo.

La Ley de Manuel Aguirre Berlanga del 7 de octubre de 1914 y - sustituida por la del 28 de diciembre de 1915 en el Estado de Jalisco, - reglamentó los aspectos principales del contrato individual de trabajo; contenía capítulos de previsión social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Sobre el salario mínimo, la ley lo fijaba en un peso veinticinco centavos, con excepción del de los mineros, que sería de dos - pesos diarios en tanto no se redujeran los precios de los artículos de primera necesidad. El salario mínimo del campo sería de sesenta centavos, pero el campesino tendría derecho, además a diversas prestaciones - estas disposiciones eran para los mayores de dieciséis años, porque, -- para los mayores de doce y menores de dieciséis el salario mínimo se -- fijaba en cuarenta centavos.

Esta ley incluía varios capítulos sobre la protección del salario, preceptos importantes para el cumplimiento del pago del salario.

La Ley de Cándido Aguilar del 19 de octubre de 1914 en el Estado de Veracruz, en su artículo V fijaba en un peso el salario mínimo que debían percibir los trabajadores. Esta Ley, además trataba de la - protección del salario, de la jornada de trabajo, del descanso semanal, de la previsión social de la enseñanza, de la inspección de trabajo y - de los tribunales de trabajo.

El 12 de abril de 1915 el Lic. Rafael Zubarán C. presentó un proyecto de Ley sobre el Contrato de Trabajo en el cual el artículo 33 proponía la implantación del salario mínimo por un organismo federal que tomara en consideración las condiciones de la producción y el costo de la vida en cada región y en cada industria. En varios artículos de este proyecto, se fijaron medidas para proteger al trabajador y del patrón.

La Ley del Trabajo del Estado de Yucatán se promulgó el 11 de diciembre de 1915, como parte de la obra legislativa del General Alvarado; es uno de los trabajos más completos e importantes de las aportaciones preconstitucionales que implantó el concepto familiar de salario mínimo en sus artículos 84 y 85. El artículo 84 dice: El criterio para fijar el salario mínimo deberá ser lo que necesite un individuo de capacidad productiva media, para vivir con su familia y tener ciertas comodidades en alimentación casa y vestido, dada su condición social, debiendo además de estar en circunstancias de practicar las necesarias relaciones sociales que el hombre necesita para elevar su espíritu.

Y el artículo 85 establece: se deberá tener presente que no se trata del salario para sostener la situación actual del trabajo, sino del que necesita para colocarle en condición mejor de la que hasta ahora ha vivido. (53)

Este concepto de salario es un enunciado muy amplio y además

adelantado que ni aún en la fracción VI del artículo 123 Constitucional quedó muy claro ya que en la mayoría de las veces se le interpreta como un salario mínimo suficiente para satisfacer, tan sólo las necesidades actuales.

En otro de los artículos, se proponía que por medio de las Juntas de Conciliación y del tribunal de Arbitraje se fijara el salario mínimo, previo estudio correspondiente y que en ningún caso sería menor de dos pesos diarios, cantidad sumamente alta que en aquellos tiempos, debió ser exagerada.

Antes de la expedición de una ley general sobre regulación del contrato de trabajo que estaba en estudio, Don Venustiano Carranza, primer jefe del Ejército Constitucionalista, encargado del Poder Ejecutivo de la Nación. Autorizó al señor General Alvaro Obregón para expedir en Celaya Guanajuato con fecha 9 de abril de 1915 un decreto relativo al tipo de salario mínimo y a las relaciones entre patrones y obreros. Los puntos principales de este decreto eran los siguientes:

- 1.- El salario mínimo en efectivo se fijaba en setenta y cinco centavos por día más un aumento de la ración de cereales en 25 por ciento de la cantidad asignada.
- 2.- Quedaban comprendidos en este aumento de salario, los mozos, cocineros, lavanderas y demás domésticos, cualquiera que fuera su carácter de denominación.
- 3.- El aumento del jornal no autorizaba a los patrones o jefes para aumentar la jornada de trabajo, de destajos o tareas.
- 4.- Estas disposiciones eran para los trabajadores de los estados de Michoacán, Querétaro, Hidalgo, y Guanajuato, que estaban controlados por el Ejército de Operaciones.
- 5.- Es-

tas mismas disposiciones se aplicarían a las demás entidades federativas tan pronto como pasaran a ser controladas, y 6.- Las que los trabajadores se quejaron sobre la violación de estas disposiciones deberían presentarse a la autoridad constitucionalista correspondiente, -- para ordenar el reintegro inmediato de la cantidad que se haya dejado de pagar, fijando la misma autoridad el castigo debido. (54)

De todo lo anterior, se desprende, que el derecho del trabajo en México, en sus orígenes fué del Estado pero más tarde el papel principal corresponde a las organizaciones obreras. (55)

Don Venustiano Carranza tenía que promulgar una Ley del Trabajo que remediara el malestar social prevaleciente en esa época. Uno de los puntos del decreto del 12 de diciembre de 1914 decía que se "ex pedirían y pondrían en vigor leyes para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias." (56)

Pero fué en el Congreso Constituyente de 1916 celebrado en la ciudad de Querétaro, cuando surge la idea de incluir la legislación del Trabajo en la Constitución, iniciativa apoyada por la diputación de Yucatán, que se basa en los resultados obtenidos en el Estado por la Ley Alvarado.

En un principio, en el proyecto de Constitución solamente se consignaron dos adiciones a los artículos respectivos de la Constitución de 1857. (57) El párrafo final del artículo que decía: El Con --

trato de trabajo sólo obligará a prestar servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse, en ningún caso a la renuncia, pérdida menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles. Y la fracción X del artículo 73: El Congreso tiene facultad... Para legislar en toda la República sobre minería, comercio, instituciones de crédito y trabajo.

A raíz de estas adiciones se presentaron dos mociones sobre la jornada de ocho horas, el trabajo nocturno de las mujeres y los niños, el descanso semanal y la creación de tribunales de conciliación y arbitraje. Después de enconados debates de los diputados Constitucionalistas en que se abordó el problema obrero en toda su integridad se pugñó por incluir en la Constitución un título sobre trabajo.

El 28 de diciembre de 1916 el Lic. José Natividad Macías, - presentó a nombre de Carranza, un proyecto de bases sobre legislación de trabajo, que con algunas modificaciones vino a ser el artículo 123 que hasta la fecha es el instrumento fundamental para legislar sobre trabajo.

Las disposiciones legales contenidas en el artículo 123 fueron inspiradas también en las leyes de diferentes países como: Bélgica, Italia, Estados Unidos; pero lo que sí es nuevo fue su inclusión - en la Constitución Política para proteger a las clases económicamente débiles.

Al crearse el artículo 123 Constitucional, en la fracción -- VI se incluyó el concepto de salario mínimo en la forma siguiente:

El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será - el que considera suficiente, atendiendo a las condiciones de cada re - gión, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, - su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de fami - lia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los traba - jadores tendrán derecho a una participación a las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

La esencia de este concepto era la de elevar el nivel de vi - da de los trabajadores, sin embargo, se concretó a un salario mínimo - vital la retribución menor que puede percibir un trabajador a cambio - de su fuerza de trabajo, atendiendo a las circunstancias de tiempo y - de lugar, pero sin tomar en consideración la diversidad de industrias - y profesiones.

En virtud de que los constituyentes no aceptaron la fracción - X del Artículo 73 del proyecto de la Constitución en la que autoriza - únicamente al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo, fué necesario modificarla para que tanto el Congreso de la Unión como - los gobiernos estatales legislaran en esa materia, considerando que las necesidades de las entidades federativas eran distintas y exigían una - diferente reglamentación. Por tal motivo las legislaturas de los Esta - dos expidieron leyes sobre trabajo a partir de 1918.

La Ley estatal más importante, fue la del General Cándido - Aguilar expedida el 14 de enero de 1918 en el estado de Veracruz., A- esta Ley le siguieron en importancia las leyes de Yucatán del 2 de Oc- tubre de 1918 de Carrillo Puerto y de 16 de septiembre de 1926 de Al- varo Torres Díaz, estas leyes sirvieron de antecedentes a la actual Ley Federal del Trabajo.

Entre los años de 1918 y 1926 se promulgaron las leyes en -- casi todos los Estados.

En el año de 1929, se dejó sentir la necesidad de uniformar- la legislación del trabajo para toda la República debido a que numero- sos problemas no podían resolverse por las autoridades Locales, este - fué el motivo de que se creara la Junta Federal de Conciliación y Arbi- traje.

Así pues, el 6 de septiembre de 1929, se publicaron las re- formas constitucionales a los artículos 73 fracción X y artículo 123- que en su parte introductoria dice:

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

Después de varios proyectos del código federal de trabajo - por fin, el 18 de agosto de 1931 se expidió la Ley Federal del Trabajo

jo.

En esta Ley se trató de proteger al trabajador desde el punto de vista jurídico, así el artículo 22 en su fracción VIII estipulaba que serían condiciones nulas cuando se fijara un salario inferior al mínimo, aunque se expresase en el contrato, por otra parte, el artículo 99 definía el salario mínimo, como el que atendidas las condiciones de cada región fuera suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debía disponer de los recursos necesarios para su subsistencia, durante los días de descanso semanal en los que no percibían salario.

