

275
2g.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales
" ARAGON "

MECANISMOS QUE DEBEN INCIDIR PARA DETERMINAR
EL SALARIO Y LOS NIVELES DE EMPLEO AL ENTRAR
EN VIGENCIA EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

PABLO EFRAIN PEREZ HERNANDEZ

ENEP



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

ARAGON SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEXICO

1994.



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.

DEDICATORIAS

A MIS PADRES;
ERNESTO Y OFELIA, CUYO EJEMPLO DE VIDA
ME IMPULSO A BUSCAR LOS SECRETOS DE LA
CIENCIA JURIDICA CON HONESTIDAD Y
FIRMEZA; REFLEJANDOSE ESA BUSQUEDA
EN UNA CLARIDAD ANTE LA VIDA, GRACIAS
POR ELLO.

A MIS HERMANOS:
MA. ELENA, GLORIA ELVIA, CLARA,
RUPERTO, ERNESTO, ALFREDO, HUMBERTO,
ANGELICA Y SERGIO. PORQUE ME
ALENTARON A PERMANECER EN ESA
BUSQUEDA.

A MI ESPOSA:
GUADALUPE, POR SER LA COMPAÑERA MAS
DECIDIDA Y COMPRENSIVA EN LOS
MOMENTOS MAS DIFICILES DE MI VIDA.

A MI HIJO:
HUMBERTO, QUE CON SU ALEGRIA Y
TRAVESURAS, ME HA IMPULSADO A
REALIZAR GRANDES LOGROS.

A MI HIJA:
VERONICA, QUE CON SU RISA ANGELICAL
ME HA HECHO PASAR MOMENTOS
INOLVIDABLES.

A MIS CURADOS:
FERMIN Y LIDIO, QUIENES CON SU
APOYO MORAL Y ECONOMICO HICIERON
POSIBLE LA REALIZACION DE ESTE
TRABAJO.

A MIS SUEGROS:
EUGENIO Y SALETA, CUYA COMPRESION
ME AYUDO A SALIR ADELANTE ANTE
EL RETO PLANTEADO.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
A LA ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
'ARAGON', A TODOS MIS MAESTROS, A MIS AMIGOS
Y A MIS COMPAÑEROS, QUIENES DE ALGUNA MANERA
CONTRIBUYERON A MI FORMACION PROFESIONAL.

A MI ASESOR:
LIC. JAVIER CARREON HERNANDEZ,
QUE CON SU APOYO, EXPERIENCIA
Y GENEROSIDAD, FUE POSIBLE
ESTA TESIS.

I N D I C E

MECANISMOS QUE DEBEN INCIDIR PARA DETERMINAR EL SALARIO Y LOS NIVELES DE EMPLEO AL ENTRAR EN VIGENCIA EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.

| | PAG. |
|--------------|------|
| INTRODUCCION | 1 |

CAPITULO I

NACIMIENTO Y EVOLUCION HISTORICA DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

| | |
|--|----|
| 1.1. BREVE REFERENCIA EN LA ETAPA COLONIAL | 6 |
| 1.2. EL DERECHO DEL TRABAJO DURANTE LA REVOLUCION MEXICANA | 8 |
| 1.3. LAS HUELGAS DE CANANEA Y RIO BLANCO | 14 |
| 1.4. EL ARTICULO 123 | 16 |
| 1.5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 | 23 |

CAPITULO II

ELEMENTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

| | |
|---|----|
| 2.1. CARACTERES Y PRINCIPIOS RECTORES | 26 |
| 2.2. LA RELACION DE TRABAJO | 43 |
| 2.3. FORMACION DE LA RELACION LABORAL | 46 |
| 2.4. ELEMENTOS DE LA RELACION LABORAL | 49 |
| 2.5. DURACION | 51 |
| 2.6. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO | 53 |

CAPITULO III

ANALISIS DE LA DETERMINACION DEL SALARIO Y EL EMPLEO EN EL DERECHO POSITIVO VIGENTE.

| | | |
|------|--|----|
| 3.1. | CONCEPTO DE SALARIO | 56 |
| 3.2. | EL SALARIO Y EL EMPLEO EN LA ANTIGUEDAD | 58 |
| 3.3. | PROTECCION DEL SALARIO Y EL EMPLEO A TRAVES DE LA LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO | 60 |
| 3.4. | LOS TOPES SALARIALES LESIONAN LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES MEXICANOS | 62 |
| 3.5. | EL PODER DE COMPRA SALARIAL DEL TRABAJADOR DE LOS AÑOS 70s SUPERIOR AL DE LOS AÑOS 90s | 66 |
| 3.6. | EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DEBE SER EQUILIBRIO SALARIAL PARA LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS | 74 |
| 3.7. | EL SALARIO MEXICANO COMPETENCIA DESLEAL PARA EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO | 79 |

CAPITULO IV

NECESIDAD DE QUE LAS EMPRESAS MEXICANAS RESPONDAN A LAS DEMANDAS DE MAYOR PRODUCCION Y CONTROL DE CALIDAD EN RELACION AL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.

| | | |
|------|---|-----|
| 4.1. | NECESIDAD DE IMPLANTACION DE MAQUINARIA NUEVA EN EL PROCESO DE PRODUCCION | 86 |
| 4.2. | CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DEL TRABAJADOR CON RESPECTO A LA NUEVA TECNOLOGIA | 95 |
| 4.3. | INVERSION EN SEGURIDAD Y PREVISION DE RIESGOS DE TRABAJO | 100 |
| 4.4. | LA MAYOR PRODUCCION DEBE GENERAR MEJOR SALARIO PARA EL TRABAJADOR | 108 |
| 4.5. | BASES DE COORDINACION ENTRE LA EMPRESA Y EL TRABAJADOR | 119 |
| | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 124 |
| | BIBLIOGRAFIA | 128 |

I N T R O D U C C I O N .

México entra en los albores del siglo XXI con grandes retos y necesidades que son palpables sobre todo porque nuestra economía cada día es erosionada con frecuencia por la recesión o inflación galopante, ese fantasma que espanta y empantana a las democracias y dictaduras que gobiernan a los países Industrializados y Tercermundistas; fenómenos estos que jamás han estado ajenos al desarrollo de los pueblos pues cuando menos se les espera aparecen en escena cimbrando los sistemas económicos con consecuencias desagradables.

En este contexto aparece en el horizonte un nuevo fenómeno que no ha sido invitado pero que por necesidad y conveniencia sistemática trata de ir a la par con nuestra economía, me refiero al Tratado de Libre Comercio.

En efecto, el Tratado de Libre Comercio abre nuevas perspectivas y esperanzas para nuestra debilitada economía toda vez que va o debe generar mayores fuentes de trabajo y por supuesto esto traerá como consecuencia mayor riqueza para la población que se reflejará en un mayor poder de compra; esta nueva bonanza evitará en mayor medida la inmigración desmedida de connacionales hacia el vecino país del Norte quienes al no encontrar en su país el trabajo necesario para

resolver sus necesidades económicas emigran con todas sus consecuencias.

Nunca en nuestra Historia Política y Social se había hecho tan evidente la emigración como en estas últimas décadas; esto se ha debido a muchos factores pero sobre todo a una mala distribución de la riqueza, aunado a ello a la mentalidad obsoleta de nuestros empresarios y trabajadores que no se empeñan por hacer bien las cosas.

Hoy con la implantación del Tratado de Libre Comercio las cosas deben de funcionar lo mejor posible, de lo contrario nuestro sistema Político se vendrá abajo y nuestro pueblo seguirá siendo cada día más pobre pues al no haber fuentes de trabajo ni calidad en las mismas, el fenómeno migratorio será una bomba difícil de detener que llevará a la postre a la anarquía y a una Revolución Civil que no deseamos los que estamos en este país y que tampoco les conviene a nuestros vecinos. Por eso es prioritario que el Tratado de Libre Comercio sea manejado e implantado con delicadeza por los tres países Norteños del Continente Americano.