Para los trabajadores del campo, el salario mínimo se fijaba teniendo en cuenta las facilidades que el patrón proporcionara a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, corte de leña y circunstancias análogas, que disminuyeran el costo de la vida.

Además, la Ley se refiere a la retribución del doméstico la cual comprendía, aparte del pago en efectivo, los alimentos y la habitación, equivalentes al cincuenta por ciento del salario que percibían en numerario. Sobre los trabajadores a domicilio, la remuneración en ningún caso sería inferior a la que correspondiera por igual rendimiento si trabajaran en el taller. Y en cuanto al contrato de aprendizaje una de las partes contratantes se comprometía a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u ofi

cio y la retribución convenida.

Como la ley trata muy vagamente estos conceptos, las retribuciones que recibían estos últimos eran ínfimas.

Otros artículos señalaban a quién competía la aplicación de las disposiciones de la ley y la forma de fijar los salarios mínimos. El artículo 414 decía "El salario mínimo será fijado por Comisiones — Especiales que se formarán en cada municipio por un número igual de representantes de los trabajadores y de los patrones que no podrá ser — menor de dos por cada parte y uno de la autoridad municipal, quien fun girá como Presidente."

Las Comisiones Especiales tenían un plazo no mayor de treinta días para estudiar la situación económica de cada región donde se — tratara de fijar el salario mínimo, previas instrucciones recibidas de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje correspondiente. Para in tegrar los estudios de cada región se debía recabar datos e informes— sobre el costo de la vida, el presupuesto indispensable para satisfa — cer las necesidades mínimas del trabajador, las condiciones económicas de los mercados consumidores y los demás datos necesarios para el me — jor desempeño de sus funciones.

El contenido de esta ley fue amplio; sin embargo al princi — pio no se cumplió ni se interpretó debidamente ya que con dificulta — des se integraban las Comisiones Especiales y no se hacían estudios — completos de la situación económica, como la marcaba la Ley.

La causa de que los salarios mínimos en la actualidad sean bajos, en parte, se debe a la interpretación que se daba al salario mínimo, considerándolo como un salario mínimo " vital " o sea la menor retribución que puede percibir un trabajador independientemente de la edad, sexo o eficacia del trabajador, y sin tomar en cuenta si la industria puede pagarlo.

Otra causa, es la estrechez al interpretar el presupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador considerándolo únicamente para cubrir y hasta eso precariamente, la alimentación del trabajador y su familia.

Por tal motivo, la base del salario de la cual se partió fue muy pequeña, creciendo lentamente en la misma proporción, por lo que los municipios que empezaron con un salario bajo siguen teniéndolo. En la actualidad, uno de los principios que se tienen en mente, es mejorar dicha base, aparte de considerar el estado del costo de la vida y los presupuestos familiares de satisfactores.

Al terminar el año de 1932, debió haberse fijado el salario mínimo en todos los municipios, pero solamente unos cuantos cumplieron quedando incompleta esta primera fijación. Es a partir del año de 1934, cuando en forma sistemática se establecieron los salarios mínimos a las exhortaciones del entonces Presidente de la República general Abelardo L. Rodríguez que mediante telegramas y circulares hizo llamar para que " las empresas progresistas pagarán a sus trabajadores -

una justa retribución, que los asalariados aportaran su contingente -- personal con verdadero empeño y entusiasmo, que reclamaran dentro de -- las leyes el derecho que les pertenecía en los procesos productivos y recomendaba a los funcionarios públicos la aplicación efectiva del -- salario mínimo " Además recomendaba un salario mínimo de cuatro pesos -- por ocho horas de trabajo y exhortaba a las clases sociales de México, para que no cedieran jamás en la pugna por el mejoramiento del prole -- tariado. (58)

Por su parte, el general Lázaro Cárdenas, dirigió en el año -- de 1935 un telegrama a los gobernadores de los Estados recomendándoles las medidas necesarias para la fijación de los salarios mínimos, di -- chas recomendaciones eran las siguientes: " que no disminuyeran el sa -- lario mínimo vigente sino que por el contrario se aumentara en forma -- equitativa y justa; que el aumento se justificaba por el alza de pre -- cios de los artículos necesarios para la vida del trabajador como lo -- demostraban las estadísticas relativas, y último, recomendaba intensi -- ficar la aplicación del salario mínimo para que las clases obtuvieran -- una mayor capacidad de consumo que traería como consecuencia una mejo -- ría estimable en la economía de la nación." (59)

Es necesario indicar que México, ratificó el convenio rela -- tivo a la " Institución " de métodos para la fijación de salarios míni -- mos, adoptado por la XI Reunión de la Conferencia Internacioanal del -- Trabajo en Ginebra Suiza (del 30 de mayo al 16 de junio de 1928) -- cuando ya había hecho dos fijaciones de salarios mínimos ajustándose -- en todo a las recomendaciones suscritas.

Con la experiencia de la primera fijación en donde la mayoría de los municipios no estableció un salario mínimo, el 6 de octubre de 1933, se reformó el artículo 349 fracción V en la que decía "Tramitar y decidir lo relativo a fijación del salario mínimo en los términos del capítulo IX de este título". La reforma -- sustancial consistió en que las Comisiones Especiales se subordinaron a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de la Entidad Federativa correspondiente. Con motivo de esta reforma también se modificó el 3 de noviembre del mismo año, la fracción IX del artículo 123, en donde se indicaba, que en caso de no formarse las Comisiones Especiales en cada municipio para fijar el salario mínimo, éste sería fijado por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

El 23 de septiembre de 1943, se creó la Ley de Compensaciones de Emergencia al Salario insuficiente, de observancia general en toda la República. Su artículo 2o. establecía como compensación para todos los salarios el 50% hasta \$ 1.00 y descendía hasta 5% para los salarios que llegaban a \$ 10.00. Por otra parte en el artículo 3o. se indicaba que para todos los asalariados del campo las proporciones que se fijaban eran de 40% para salarios -- diarios no mayores de \$ 1.00 y del 5% para salarios no mayores de \$ 4.50.

Esta Ley fue creada a causa de los desequilibrios económicos, originados en estos años, a raíz de la inflación provocada por la guerra mundial, y también para atenuar el alza del costo -- vida.

Eran partidarios de congelar los salarios mientras subsistiera la emergencia de guerra, manteniéndolos en los niveles que registraban hasta antes de otorgárseles las compensaciones que la Ley establecía.

Más tarde, el 21 de diciembre de 1945, se reformó el artículo 11 de la Ley de Compensaciones de Emergencia al Salario Insuficiente, diciendo que el salario que percibían en efectivo más la compensación de emergencia eran de carácter obligatorio y no podían sufrir modificaciones mientras estuviera en vigor esta Ley.

El 21 de octubre de 1960 se hicieron reformas y adiciones al artículo 123 Constitucional referentes a que el Congreso de la Unión debería expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirían entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, sobre todo contrato de trabajo. También regirían entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores. Los salarios de estos últimos, serían fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía fuera disminuida durante la vigencia de éstos y de que en ningún caso los salarios podían ser inferiores al mínimo para todos los trabajadores en general. En 1961 se reformó esta última parte, en la que se agregó que los salarios mínimos no podían ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades Federativas.

2.- Niveles de vida.

En el sistema Mexicano, cada tres decenios se repite la circunstancia de que el país es gobernado en una misma década por tres, - administraciones diferentes, Esto sucedió durante los cincuenta con - el Lic. Miguel Alemán, en la segunda parte de su administración (1950-1952); Lic. Adolfo Ruiz Cortfnez (1953-1958); y Lic. Adolfo López Ma - teos (que inició en 1959). En aquella década la polftica económica - tuvo un importante cambio, pues se pasó del período de crecimiento -- con inflación (hasta 1958), al de desarrollo estabilizador (1959-1970).

Durante los ochenta, México ha sido nuevamente gobernado por tres diferentes administraciones. De la misma manera, el patrón de -- desarrollo ha sufrido un importante viraje. De la polftica económica - del período 1970-1982, caracterizada por crecientes niveles de déficit - fiscal y externo y un alto endeudamiento con el exterior, sobre todo - a partir de 1978, cuando el auge petrolero conservador en lo financie - ro y progresivamente liberal.

La nueva polftica económica, nacida en 1982 pero consolidada sobre todo entre 1986, 1989, se caracteriza por una reorientación de - prioridades entre las que destacan dos líneas de acción particulares; - el cambio estructural que entre otras cosas libera al Estado de la - responsabilidad que le heredaron y el esquema de sustitución de impor - taciones, de ser garantía del crecimiento económico y el empleo; y la -

reordenación económica. Esta implica una serie de cambios profundos- entre los que destacan; a) el saneamiento de las finanzas públicas (co- mo contraparte el gasto público deficitario y del endeudamiento exter- no); b) el control estricto de la inflación (sustentando en la tesis- de que el crecimiento económico, por su efecto sobre la demanda efecti- va, debe tonarse como objetivo de segundo orden); c) la apertura exter- na de la economía (que se contrapone con el proteccionismo tradicio- nal de la política de industrialización vía sustitución de importaci- nes); y d) la reducción de la dependencia de la economía en el petró- leo (más de 75% de las exportaciones de mercancías, 44% de los ingre- sos tributarios del gobierno federal, casi 5% del empleo, etcétera, - de acuerdo con cifras de 1983). (60)

La política económica se diseñó considerando, en lo inmediato las restricciones financieras internas que enfrentaba el país en 1982 y el desfavorable entorno internacional, en el que resaltaban el cré- dito escaso y caro y la tendencia a la baja de los precios de los hi- drocarburos.

Se esperaba sin embargo que, una vez superados los problemas- coyunturales, esta misma política sentaría las bases del crecimiento- económico de largo plazo sobre cimientos sanos. El tiempo y las cir- cunstancias adversas de 1985 (sismo de septiembre) y 1986 (tercer cho- que petrolero internacional) se encargaron de frustrar los propósitos originales. Las dimensiones económicas de estos dos problemas fueron sustanciales: el sismo representó pérdidas calculadas en 4 mil 100 mi- llones de dólares, alrededor del 3% del PIB de 1985. (61) El choque --

petrolero hizo que el país dejara de percibir pocos más de 8 mil 300 - millones de dólares 5.5% del PIB de 1986. (62)

Las contingencias anteriores, amadas al servicio que de -- cualquier forma se tuvo que hacer de la deuda externa en 1985 (13 mil 667 millones de dólares) y 1986 (11 mil 658 millones de dólares) impidieron que el superávit de la balanza comercial (8 mil 452 millones de dólares en el primer año y 4 mil 599 millones en el segundo) pudieran ser suficiente para restaurar el superávit de la cuenta corriente, la cual volvió a tener déficit en 1986 (mil 673 millones de dólares). - Esto, sumando al recrudecimiento de la inflación que en 1986 llegó a - su nivel histórico anual más alto, desde tiempos de la Revolución - - (105.8%), condujo al abandono, para todos fines prácticos, de cualquier esperanza de crecimiento económico como el que originalmente había contemplado el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988 (PND) entre 5 y 6% -- promedio anual durante los últimos cuatro años de sexenio, después de - una contracción en 1983 y cierta atonía en 1984). El cuadro se empeoró debido a que el déficit financiero del sector público con respecto al PIB llegó a 16.3% en 1986, después que en 1983 y 1984 había sido de 8.8% en promedio. (63)

Los ajustes de política económica a que dieron lugar los - - problemas anteriores se materializaron en tres acciones llevadas a cabo a mediados de 1986. La primera fue la instauración del Programa -- de Aliento y Crecimiento (PAC), que además de reforzar los controles - del gasto público y la balanza de pagos, y de promover el ahorro in --

terno, se trazaba objetivos que estuvieron muy lejos de cumplirse: -- mantener relativamente estable el tipo de cambio (finalmente, el controlado se devaluó 148.8% en 1986 y 138.2% en 1987) ejercer mayor control sobre la inflación (que de cualquier forma llegó a 105.8% en 1986 y 159.2% en 1987); reconstruir créditos externos (esto sí se cumplió) y estimular el crecimiento económico (3.8% en 1986 y 1.5% en 1987). - La segunda fue la firma del protocolo de adhesión de México al Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio (GATT), que implica una liberación-acelerada de la economía y un cambio en la política de Comercio Exterior, la tercera fue la firma del acuerdo mundial.

El Fondo Monetario Internacional (FMI), que garantizaba al país créditos frescos, multilaterales y de la banca comercial, por 11 mil 200 millones de dólares; créditos de contingencia por hasta 2 mil 420 millones de dólares, y la reestructuración de 63 mil 750 millones de dólares de los pasivos existentes, además de líneas de crédito interbancario por 6 mil millones de dólares y ahorros por cambio de la tasa " prime " a la " libor " por 295 millones de dólares. En total, el paquete de reestructuración-financiero involucraba 83 mil 665 millones de dólares la mayor operación de este tipo realizada por país alguno hasta aquel momento. (64)

De particular importancia para el nuevo giro de la política-económica y comercial fue el ingreso de México al GATT, que llevó aparejado un reforzamiento de la política enunciada en el PND de promoción de exportaciones no petroleras y el inicio de una nueva era en --

que se reducía efectivamente, tanto en términos cualitativos como cuantitativos la participación del petróleo en las exportaciones totales de mercancías. De esta manera, en julio de 1986, y en acuerdo con los países de la OPEP y varios productores independientes, México redujo - su así llamada plataforma de exportación de 1.5 a 1.35 millones de barriles diarios, nivel que se sigue respetando en la actualidad.

Como consecuencia de los ajustes anteriores y de la reducción internacional de los precios del crudo, que en el caso de la mezcla mexicana disminuyó de 28.70 dólares en 1982 a 12.24 en 1988, la participación de las exportaciones petroleras dentro de las exportaciones totales de mercancías, bajó de las tres cuartas partes en el primer año a poco menos de un tercio en el segundo, en tanto que la de manufacturas subió de 15% a casi 58%.⁽⁶⁵⁾

Además de que en la práctica el nuevo paquete de política económica no podía garantizar el crecimiento, las vicisitudes de 1985-1986 condujeron a una profundización del cambio estructural y la reordenación económica. Por una parte, se aceleró la desincorporación de empresas paraestatales consideradas no estratégicas ni prioritarias -- (de un total de mil 155 en diciembre de 1982 se pasó a 446 en agosto de 1988 y a 385 en agosto de 1989).⁽⁶⁶⁾ Este proceso se ha continuado en fechas recientes y seguirá así por un buen tiempo (industrias azucareras, de aviación, petroquímica, acerera, de comunicaciones y transportes, de fertilizantes, minera, carbonífera, de bienes de capital, de campo y otras). De esta manera, la participación de la inversión -

nacional pasó de 55.7% en 1982 a 71.3% en 1988; como contrapartida la del sector público bajó de 44.3% a 28.7% en igual período. Algo similar sucedió con el consumo y con el resto de componentes del PIB.

Por otra parte, se siguió adelante con el saneamiento de las finanzas públicas, a través de sus dos mecanismos: gasto e ingreso.- El primero se resolvió mediante contracciones sistemáticas en los renglones programables, que redujeron su participación en el PIB de 27% en 1982 a 18% en 1988, destacando dentro de ellos la inversión, cuya participación en el PIB bajó de 8.1 a 4.8% en igual período, y los -- servicios personales, que disminuyeron su participación en el gasto de operación y administración del sector público de 15.4% en 1982 a 11% en 1988. (67)

En cuanto al ingreso, éste se impulsó a través de aumentos sustanciales en los precios y tarifas de los bienes y servicios que -- venden las empresas paraestatales, de incrementos a la base gravable de ciertos estratos de la población y del inicio de una campaña contra la evasión fiscal, con lo que se esperaba que el gobierno federal -- vería reforzadas sus finanzas.

En la práctica esto se habría cumplido cabalmente, de no ser por la contracción de los ingresos petroleros durante el sexenio, que hizo que disminuyera la base gravable de Pemex en un punto porcentual respecto al PIB. Empero, los ingresos tributarios pasaron de 8.3% en 1983 a 8.5% en 1987 con relación al mismo indicador. Asimismo se dió

inicio a una amplia campaña de reorganización en el área de ingresos - de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público con el fin de detectar - la evasión fiscal y simplificar los trámites del pago de impuestos. (68)

Con relación a la inflación, su control no habría de lograr - se sino hasta la aplicación del Pacto de Solidaridad Económica, en diciembre de 1987, convertido un año después en Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico (PECE).

A partir de ellos el Índice mensual de precios al consumidor ha logrado bajar de 14.8 en diciembre de 1987, a 1.0% en Julio de 1989. El reto ahora es hacer compatibles bajas tasas de crecimiento de los -- precios con tasas aceptables (por lo menos mayores al crecimiento de -- la población 2.1% del PIB. Un reto mayor a éste será asegurar que la -- tasa de crecimiento del empleo supere a la de la población económica -- activa de 3.6%

La apertura externa de la economía la mayor de todos los -- países de América Latina, ya que el arancel promedio se ubica en cer - ca del 10% aunada a la reducción de los precios internacionales de los hidrocarburos, ha conducido a profundos cambios en la estructura de la balanza de pagos. Por una parte, no sólo ha bajado la participación - del petróleo en las exportaciones de mercancías y aumentando la de ma - nufacturas, sino que ha disminuido sustancialmente el superávit comer - cial del país debido a que las importaciones están creciendo a tasa - mucho más altas que las exportaciones (40% contra 5 %). Por otra -

parte la cuenta corriente enfrenta ya déficit debido particularmente a que el turismo y las transacciones fronterizas han reducido su saldo favorable. A ello puede estar contribuyendo también la nueva política cambiaria, acorde con la política antiinflacionaria.