Al Tratado de Libre Comercio se le puede ver desde diversos aspectos como de hecho lo es pero lo que nos importa en el presente trabajo es el aspecto laboral; este aspecto es sobre todo la espina dorsal de nuestra economía y del

Desarrollo Nacional no sólo en México, sino de cualquier país y por lo tanto debe ser primordial para cualquier connacional empresario y trabajador que se interese por el progreso del país, y que no quiera marginarse del desarrollo del siglo XXI. Este empeño traerá como consecuencia una serie de obligaciones y compromisos que redundará, en toda la caduca estructura Industrial que por años ha ejercido su hegemonía hacia los trabajadores con la complacencia y colaboración de nuestras autoridades que con mayor frecuencia y sin ningún disimulo se inclinan hacia el patrón, hacia el rico desprotegiendo al trabajador que cada día cree menos en la Justicia; es por eso que ante esta situación, el Tratado de Libre Comercio debe poner en orden ambas partes para bien del país, si esto no sucede, habremos perdido unos y otros otra oportunidad más que nos brinda la historia.

En el primer capítulo del presente trabajo, se aborda la reseña y evolución histórica del derecho mexicano del trabajo durante la época colonial pasando por los días aciagos de la revolución y los movimientos sociales que se dieron en ese momento, como fueron las huelgas de Cananea y Río Blanco donde se empieza a crear uno de los movimientos obreros más importantes de la historia Nacional, surgiendo con ella nuevas ideas que dieron origen al pensamiento Jurídico-Laboral que trasciende hasta nuestros días; también se hace referencia al artículo 123, donde todas las inquietudes

relativas al trabajo que surgieron en esos primeros años del siglo presente, se plasman definitivamente en nuestra Constitución, a través del citado artículo donde el constituyente, recoge fehacientemente el sentir popular de esa época concluyendo con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En el capítulo segundo se analizan las características y principios rectores que deben existir en una relación Laboral, así como la manera como se forma esa relación, sus elementos y duración misma que servirá para lograr una estabilización Laboral.

En el capítulo tercero de la presente Tesis, se analizan la naturaleza y el contenido del salario, cómo se llevó a cabo en la antigüedad, así como la manera como se le protege, a través de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo las prácticas salariales que en muchas de las veces en lugar de beneficiar perjudican al trabajador redundando en ello, en una merma evidente del poder adquisitivo inferior en esta década a como lo fue hace 20 años. Ahora con la posible entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio, todas estas arbitrariedades deben desaparecer pues el nuevo fenómeno, debe ser una norma de equilibrio sobre todo a los trabajadores sindicalizados para que no se llegue a una

deslealtad salarial y de esta manera, ir a la par con los otros países que han firmado el Tratado de Libre Comercio.

En el capítulo cuarto de este trabajo, se encierran los mecanismos algunos de ellos, que deben de coadyuvarse al momento de entrar en vigor el Tratado de Libre Comercio; mecanismos que deben ir a la par entre las partes para lograr los objetivos generales que plantea el Tratado de Libre Comercio, así como sus beneficios a corto o largo plazo que se generará entre la población Mexicana el próximo milenio.

CAPITULO I

NACIMIENTO Y EVOLUCION HISTORICA DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

- 1.1. BREVE REFERENCIA EN LA ETAPA COLONIAL.**
- 1.2. EL DERECHO DEL TRABAJO DURANTE LA REVOLUCION MEXICANA.**
- 1.3. LAS HUELGAS DE CANANEA Y RIO BLANCO**
- 1.4. EL ARTICULO 123.**
- 1.5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.**

CAPITULO I

NACIMIENTO Y EVOLUCION HISTORICA DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

1.1. BREVE REFERENCIA EN LA ETAPA COLONIAL.

Dentro de esta etapa es difícil encontrar determinado un Derecho Laboral, toda vez que los indígenas se encontraban muy al margen de poder concebir lo que era un derecho y mucho menos laboral y por lo tanto sus criterios, eran totalmente diferentes al criterio occidental europeo español, quienes son los que les abren los ojos y les imponen reglas, mandamientos que asimilarán con el correr del tiempo.

Por otra parte también resulta difícil, determinar las condiciones de trabajo que se tenían en la colonia, más aún la doctrina es mínima y pobre para poder encuadrar lo que se entendía por jornada de trabajo y salario, así como de las relaciones patrón-trabajador, por otra parte, son pocos los autores que se cuestionan al respecto por el estudio de esta problemática histórica. Tampoco se menciona la forma como se llega a concebir el derecho, pero sí el derecho mismo, es decir, los españoles dictan Leyes sin antes explicar qué significa uno y otro, y así tenemos que se dictan las Leyes de Indias, siendo la primera aportación europea a través

de España que sirve como antecedente del Derecho Mexicano del Trabajo en la que con las mismas se trata de equilibrar las relaciones entre los indígenas y los encomenderos.

Para entender qué eran las Leyes de Indias mencionaré algunas disposiciones en las que se nota la preocupación de la Corona Española hacia los indígenas: "por primera vez se contempla la idea de una reducción de horas de trabajo; la jornada de trabajo será de ocho horas y repartidas convenientemente; existirán descansos semanales, con motivo de las festividades religiosas; se debería cubrir el importe del séptimo día, cuando los trabajadores lo generaran; el salario de los trabajadores debería estar protegido respecto al pago puntual, en efectivo e íntegro; debería estar bien especificado el monto de los salarios en relación con la forma y lugar de pago; se le concedía protección a la mujer encinta para que no prestara sus servicios en lugares insalubres; se protegía a los trabajadores de labores insalubres y peligrosas, se instituye el principio laboral de verdad sabida en favor de los indios; se creó también el principio de casas higiénicas que estaba dirigido a los señores feudales, para que proporcionaran a los trabajadores habitaciones cómodas y diferentes y para ambos sexos; se conviene también en una atención médica obligatoria, el pago por enfermedad y el descanso respectivo". (1)

(1) DE LA CUEVA, MARIO. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I. 8a. Ed. Editorial Porrúa. México, 1982. Pág. 38.

Por supuesto que estas disposiciones jurídicas jamás llegaron a tener aplicabilidad, o al menos en su totalidad, pero sí se notaba en ellas un espíritu humanista de manera que al no cumplirse dejaron en nuestros indios y en quienes las hacían cumplir cierta frustración, aspecto que desembocaría más tarde en una explosión social dando como consecuencia la Independencia.

De esta manera se concluye que no existen antecedentes propios de nuestro pueblo respecto de un derecho mexicano del trabajo, en esta etapa histórica.

1.2. EL DERECHO DEL TRABAJO DURANTE LA REVOLUCION MEXICANA.

Es difícil encontrar también en esta etapa un derecho del trabajo definido ya que los diferentes grupos armados que surgían en varias partes del país, se preocupaban más por lograr resonantes victorias y capturar en lo posible grandes extensiones de terreno en donde asentaran sus cuarteles y pudieran dominar en cierta manera todo lo que existiera en su entorno, así como también poder imponer sus ideas con cierta libertad; pero también es cierto, que antes y durante el desarrollo de la misma se alzaron voces y no pocos Estados llegaron incluso a implantar dentro de su territorio ciertas leyes laborales entre ellas sólo por citar algunas, se encuentran la Ley de 19 de octubre de 1914 en el Estado de Veracruz en donde se consideraba lo siguiente: "jornada máxima

de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera"; posteriormente se expide la Ley del Estado de Jalisco donde Manuel M. Diéguez contempla la jornada de trabajo, descanso obligatorio y vacaciones, misma que fue superada por la Ley de 28 de diciembre de 1915, en donde entre otras cosas se señalaba lo siguiente: "jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje"; (2) por último en el mismo año de 1915, el general Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las Leyes que se conocen con el nombre de las cinco hermanas: agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo. En esta última reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 de la constitución. La mencionada Ley reglamentó las instituciones colectivas: asociaciones, contratos colectivos y huelgas. Comprende también las bases del derecho individual del trabajo; jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Se encuentran también las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, las reglas

(2) IDEM. Pág. 46.

sobre higiene y seguridad en las fábricas y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. Creó las juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos.

Todas estas leyes significaron en su momento un antecedente a lo que sería el actual Derecho Mexicano del Trabajo. Por las circunstancias era imposible concretizar sobre un verdadero Derecho Mexicano del Trabajo pues la frustración de cien años de Independencia sin haber logrado los frutos deseados, era más que suficiente para empañar la visión de los revolucionarios de entonces; en ese momento sólo existía como respuesta a esa frustración, a esa rabia largamente contenida el lenguaje de las armas. Es por eso que resulta difícil encontrar con todas sus formalidades un verdadero derecho del trabajo.