Asimismo, la participación del comercio exterior (exportaciones más importaciones) en el PIB ha subido, al pasar de 20.9% en 1982 a 22.4% en 1988. (69)

Por lo que toca al petrolero en la economía su participación ha bajado, más debido al choque petrolero que al resto de políticas de apoyo. Así, además de reducirse de tres cuartas partes a un tercio su participación en las exportaciones de mercancías, los impuestos -- pagados por Pemex al gobierno federal han bajado de 44% en 1983 a menos de 35% en 1989. Esto también ha afectado, junto con la reclasificación de 48 productos petroquímicos que de ser primarios pasaron a ser secundarios en octubre de 1986 y en agosto de 1989, la participación de la empresa en el PIB y en el empleo.

A diferencia de todas las décadas posteriores a la Revolución Mexicana, en que el PIB creció a tasas aceleradas (3.3% promedio anual durante los treinta, 5.5% durante los cuarenta, 5.9% durante los sesenta y 6.4 durante los setenta y en los ochenta apenas se movió -- 1.1% promedio anual y entre 1982 y 1989 permaneció virtualmente constante 0.3% promedio). (70)

Durante la década, se reforzó el papel de la iniciativa pri-

vada en la determinación del producto. El consumo de este sector institucional pasó de 65.1% en 1980 a 69.2% en 1989, y la inversión de 14.1% a 14.2% como contrapartida, la participación del sector público -- bajó por el lado del consumo de 10.7% a 4.8%.

Asimismo, la participación de la inversión global en el PIB bajó de 27.2% en 1980 a 21.1% en 1989, lo que explica en mucho el lento crecimiento del producto durante el período. El producto per cápita, que es uno de los principales indicadores cuantitativos del desarrollo, junto con el empleo bajó de 64 mil 411 pesos en 1980 a 40 mil 875 pesos constantes en 1989, un descenso de 4.9% promedio anual, y de 36.5% de punta a punta.

Durante la década, la tasa de crecimiento de la población -- económicamente activa (PEA) fue de 3.6% en tanto que la absorción de -- empleos en el sector formal llegó apenas a 1.2% (0.7% en el subperíodo 1982-1989), con lo que la tasa de desempleo abierto, que en 1980 -- era de 6.8% subió a 11.9% en 1989, con una tasa media de crecimiento -- anual de 10.3%. Aunque por supuesto una parte de los 3 millones 600 mil desempleados que se tienen actualmente se desempeña en el sector -- informal de la economía (con percepciones por abajo del salario mínimo), esto no aminora la severidad del problema.

La disminución en la capacidad negociadora de los trabajado -- res por la falta de oportunidad de empleo y de la crisis económica por la que ha atravesado el país desde 1982 que el salario mínimo urbano -- perdiera 52% de su poder adquisitivo entre 1980 y 1989. Asimismo, la --

participación de las remuneraciones al trabajo en el ingreso nacional-disponible bajó de 40.8% en 1980 a 27.7% en 1989 en tanto que las remuneraciones al capital subieron a 50.6% a 65% en igual período. Esto indica una regresividad de la distribución del ingreso. Colateralmente, el ingreso personal disponible per cápita de pesos de 1980 bajó de 48 mil 632 en dicho año a 40 mil 875 en 1989; esto es, decreció 1.9% promedio anual y 16% a lo largo de todo el período.

Los rasgos más sobresalientes de la balanza comercial durante los ochenta son cuatro: a) la sustancial reducción de la participación de las exportaciones petroleras en las exportaciones totales - que pasaron de 64.4% en 1980 y 75.4% en 1982 a 34% en 1989; b) el aumento de la participación de las exportaciones manufactureras en los - totales, que pasó de 19.5% en igual período; c) el persistente superávit comercial a partir de 1982, como resultado de la contención de las importaciones, lo que aseguró recursos para el pago del servicio de la deuda externa; d) la mayor apertura de la economía, la cual se reflejó en un aumento de la participación de las exportaciones más las importaciones en el PIB, de 17.7% en 1980 a 21.8% en 1989 y en las mayores libertades tanto a la actividad maquiladora como a la inversión extranjera, mediante modificaciones a la legislación correspondiente (Reglamento de la Ley para Promover la Inversión Mexicana y Regular la Inversión Extranjera), en mayo de 1989.

Durante los ochenta el gasto público presupuestal (programa ble pasó de 31.1% respecto al PIB en 1980 a 35.2% en 1989). Ello im -

plica un ligero aumento de la participación del estado en la economía. Empero, si se toman en cuenta únicamente los gastos destinados a actividades productivas (consumo e inversión) se advertirá en realidad el sector público se retiró casi en un 50% de la actividad económica, ya que su participación en el producto bajó de 24.1% en 1980 a 12.5% en 1989. Así lo único que sigue siendo muy alto de sus funciones es la parte financiera (gasto no programable), debido al alto servicio de la deuda, tanto interna como externa.

El ajuste al gasto y los aumentos de los ingresos públicos - debido a correcciones en los precios de los bienes y servicios que venden las empresas públicas, particularmente a partir de 1983 y hasta diciembre de 1987 (inicio del período antiinflacionario de los Pactos, permitieron que el balance económico primario pasara de un déficit de 3.3% respecto al PIB en 1980 a un superávit de 7.5% en 1989. Asimismo, el déficit financiero, que en 1982 llegó a 17.7% del PIB (7.5% en 1980), se ubicó en 8.6% en 1989. Estos ajustes se lograron a pesar de que la participación de los impuestos de Pemex en los ingresos presupuestales del gobierno federal se redujeron en virtud del choque petrolero en 1986, pasando de 37.8% en 1982 y 45.5% en 1984 a 33% en 1989.

Junto con el petrolero, (éste fue el renglón neurálgico de la economía durante los ochenta), saldo de la deuda externa creció a una tasa media anual de 7.7% durante la década, pues pasó de 54.4 miles de millones de dólares en 1980 a 106.1 miles de millones en 1989.

En este lado la participación del sector público (incluyen - do débitos con el FMI), subió de 68% el primer año a 94% en el segun do. Esto quiere decir que el sector privado está virtualmente fuera del problema de débitos con el exterior en virtud de que pagó pasivos en 1988 y de las facilidades que le ofreció el sistema oficial de cobertura de riesgos cambiarios Ficorca.

Durante los ochenta México pagó por concepto del servicio de - su deuda con el exterior más recursos de los que había recibido a lo - largo de su historia; asimismo, transfirió recursos netos (restados -- los nuevos débitos) equivalentes a los préstamos que le habían hecho durante todo el período de la postguerra. La tasa de interés implícita del servicio de la deuda bajó de 15.5% en 1980 al 10.6% en 1989, y el - servicio de la deuda (amortizaciones más intereses) representó el -- 78.2% de las exportaciones totales de bienes y servicios en 1980 y el 52.9% en 1989.

Debido a que desde 1982 todas las baterías de la política - - económica se orientaron a la resolución del problema de la deuda (de - ello hablan los tres acuerdos logrados por el gobierno con el FMI y - las cuatro reestructuraciones, incluyendo la que está en proceso, a -- que se llegó con la banca privada internacional), finalmente algo se ha logrado. Seguramente la transferencia neta de recursos al exterior ba - jará a cerca del 2% promedio anual durante los próximos años, como se lo propuso el nuevo gobierno. Más el gran reto que éste ha heredado y que reclamará atención durante los noventa, es volver la vista a otros pro-

problemas urgentes, particularmente empleo, distribución del ingreso, crecimiento económico y satisfacción del ingreso, crecimiento económico y satisfacción de necesidades básicas, es decir aquello que por su postergación ha convertido a los ochenta, de acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en la década perdida para el desarrollo. De su atención y su eventual solución, depende que la historia llegue a reconocer el lado positivo del cambio estructural y la reordenación económica.

3.- Dificultades e inconvenientes de la fijación del salario por hora.

Las dificultades e inconvenientes de la fijación del salario por hora, en primer lugar es la reforma a la Constitución en su artículo 123 Fracción XI, XXVII, inciso (a) y las fracciones I, II, III, IV, VI que nos hablan sobre horario y la jornada y su pago de horas extras así como a la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional.

En el texto de reforma que presentó la Coparmex a la opinión pública y a su vez a la comisión de trabajo de la Cámara de Diputados, el cual dice en una de sus propuestas a la letra. " Establecer el principio de remuneración con base al trabajo efectivamente realizado mediante el concepto de " Salario por Hora " permitiéndose así atenuar el problema del desempleo. "

Como la historia nos lo ha demostrado esta forma de pago por hora sería regresar a la época de pago por destajo lo cual a través de

las luchas obreras la han superado y lograron el establecimiento de una jornada máxima con el pago mínimo del Salario Mínimo como nos lo indica la actual Ley en el artículo 85 que dice a la letra. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Ya que analizando la actual ley debería quitarse en favor -- del trabajador el artículo 59 que es contradictorio del artículo 60 ya que de otra forma se le deja al patrón el cambio de la hora de reposo o modalidades que al fin de cuentas como se ha demostrado a lo largo de los años en la lucha obrera el trabajador por su estado de necesidad tendrá que aceptar cualquier modalidad que el patrón le imponga y si además de eso la misma ley le otorga esa posibilidad, el trabajador queda en estado de indefensión.