Sin embargo como en todos los movimientos sociales, existen excepciones palpables en algunos que hacían a un lado su odio por la situación, y fueron capaces de organizar sus ideas y proyectar con claridad a futuro lo que sería un posible derecho del trabajo. Indudablemente que quienes se preocuparon por ello fueron tachados en su momento de locos, toda vez que sus ideas revolucionarias no encajaban dentro del esquema planteado y esto obviamente como es de

suponer, les acarreó ciertos problemas dentro de la Nación en su conjunto.

Estas voces sólo por citas algunas arriesgan con la revolución todo su patrimonio al señalar de manera clara el vicio común, la injusticia; los hermanos Flores Magón y Venustiano Carranza, son los que más sobresalen en su preocupación por el obrero y la necesidad de implantar leyes laborales que fueran acordes con la dignidad humana y con la justicia laboral tan maltratada por los patrones, empresarios que se escudaban en su riqueza y poder para lograr sus propósitos, explotando al trabajador de manera inmisericorde. En el manifiesto del Partido Laboral de 1906, Ricardo Flores Magón, delinea claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra declaración de derechos sociales. En el aspecto laboral, el Partido Liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de catoce años; jornada máxima de ocho horas; descanso hebdomadario obligatorio; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los

medios del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización para los accidentes de trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres; habitaciones higiénicas para los trabajadores.

Venustiano Carranza, en el plan de Guadalupe, llamado así por haber sido proclamado en la hacienda de Guadalupe, al norte de Saltillo Coahuila, condensa los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución que había sido violada al suspenderse las garantías individuales por el golpe de estado de Victoriano Huerta en 1913, al darse el golpe indudablemente que todo lo que se había ganado hasta ese momento en todos los aspectos se suspendió y por supuesto el aspecto laboral, no quedó al margen. En este plan se desconoce a Huerta y a todo su gobierno, se crea un ejército para derrocar a Huerta y se nombra a Venustiano Carranza primer Jefe del Ejército Constitucionalista. En dicho plan se asienta que tan pronto como fuera ocupada la capital de México, el primer Jefe convocaría a elecciones según lo aconsejaran las circunstancias.

Sin embargo, el plan de Guadalupe en su originalidad, a decir verdad, no dice una sola palabra acerca de fraccionar los grandes latifundios, ni de mejorar la suerte de los trabajadores, ni de procurar el mayor bienestar del pueblo en ningún sentido, en otras palabras no había ninguna idea

nueva, y sólo era un camino hasta el poder supremo, es decir, a Carranza no le interesaba el trabajador. Su visión y tacto político sin embargo, lo convencían sobre manera que para lograr sus propósitos, era conveniente que todos los mexicanos estuvieran con él de ahí que vio la necesidad de rehacer y adicionar el decreto original del Plan de Guadalupe, y así en su artículo 2 de dicho decreto, reconoce la importancia del obrero, del trabajador, del campesino y a partir de esas adiciones los trabajadores serían en adelante la bandera en la lucha por el poder del primer Jefe Constitucional. El plan de Guadalupe ya corregido sería en adelante, la semilla que germinaría más tarde dando como resultado la constitución de 1917, la primera declaración de derechos sociales de la historia y el derecho mexicano del trabajo.

Así pues podemos concluir que en esta etapa revolucionaria realmente, no se encuentra definido propiamente un derecho del trabajo pero que sí es evidente que los obreros mexicanos, no tenían ninguna protección jurídica, por lo que eran víctimas de toda clase de vejaciones. Su situación era humillante y por lo tanto sus diferencias respecto a los patrones, eran enormes.

1.3. LAS HUELGAS DE CANANEA Y RIO BLANCO.

Si bien es cierto que la etapa en que se desarrollaron las huelgas de Cananea y Río Blanco son anteriores a la revolución, también es cierto y así lo considero que las mismas dieron aspectos muy importantes toda vez que a mi modo de ver, aportaron más a la vida jurídica del derecho del trabajo que a la misma revolución cuya trascendencia fué más bien de tipo sociológico y político; es por eso que por metodología quise tratar antes la época revolucionaria y posteriormente los movimientos huelguísticos de la primera década del siglo que está por terminar.

A medida que crecía la clase proletaria, empezó a tener conciencia de la importancia de su trabajo. Influyeron en ello también las ideas sociales que llegaban del extranjero, a través de libros, folletos y noticias sobre las conquistas de los obreros de otros países que luchaban por mejorar sus condiciones de vida; surgió en ellos también la conciencia de grupo, por lo que fueron formándose sociedades mutualistas que se transformaron más tarde en sindicatos de resistencia.

Las huelgas que a continuación me refiero, fueron dos acontecimientos de gran relevancia que hicieron posible los trabajadores mexicanos para que por medio de ellas, pudieran alcanzar una igualdad ante los derechos de los trabajadores

extranjeros que prestaban sus servicios en dichos consorcios industriales y cuyas prestaciones eran superiores a las de los trabajadores nacionales, por lo que como era lógico, la indignación llevó a la rebelión en contra de los patrones y así se iniciaron dichas huelgas lo que sería el principio y la base para que con el tiempo, el Estado se viera obligado a legislar en materia del trabajo y para que les reconociera algunos beneficios derivados del derecho natural, al aceptar que dichos individuos son seres humanos, capaces de sentir y sufrir las consecuencias de una explotación sin limitación alguna.

Dentro de las huelgas de Cananea y Río Blanco, encontramos características constantes que fueron las que hicieron posible aportarles validez y sustento al derecho del trabajo actual; ya que por un lado es evidente la agresión contenida por largos años de los trabajadores no sólo con la forma de vida que llevaban en las fábricas que de sí era inhumana, sino con el porfiriato mismo.

Las características constantes que se encuentran en ambas huelgas son: los trabajadores nacionales buscan una igualdad de derechos ante los trabajadores extranjeros que trabajaban en territorio nacional y quienes obtenían desde luego, privilegios sobre los nacionales; otra constante, es la influencia de tipo político auspiciada por los hermanos

Flores Magón especialmente de Ricardo, quien desde su celda impulsaba a los trabajadores a luchar sin descanso por obtener una jornada laboral de ocho horas, por lograr un equilibrio entre los trabajadores nacionales y extranjeros en cuanto al número así como la lucha por lograr que los trabajadores en general dentro de las empresas fueran exclusivamente nacionales.

En base a estas constantes se puede decir que las diferencias entre ambas huelgas son mínimas y que tienen como común denominador la explotación sin control de que hacen gala en contra de los trabajadores mexicanos quien al hacer patente su descontento, trae como consecuencia la pérdida de unas vidas cuyo sacrificio no fué en vano pero que era necesario que sucedieran estos hechos para nosotros poder disfrutar en cierta manera de los beneficios que ahora nos concede el Derecho Mexicano del Trabajo.

No es mi intención en este trabajo tratar los pormenores como se desarrollaron ambas huelgas, pues esto, le corresponde a los historiadores, sino más bien, plantear la importancia de las mismas y su influencia para la determinación de nuestro derecho mexicano del trabajo.

1.4. EL ARTICULO 123.

Con la creación del artículo 123, el Derecho Mexicano

del Trabajo da un salto gigantesco e histórico pues ningún país a nivel constitucional se preocupa o toma en cuenta a un elemento determinante, en el desarrollo económico de un pueblo como es el trabajador asalariado; ese trabajador humilde e insignificante que con su trabajo constante y callado, determina la riqueza industrial y capitalista de una nación; porque es innegable que con su esfuerzo, pericia, ingenio y capacidad mueve la estructura laboral nacional.