Y si aumentamos a esto el intento de reforma a la ley que -- propone la Coparmex, sobre el pago por hora con la excusa, de que esta forma atenuaría el desempleo, esto es falso ya que el patrón podrá ocupar a más empleados pero por menos tiempo (horas) ya que sólo los ocuparía por el tiempo que el trabajador termine con sus energías y esto no es posible permitirlo por que se traicionaría los principios que lograron que se reglamentara.

Si se da la reforma a la Constitución así como a la ley, los trabajadores como todas las organizaciones, sindicales habrán desaparecido ya que esta reforma a la ley permitirá la contratación libre y -- por horas de trabajo y no por una jornada con lo cual llevará a los -- trabajadores a un estado de indefensión ya, que un trabajador con las necesidades de subsistir de este sistema que se desea implantar trabajaría hasta estar exhausto, sin energías para ninguna otra cosa.

El único beneficiado con este sistema de destajo hora hombre-sera el patrón, su producción se elevaría pues no es lo mismo dos trabajadores desquiten 8 horas de trabajo divididas, entre ambos con el pago neto de sus 4 horas sin descanso, por lo que la producción si subiría pero a costa de la salud y el salario de los más indefenso de nuestra sociedad pues no es que los patrones, quieran dar mas empleos sino desean mayor productividad, y estaríamos a un paso de la esclavitud.

Por lo cual los legisladores que son representantes, del pueblo no podrían traicionar la confianza depositada, en cada uno de ellos por el voto, y deberán olvidarse por un momento de consignas de grupo y proteger al trabajador sin mas recompensa, que es la de respetar y - salvaguardar la convivencia entre los sectores productivos, del país - y no afectar con una reforma a la gran mayoría del pueblo mexicano.

4.- Opiniones.

En nuestra investigación realizada para conocer la opinión - del sector obrero sobre las propuestas del sector patronal, en particular de la Coparmex, sobre su propuesta de cambiar el pago de salario - por jornada o pago por hora, estas fueron las opiniones recabadas:

Para el dirigente de la Confederación Revolucionaria de Trabajadores (C.R.T.) que dirige Mario Suárez, precisó que la productividad, aspecto en el que tanto insisten los patrones, no es sólo un problema, de capacitación y tecnología, sino también "un problema social- y humano que tiene su principal solución en la remuneración al trabajador".

La C.R.T. opinó que la nueva legislación, laboral debe mejorar el capítulo procesal para la impartición pronta y expedita de la justicia, particularmente en los conflictos individuales.

Se manifestó partidario de la nueva Ley Federal del Trabajo que compagine las necesidades de modernidad y productividad con valores doctrinarios y de justicia establecidos en la constitución para el trabajador.

No debe desaparecer el carácter tutelar de la legislación para los trabajadores que son la parte débil en la correlación de fuerzas entre el capital y el trabajo, precisó.

Consideró la C.R.T. necesario para proteger a las demas organizaciones obreras de abusos o torcidas interpretaciones por parte de las autoridades, llenar una laguna en la fraccion XXXI del artículo 123 y reglamentar en forma precisa el artículo 65 de la Ley Federal -- del trabajo.

Para el dirigente de la Confederación Revolucionaria de Obreros Mexicanos. (C.R.O.M.) que dirige el Lic. Cuahutémoc Paleta, el -- cual opina que la postura de la Coparmex en materia de pago de salario por hora es una postura retardataria ya que esta forma de pago ha sido superada por las conquistas y luchas obreras.

En su opinión la nueva Legislación Obrera deberá tener una nueva concepción la cual deberá proteger más a los trabajadores y asegurar la relación entre los medios de productividad.

Para el asesor Jurídico de la Confederación de Trabajadores de Méxcio y Ex Ministro de lá Corte Lic. Juan Moises Calleja opina que la Coparmex no tiene por que opinar sobre la forma de pago ni sobre las reformas a la legislación laboral ya que la mayoría de sus miembros -- ni trabajadores o empleados tienen, ya que son pequeños comerciantes.;

En su opinión la nueva Ley deberá tener un mayor contenido social y reducir la jornada a 40 horas de trabajo, por 56 de pago, ésta en su opinión, es una de las proposiciones que la C.T.M. llevará a la cámara para su aprobación.

C I T A S .

C A P I T U L O I V .

- (51) CUEVA, Mario de la Derecho Mexicano del Trabajo, editorial - Porrúa, quinta edición, México 1974 p. 94.
- (52) Ibidem p. 150.
- (53) CUEVA, Mario de la. Op. Cit. p. 114.
- (54) Este decreto fue publicado en el numero 26 de el Constitucio-
nalista, en la H. Veracruz Ver. el 27 de abril, 1915.
- (55) CUEVA, Mario de la. Op. cit. p. 117
- (56) Idem.
- (57) Ibidem p. 118.
- (58) Diario el Universal 18 de Agosto 1934.
- (59) Diario el Universal 10. de Noviembre de 1935.
- (60) Cifras calculadas con base en el Banco de México, indicadores
Económicos, varios numeros y cuadernos de Renovación Nacional
Reestructuración de las Finanzas Públicas (ingreso) F.C.E. -
México, 1988.
- (61) CEPAL, Naciones Unidas, México, Octubre de 1985, p. 19
- (62) Banco de México, Informe Anual, 1987, México, p. 199
- (63) Cifras del Banco de México, Ibidem, diferentes numeros.
- (64) GUTIERREZ R. Roberto. Vicisitudes de la Renegociación de la
deuda externa del sector público de México. Economía: Teoría
y Práctica No. 11 UAM. México 1988 p. 177.
- (65) Cálculos basados en el Banco de México, indicadores de Comer
cio Exterior, varios números y Petróleos Mexicanos, Memoria-
de labores varios números.

- (66) Cuadernos de Renovación Nacional, Restructuración del Sector
Paraestatal, F.C.E. México, 1988 p. 82. Comercio Exterior Vol
39 No. 2 febrero de 1989 p. 154.
- (67) Cuadernos de Renovación Nacional, Restructuración de las Finan
zas Públicas (Gasto Público) Op. Cit. p. 93, 99.
- (68) Ibidem. (Ingresos) p. 21.37.
- (69) Cifras elaboradas con base en S.P.P. Inegi, sistema de Cuen -
tas Nacionales, varios años.
- (70) Cálculos basados, en Cavazos Lerma, Cincuenta Años de Política
Monetaria, Banco de México, Cincuenta Años de Banca Central, -
F.C.E. Banco de México, Op. y S.P.P. y Inegi, Sistemas de
Cuentas Corrientes.

C A P I T U L O V.

ALGUNAS PROPUESTAS PATRONALES.

1.- Propuestas de la Coparmex en materia salarial, y de jornada:

" La modernización económica implica establecer un esquema de mayor flexibilidad en materia de aplicación y administración de leyes laborales y fiscales, las cuales deber ser sometidas a un proceso de revisión que arroje como resultado la simplificación. " (71)

Así lo establecen las propuestas preliminares para, la discusión del anteproyecto de nueva Ley Federal del Trabajo, elaborado -- por la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) en -- las que incluye un salario mínimo único; eliminar los impuestos aplicables a las vacaciones, aguinaldo, reparto de utilidades, tiempo extra, semana de 48 horas; reducción de días festivos; salarios por hora y -- remuneraciones en base a la productividad individual.

En un documento de 32 cuartillas, la Coparmex, propone aplicar sanciones a sindicatos, trabajadores y empresarios, cuando incurran en demandas improcedentes y en movimientos huelguísticos o paros, contra la ley, así como " redimensionar el sistema de la huelga, a fin de preservar en lo posible el ritmo de la producción."

Argumenta que después de diversas consultas con especialistas y empresarios de todo el país, durante varios meses, se llegó a la conclusión de establecer la necesidad de reformar la legislación laboral, con el fin de reflejar en su contexto óptimas relaciones obrero-patronales mediante sistemas más flexibles en su aplicación y observancia.

PRINCIPIOS GENERALES.

En el texto que desglosa 10 puntos básicos, destacan los -- principios generales de la nueva Ley Federal del Trabajo en los que incluye:

-Orientar la nueva legislación hacia la calidad, la productividad y la conciencia de los mexicanos sobre el valor que tiene el trabajo productivo, como factor de realización humana y generador del desarrollo, a fin de lograr un cambio hacia la flexibilidad y modernidad de la cultura laboral del país.

- Pugnar por una mayor responsabilidad en cuando a derechos y obligaciones de todas las partes que intervienen en las relaciones-laborales y reconocer el principio protector en la legislación, sin -incurrir en el paternalismo.

Procurar que en la administración de las relaciones laborales la intervención del gobierno sea mínima, pero sin dejar de recono

cer el papel de árbitro que como autoridad ejerce.

- Hacer que la ley considere en su texto y operacionalidad el hecho de que la mayor parte de las empresas en México son pequeñas y - medianas, reconociendo por lo tanto que el régimen jurídico debe estar acorde a las posibilidades del generador de fuentes de trabajo.

Flexibilizar la Normatividad.

Según la Coparmex, uno de los objetivos más importantes de - la nueva legislación es la inclusión de un precepto legal flexible en cuanto a la normatividad de las relaciones individuales de trabajo par tiendo del principio de que la dignidad del hombre debe ser respetado por encima, de cualquier otra prioridad. En este punto recomienda entre otros:

- Simplificar al máximo la legislación laboral flexibilizand-- do y eliminando de su contexto toda huella de regulación excesiva.

- Hacer más flexible el término de la jornada diaria que - - permita reducirla y ampliarla por convenio entre las partes y lo inhe rente a turno, puesto, descanso y horarios destacando la conveniencia para el país de continuar con la semana de 48 horas de trabajo distri buida a voluntad de las partes.

- Permitir que las partes establezcan libremente la dura --

ción de los contratos individuales de trabajo y flexibilizar los casos de contratación por tiempo determinado.

MODERNIZACION.

La Ley debe reconocer a trabajadores y empresas su capacidad para atender y resolver los diferentes aspectos de sus relaciones laborales y para ello se considera:

- Simplificar los procedimientos de retiro, revisando los conceptos de indemnización, retiros y salarios caídos y revisar las causas de rescisión de contrato laboral estableciendo un procedimiento sencillo y seguro para estos casos.

- Reducir a dos faltas injustificadas en un período de 30 días, las causas de rescisión del contrato individual de trabajo, para evitar se interrumpan los procesos productivos, estableciendo como otra causa, la reincidencia en la inasistencia injustificada aun cuando no se llegue al límite de faltas en un período determinado.

EMPLEO.

En este punto se establece que bajo la consideración de que la microempresa, es una fuente de empleos que se multiplica en todo el país y que la legislación actual impide su desarrollo es necesario establecer un sistema flexible a través de:

- Modificar los sistemas de indemnización haciéndolos congruentes con la capacidad de las empresas; adoptar medidas de flexibilidad reconociendo que la mayoría de las empresas son pequeñas y medianas; adecuar la ley a las necesidades de la microempresa.

CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD.

En este aspecto, los patrones parten de la idea de que la ley laboral es el instrumento más viable y eficaz para armonizar las relaciones de trabajo, por lo que se requiere establecer las bases que permitan modernizar las relaciones obrero-patronales, en un ambiente que haga propicio el aumento de la productividad plantean:

- Reducir los días festivos, o bien trasladarlos a domingo, pudiéndose incrementar proporcionalmente las vacaciones anuales.

- Eliminar requisitos y trámites en materia de capacitación y desarrollo simplificando el procedimiento y estableciendo este concepto como una obligación no sólo para las empresas, sino también para el trabajador.

- Dejar claro que la capacitación debe orientarse a la productividad...; y eliminar el llamado "escalafón ciego" erradicando preferencias en casos de ascenso, el que deberá otorgarse en base a capacidades y aptitudes.

- Dotar a la nueva ley de un elemento indispensable que la relacione con el concepto de productividad, laboriosidad del trabajador y por ende de las empresas. En este sentido, suprimir los llamados " puentes " mediante soluciones equitativas y justas, sin pretender copiar modelos de otros países, pero considerando la experiencia — de naciones que se distinguen por el potencial de trabajo y aprovechamiento productivo del tiempo de la gente.

NIVELES DE VIDA.

Los trabajadores y la empresa deben encontrar en el texto de la nueva Ley Laboral, los preceptos básicos que relacionen las remuneraciones con productividad en lo individual y situación de la empresa aplicando el principio de que a cada cual según su trabajo, que se opone al " igualitarismo " y al paternalismo observados desde el decenio de los setentas.

- Establecer el principio de remuneración con base al trabajo efectivamente realizado, mediante el concepto de " salario por hora," permitiéndose así atenuar el problema, del desempleo.

- Establecer reglas claras que permitan fijar un salario mínimo único, revisando el concepto de los salarios mínimos profesionales que están en contradicción con los convenios internacionales ratificados por México, reforzando esta idea el impulso a la contratación colectiva.

- Propiciar el reparto de utilidades en base a la productividad, los logros de cada trabajador estableciendo bases que permitan la distribución de estos recursos de acuerdo a la capacidad de reinversión de la empresa.

- Hacer compatible la remuneración del trabajador con los resultados y la situación de la empresa.

- En beneficio del poder adquisitivo de los trabajadores -- eliminar acorde a las leyes en la materia, los impuestos aplicables a las vacaciones, aguinaldos, reparto de utilidades y tiempo extra.

DESCENTRALIZACION

- Descentralizar la administración de la ley a los Estados y zonas estratégicas, a fin de estimular la acción de las juntas especiales federales en la atención de conflictos laborales, individuales y colectivos.

SIMPLIFICACION

- Establecer las condiciones necesarias para un procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje que sea simple, flexible, rápido y práctico, que no exceda de 30 días fijándose sanciones a la autoridad laboral que rebase injustificadamente este lapso, en atención al principio procesal laboral de la importancia de justicia rápida y expedita.

- Aplicar sanciones a sindicatos, trabajadores y empresarios, cuando incurran en demandas improcedentes y en movimientos huelguísticos o paros contrarios a la ley, eliminar las juntas de conciliación convirtiéndolas en juntas de conciliación y arbitraje.

REDIMENSIONAR.

- Unificar los procedimientos especiales y el conflicto colectivo de naturaleza económica y evitar que éstos no se suspendan en su tramitación por el emplazamiento a huelga; redimensionar el sistema de huelga, a fin de preservar en lo posible el ritmo de la producción en las empresas establecer un procedimiento sumario y flexible para resolver un conflicto colectivo jurídico encaminado a huelga y -- eliminar las huelgas por solidaridad.

- Permitir la terminación del conflicto una vez estallada la huelga, si los trabajadores deciden mayoritariamente, permitiendo que se presenten cuantas instancias de inexistencia sean necesarias para acreditar la falta de mayoría.

DIALOGO Y COOPERACION.

La Coparmex destaca que la trascendencia de la contratación colectiva se acrecentará al constituirse como el mecanismo más idóneo y adaptable para la ordenación del mercado de trabajo y de las relaciones laborales.

Reafirmar el principio de tripartismo como un excelente procedimiento de realización entre los participantes de las relaciones laborales y la autoridad; asegurar que las organizaciones de trabajadores y de empresarios pueden, expresar libremente sus opiniones y puntos de vista, al margen de toda presión ideológica; lograr que la concertación se de en un marco de respeto. (72)

2.- Análisis de las propuestas.

Para especialistas en derecho laboral, la propuesta de la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex), tendiente a modificar la ley Federal del Trabajo, no significa una modernización sino un " retroceso " de casi cien años, ya que varios puntos propuestos por los patrones, fueron decretados durante el porfiriato y están en contra de los principios jurídicos ratificados por México a nivel internacional.

José Dávalos Morales, director de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) aseguro, que en nuestro sistema jurídico laboral no existe igualdad de trato para los trabajadores, ya que las diferencias parten desde el artículo 123 Constitución y sus leyes reglamentarias y se agravan más con la existencia, de un auténtico submundo laboral por grupos de trabajadores que no conocen los beneficios de la declaración, de derecho sociales.

El Dr. Dávalos considera que es indispensable un replanta-

miento de todas las relaciones de trabajo, mediante un nuevo artículo 123 constitucional, que contenga los siguientes 14 puntos:

1) .- Modificar el actual concepto de derecho al trabajo - por la obligación de todo individuo a realizar un trabajo digno y socialmente útil. El especialista propone que el Estado promueva la -- creación de empleos y la organización, social por el trabajo, "ya que los tiempos nuevos exigen una verdadera actitud de compromiso y sólo-- quienes aporten su fuerza tendrán derecho a obtener los satisfactorios-- que necesitan".

2) - Abrogar el discriminatorio sistema laboral instaurado-- en el apartado B, para que exista un sólo régimen laboral que la protección de todos los trabajadores que presten sus servicios de manera personal y subordinada, de esta manera el artículo 123 contendrá todas las disposiciones, diseminadas por el universo jurídico y se eliminaría -- cualquier situación de excepción.

3) - Asumir, por el Estado, la responsabilidad de los niños-- menores de 14 años que requieren del trabajo para poder subsistir, proporcionándoles alimentos, vivienda, vestido educación y especialmente - esparcimiento, para introducirlos gradualmente a las actividades productivas del país. En este sentido es "inadmisible la actitud pasiva de - la autoridad pública ante la explotación que se hace de la sangre nueva de México.

4) Para vigorizar la producción cuando los días de descanso obligatorio coincidan con días laborales los trabajadores prestarán normalmente sus servicios, difiriéndose el descanso inmediatamente después del periodo de vacaciones. "Es inaplazable desterrar del ámbito laboral los llamados "puestos, por la salud moral, social y económica del país.

5) Establecer un sólo salario mínimo general que rija a -- toda la República, dentro del principio de "salario igual para trabajo igual".

6) Exentar de impuestos al salario y cualquier otra prestación que reciba el trabajador por su labor, hasta por el equivalente -- tres veces el salario mínimo general vigente y pagar únicamente gravámenes fiscales por el ingreso excedente.

7) En virtud de que no ha funcionado la aplicación de la -- participación de utilidades, el patrón tendrá la obligación de pagar a los trabajadores un mínimo de 30 días de salario computado con prestaciones en dinero y en especie.

8) Ninguna ley y menos un acto administrativo podrán obstaculizar el acatamiento de la fracción XVI del artículo 123 y del convenio internacional 87, en el sentido de la adquisición de personalidad-

de las organizaciones de patrones y de trabajadores.

9) La aplicación de la justicia del trabajo corresponderá exclusivamente a las autoridades federales, para quitar de las manos de los patrones influyentes la impartición de la justicia y unificar criterios de aplicación de la ley.

10) Ningún trabajador podrá ser despedido de su empleo si no por causa justificada y como resultado de una junta competente, dictada en un juicio previo que no dure más de 10 días.

11) Las indemnizaciones y cualquier otra prestación deben ser cubiertas a los trabajadores o sus beneficiarios, con base en el salario correspondiente al día en que se dé cumplimiento al laudo para evitar que los patrones entreguen " migajas " de indemnizaciones con dinero devaluado y después de juicios prolongados. Se justificarán en un sólo sistema los servicios de seguridad social y se extenderán incluso a los trabajadores autónomos.

12) La jubilación es un derecho también que debe comprender a todos los trabajadores subordinados.

13) Los descansos pre y posnatales consistirán en tres meses de descanso, que las madres trabajadoras gozarán en la forma en que más les convenga, previo acuerdo con los patrones.

14) Ante casos de siniestros, el patrón deberá convertirse-

ingreso, crecimiento económico y satisfacción del ingreso, crecimiento económico y satisfacción de necesidades básicas, es decir aquello que por su postergación ha convertido a los ochenta, de acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en la década perdida para el desarrollo. De su atención y su eventual solución, depende que la historia llegue a reconocer el lado positivo del cambio estructural y la reordenación económica.

3.- Dificultades e inconvenientes de la fijación del salario por hora.

Las dificultades e inconvenientes de la fijación del salario por hora, en primer lugar es la reforma a la Constitución en su artículo 123 Fracción XI, XXVII, inciso (a) y las fracciones I, II, III, IV, VI que nos hablan sobre horario y la jornada y su pago de horas extras así como a la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional.

En el texto de reforma que presentó la Coparmex a la opinión pública y a su vez a la comisión de trabajo de la Cámara de Diputados, el cual dice en una de sus propuestas a la letra. "Establecer el principio de remuneración con base al trabajo efectivamente realizado mediante el concepto de "Salario por Hora" permitiéndose así atenuar el problema del desempleo".

Como la historia nos lo ha demostrado esta forma de pago por hora sería regresar a la época de pago por destajo lo cual a través de las luchas obreras la han superado y lograron el establecimiento de -

en depositario de los bienes de la empresa sin que medie declaración de autoridad, las organizaciones sindicales serán responsables solidarias respecto de las obligaciones contraídas.

Con este replantamiento del artículo 123 Constitucional, podrán mejorarse las relaciones laborales, apuntó el director de la Facultad de Derecho de la UNAM, quien opina no obstante que de respetarse la actual ley podría funcionar perfectamente. (73)

Para Oscar Alzaga, del Frente Nacional de Abogados Democráticos, las leyes necesitan cambios, pero para beneficiar a los trabajadores y no a los patrones. La propuesta de la iniciativa privada representa una presión apoyada por los organismos financieros internacionales como el FMI. dentro del marco de apertura general económica y tiene como fondo abaratar la mano de obra.

Sólo con algunas modificaciones importantes, la ley federal del trabajo ha permanecido desde 1931 a la fecha como marco rector de las relaciones obrero patronales, sin embargo, ahora según los abogados democráticos se pretende regresar a principios de siglo.

El 4 de enero de 1907, Porfirio Díaz emitió un decreto mediante el cual quedaban prohibidas las huelgas. Otros planteamientos señalaban que los trabajadores serían castigados penalmente si actuaban en movimientos huelguísticos o en actividades laborales contrarias a la ley. Las leyes de entonces, al igual que las propuestas por la iniciativa privada, consideraban en igualdad de circunstancias a los pa

trones y empleados, sin dar prioridad a los derechos de los trabajadores.

Alzaga, quien denunció la similitud de los criterios de hace 82 años con las propuestas de la Coparmex, consideró "alarmantes" las actuales, porque en varios de sus planteamientos retoman los pensamientos utilizados a principios de siglo, incluso, dice en algunos casi textualmente. Para el abogado democrático, las presentes pueden ser las reformas más significativas que se hagan a la ley del trabajo. (74)

Para Leonel Rivera, del despacho de abogados Carlos Fernandez del Real, asesor de varios sindicatos independientes, lo que debe buscarse es que exista una mayor representatividad de los trabajadores para luchar por sus demandas y propone que en lugar de eliminarse los impuestos a los trabajadores, se incrementa la primera prestación laboral, que es el salario; consideran que debe existir un sólo tribunal federal para dirimir los conflictos laborales. (75)

3.- Ventajas y desventajas.

Las propuestas hechas en materia laboral por la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex), como anteproyecto de la ley, en nuestra opinión no tiene ventajas para los trabajadores ya que las conquistas alcanzadas a través de los años de lucha las perderían con estas reformas porque las desventajas son las siguientes:

Las propuestas parten desde el establecimiento de igualdad - entre las partes; el retiro de garantías procesales en favor del trabajador en las juntas de conciliación y arbitraje; la anulación de la bi lateralidad en el establecimiento de las condiciones de trabajo por -- los sindicatos, y dándole mayor valor a la individual; otorgando gran variedad a la jornada de trabajo y de la estabilidad en el empleo; la libertad para establecer la duración de los contratos de trabajo; proponen la creación del obrero universal, para que independientemente -- del trabajo que fue contratado pueda desarrollar cualquier otro puesto diferente al que lo contrataron; la desaparición del salario por jorna da estableciendo el de productividad; asimismo limita, por no establecer desaparece, el derecho de huelga.

La igualdad de las partes propuestas por el sindicato patronal no solamente es en la fábrica sino que llegan a solicitar la igual dad ante las juntas de Conciliación y Arbitraje proponiendo la despa rición de la suplencia de la queja que consiste en la obligación de la autoridad de corregir las deficiencias que en materia individual tenga el trabajador al presentar, su demanda.

También solicitan se establezca el principio de quien afirma esta obligado a probar con lo cual las demandas de los trabajadores nunca podrían comprobar los hechos ya que ningún patrón despide a sus empleados frente a testigos, además de que con un "No es cierto" bastará para que la carga de la prueba recaiga en el trabajador.

La misma intención tiene la propuesta de reducir la prescripción en casos de despido, de 60 a 30 días, el impedir la ampliación de la demanda, el limitar la demanda a un sólo patrón o centro de trabajo, el proponer se tenga por desistido cualquiera de las partes si no asisten a la audiencia inicial, cuando un 95% de los casos, los obreros -- son los demandantes.

Las propuestas de que se eliminen las cláusulas de admisión y de exclusión en la contratación colectiva en caso de aprobarse, pondría fin a la existencia de las organizaciones sindicales.

El planteamiento del arbitraje obligatorio a solicitud, de cualquiera de las partes en materia colectiva haría nulo el derecho -- de huelga.

La posibilidad de solicitar varias opiniones para declarar la inexistencia de la huelga en los casos que se dude de que la mayoría de los trabajadores apoya la huelga, sería como permitir que los patrones se inmiscuyan en las cuestiones sindicales.

La propuesta de redefinir a la huelga para evitar afecte el ritmo de producción de las empresas, insinúa la legislación chilena, la cual permite que los trabajadores temporalmente mientras dura el conflicto, lo cual es inadmisibles por estar inspirada en legislaciones de corte Fascista.

No se puede aceptar la política laboral que se ha estado dan

do de declarar inexistentes las huelgas, además de ello, como lo solicitan los patrones de establecer a los trabajadores y a los sindicatos la prohibición de irse a paros por solidaridad y además castigarlos - con multas si las huelgas son declaradas inexistentes.

C I T A S .

C A P I T U L O V .

- (71) Documento presentado el día 19 de junio de 1989 a la opinión pública por el presidente del Consejo Patronal de la República Mexicana (Coparmex).
- (72) Idem.
- (73) Entrevista realizada el día 5 de abril de 1990 en las oficinas de la facultad de Derecho.
- (74) Entrevista realizada el día 7 de mayo en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- (75) Entrevista realizada el día 15 de mayo en las oficinas del Despacho del Sr. Carlos Fernandez del Real.

CONCLUSIONES .

1.- De la investigación realizada se determina que los derechos laborales plasmados en la Constitución y en la Ley Federal del -- Trabajo son conquistas del pueblo mexicano, emanadas de una revolución -- que costó miles de vidas, de una lucha tenaz de hombres que sacrifica-- ron todo para que se llegara a la Constitución de 1917 y en ella se -- plasmará el artículo 123 que consagra los derechos de la clase trabajadora.

2.- El artículo 123 Constitucional otorga a los trabajadores las garantías mínimas de bienestar, una jornada justa y un salario mí-- nimo; con base a ese precepto se trata de elevar el nivel de vida de -- sus familias, así como de las generaciones futuras; por ello sólo se -- puede dar una reforma a la Ley Federal del Trabajo para ampliar la protección y nunca para desaparecer o disminuir las conquistas laborales, -- ya que abrir las puertas a una contrarreforma laboral como lo pretenden algunos sectores empresariales en particular la Coparmex, sería volver al siglo pasado.

3.- Lo más grave del presente, es que el Gobierno en turno desea poner en práctica un modelo de desarrollo económico en el cual -- los derechos de los Obreros quedan en último término y los del Capital en primero; lo cual no se debe permitir pues esto nos llevaría a una -- aventura peligrosa que abriría el paso a la "inestabilidad social."

4.- El conflicto social que hoy está presente en nuestra - sociedad y que puede agravarse en cualquier momento, está motivado por la liberación del mercado laboral que se trata de implantar aún a costa de la paz y el bienestar del país.

5.- Propongo derogar el artículo 59 de la Ley Federal del - Trabajo que deja a voluntad de las partes la repartición de las horas - de la jornada laboral con lo cual el trabajador queda en un estado de - indefensión ante el patrón, porque aceptará por su misma necesidad cual - quier horario que éste le imponga.

6.- Así como suprimir el apartado B del Artículo 123 de la - Constitución, ya que su actual existencia, cercena los derechos colec - tivos básicos de los trabajadores del Estado y posibilita su discrimina - ción por ausencia de una Ley reglamentaria, de un submundo laboral del - que forman parte vastos sectores de asalariados y de esta forma queden regulados todos los trabajadores bajo el apartado A.

7.- Transformar el derecho al reparto de utilidades en bene - ficio de los trabajadores, así como el establecimiento de un sólo sala - rio mínimo para todos los trabajadores.

8.- Opino que debe rechazarse la modificación de pago sala - rio, que propone la Coparmex por hora de servicio; y no por jornada - como ésta en nuestra ley; este cambio provocaría a los trabajadores - un exceso en la prestación de labores a destajo, que le convendría al

sector patronal puesto que elevaría sus ganancias a costa de la salud y el bienestar de los trabajadores.

9.- Debe reducirse la jornada de 40 horas con pago de 56; - su implantación se ha retrasado por la oposición del sector patronal - con argumentos, intrascendentes sobre desempleo, para negar esta pres tación; que en nuestra opinión los trabajadores cumplirían mejor el -- servicio.

10.- Procede mantener irrestricto el derecho de huelga sin ninguna condición ya que las Autoridades Laborales quienes son los encargados en cuidar se cumpla la ley la han violado repetitivamente; lo anterior con el propósito de que no se repita lo sucedido en la huelga de la Cervecería Modelo; esto es, que no se conduzca a las organizacio nes obreras a buscar salidas que estén al margen de la ley.

11.- Opino que al intentar destruir, los contratos colectivos de trabajo, quitando cláusulas que benefician a los obreros contri buye ha lanzar a los asalariados a niveles de pobreza.

12.- El Gobierno debe alentar la negociación a nivel nacional para llegar a un acuerdo sobre los salarios reales, empleo inversión y crecimiento con distribución; y que de la crisis actual se de cuenta que el enfrentamiento entre los sectores productivos del país - ha dejado el lugar a un período de búsqueda de paz social, mediante la participación real de los verdaderos líderes de los sectores productivos del país, por medio de la democracia, la negociación, la cual por-

el bienestar de todos llegue a una Reforma que no viole los derechos hasta hoy consagrados en la Constitución en su artículo 123 y en la Ley Federal del Trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- BALELLA, Juan Lecciones de Legislación del Trabajo.
Tr. Teodomiro Moreno. España 1933
Ed. Aguilar.
- BENHAM, Federico Curso Superior de Economía. versión-
Española, de V. Urquidí F.C.E. 1948
Ed. Aguilar.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel Las Obligaciones en el Derecho del -
Trabajo Mexicano. Carreñas, México,
1920.
- de BUEN L. , Néstor Derecho del Trabajo. Cuarta edición
Porrúa, México. 1981
- BURGOA, Ignacio Las Garantías Individuales. vigésima
edición, Porrúa, México, 1986.
- CABANELLA, Guillermo Derecho Sindical y Corporativo. Bi-
bliográfica, Argentina 1959.
- CABANELLA, Guillermo El Derecho del Trabajo y sus Contra-
tos. Mundo Atlántico, Argentina 1945.
- CARLOS, Bernardo El Movimiento Obrero en México en la
Revolución Mexicana del Trabajo.
Quinta época, T. I y II, México, 1956
- CASTORENA, Jesús M. Manual de Derecho Obrero. Sexta edic.
Tipográfica para Offset. "Ale", Mé-
xico, 1984.

- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre - temas laborales. Trillas. México 1987
- CAVAZOS FLORES, Baltasar 35 Lecciones de Derecho Laboral. Quinta edición Trillas, México, 1987.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Manual de Aplicación e Interpretación de la Ley Federal del Trabajo. Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1971.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Confederación Patronal de la República Mexicana 1987-Confederación Patronal Coparmex México, D.F.
- GUIDE, Charle Curso de Economía Política Cuarta - Ed. 1981, Porrúa, México.
- de CUEVA, Mario la El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Porrúa, México, 1974. Ed. 4a.
- de CUEVA, Mario la El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T. II Cuarta Ed. Porrúa, México 1956.
- de CUEVA, Mario la Derecho Mexicano del Trabajo Ed. Porrúa, Quinta Ed. México, 1974.
- GARCIA AVELLAN, Juan Introducción al Derecho Sindical. Aguilar, España 1961

- NAVARRO, Moisés Las Huelgas Textiles en el Porfiria-
to. El Colegio de México. México, -
 1956. Ed. Cuarta.
- GONZALEZ NAVARRO, Moisés La Huelga del Rfo Blanco. Colegio -
 de México, Vol. VI Abril y Junio
- GONZALEZ RAMIREZ, Manuel La Huelga de Cananea. Fondo de Cul-
 tura Económica México, Ed. Cuarta.
- GRACIDAS, Carlos L. Las Fuentes del Derecho en México
Obrero. Mexicana, México, 1948
- GUERRERO, Eurquirio L. Manual del Derecho del Trabajo .
 Décima quinta Ed. Porrúa, México -
 1986
- GUTIERREZ R. Roberto Vicisitud de la Renegociación de la
deuda externa del sector público de
 México. Revista. No.14
 Economía: Teoría y Práctica No. 11
 Revista.
 UAM. México 1988
- KROTOSCHIN, Ernesto Manual de Derecho del Trabajo. Ter-
 cera Ed. De Palma, Argentina 1981
- KROTOSCHIN, Ernesto Instituciones de Derecho del Traba-
jo. Segunda Ed. De Palma, Argentina
 1982.

- LOMBARDO TOLEDANO, Vicente La Libertad Sindical en México. Taller Litográfico "La Lucha" México-1926.
- LOPEZ APARICIO, Alfonso El Movimiento Obrero en México Antecedentes y Tendencias. Ed. C.T.M. 1982.
- LUDOVICO BARASSI, Derecho del Trabajo T. III Italia 1965 Ed. Andrea
- MORONES, Luis Fundación de la CROM en la Revolución Mexicana del Trabajo- T.I y III Ed. Sexta C.T.M.
- MUROZ, Ramón Derecho del Trabajo. Porrúa México, S.A. 1969
- MUROZ, Ramon Derecho del Trabajo. Porrúa México. S.A. 1987
- PEREZ BOTIJA, Eugenio Naturalidad Jurídica del Derecho. - del Trabajo. España 1973 Ed. Cuarta
- P. DURAND Trabajo de Derecho Ed. Segunda España. 1978
- RANDLE C., Wilson El Contrato Colectivo de Trabajo Letras, México 1989.
- SALAZAR, Rosendo "C.T.M. su Historia su significado" México, Ed. Modelo S.C.L. 1956
- SANCHEZ ALVARADO, Alfredo Instituciones de Derecho del Trabajo. T. I. Gráfico Andrea Doria 1981
- SANTOS AZUELA, Héctor Estudios de Derecho Sindical y de - Trabajo U.N.A.M. México, 1987

- SUSSEKIND Arnoldo, Instituciones de Derecho del Trabajo.
 Volumen I Brasil.
- DELIO, Sagadas de José Derecho Constitucional Mexicano.
 Veintiunava Ed. Porrúa México, 1985.
- TENA RAMIREZ, Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Ed.
 Porrúa, México, 1981.
- TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Ed.
 Porrúa, México 1982.
- TRUBA URBINA, Alberto Jornada y Descanso Remunerados, Ed.
 Tercera Perú Lima 1964.

LEGISLACION.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa México, 1990.
- Ley Federal del Trabajo Comentada . Editorial Porrúa, México, 1990.
- Ley Federal del Trabajo, editada por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, 1931.