Pero para que este logro social llegara a ser una realidad se tuvo que pasar por grandes desaveniencias, penurias, frustraciones e incluso se llegó a la muerte misma; no había alternativa y de ello las generaciones actuales y las que vendrán, estamos y estarán orgullosas de poder disfrutar de esos beneficios por los que lucharon los que nos precedieron; nadie niega que el artículo 123, es el reflejo fiel de la conquista laboral de un pueblo como es el nuestro. Nuestro sentir, está plasmado en este artículo de nuestra constitución que el constituyente intuyó sobremanera. Al respecto, el artículo 123 de la constitución de 1917, en su título sexto del trabajo y de la previsión social, en sus treinta fracciones existe una marcada preocupación legal hacia el trabajador, sobreprotegiéndolo sobremanera, tan es así que incluso, impone condiciones de nulidad cuando en el contrato se estipulen cláusulas que lesionen los derechos laborales del trabajador y por lo tanto no tiene obligatoriedad dicho contrato, siendo

totalmente nulo. Dichas disposiciones contempladas en el mencionado artículo, son para todo tipo de contrato y ninguno en especial. Con el correr del tiempo, el texto original sufriría modificaciones y seguirán habiendo más si fuera necesario, todo en beneficio de nuestro pueblo pero siempre, se ha conservado y así seguirá sucediendo ese espíritu social, que lo caracteriza y que lo seguirá siendo porque el trabajador, es la parte medular y fundamental de dicho ordenamiento legal.

A continuación transcribo algunas de las disposiciones que se contemplan en este artículo, que de hecho, todas son importantes pero sólo por citar algunas, y ver o constatar que no existe ninguna diferencia en contrario, en lo que respecta al documento original y la actual y así tenemos: "la duración de la jornada máxima será de ocho horas; la jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedando prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general, y para los jóvenes menores de dieciséis años; los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrán ser objeto de contrato; por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos; las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso,

debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos; el salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia; para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad; el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento; la fijación del tipo de salario mínimo y de la participación de utilidades a que se refiere la fracción sexta, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado; el salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda; los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo

con lo que las leyes determinen; tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.; las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros; los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en su límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje; las diferencias o los conflictos entre el Capital y el Trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno, etc."

Por lo que respecta al actual artículo 123, comienza en su párrafo primero por declarar y reconocer a la persona humana, al trabajador al decir: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley. El congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo las cuales regirán: A) Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo. B) Entre los poderes de la Unión, con el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores".

Con este planteamiento con el que comienza nuestra constitución actual vemos que nuestra carta magna en sus dos apartados así como en la original no existe ninguna oposición al contrario, encontramos unidad de criterio, de consenso hacia el trabajador y así encontramos disposiciones como: la jornada de trabajo no puede en ningún caso ser mayor de ocho horas diarias; por cada seis días de trabajo debe haber uno de descanso obligatorio; los obreros tienen derecho a participar de las ganancias de las empresas donde prestan sus servicios; los trabajadores pueden organizarse en asociaciones y sindicatos para defender sus derechos, exigir éstos ante los patrones e incluso ir a la huelga en caso de no ser oídas sus justas peticiones de aumento de salarios, revisión de contratos u obtención de servicios sociales; el trabajador recibirá un salario mínimo en efectivo; este salario es la cantidad menor por servicios prestados en una jornada de trabajo; a trabajo igual corresponderá un salario igual, sin tener en cuenta el sexo; los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas. Estas serán de no menos de 6 días laborales, y aumentarán en 2 días, hasta llegar a 12. Después de 4 años, el periodo de vacaciones se aumentará en 2 días por cada 5 años de servicio.

Estos son algunos de los puntos importantes que contempla el mencionado artículo actual de nuestra constitución

constatando así la preocupación del constituyente por nuestro trabajador. Cabe aclarar que la actual división del artículo 123 en los apartados A y B, es una de las más importantes que se han hecho en el transcurso de 76 años de vida constitucional que lleva este siglo. Dichas modificaciones son el resultado de las circunstancias y exigencias que vive el país sobre todo cuando nos encontramos a las puertas del tercer milenio.

Con este antecedente, el artículo 123 de nuestra constitución se presenta ante el Tratado de Libre Comercio como una apuesta toda vez que ha expuesto a la claridad, su concepto sobre el trabajador y por lo tanto está preparado para resolver las disyuntivas que en su momento le pudiere plantear dicho Tratado; las bases están dadas, sin embargo, existe un riesgo constante como siempre ha existido en la praxis de toda empresa, y esta no es la excepción, me refiero a la eficiencia de sus principios pues puede que con la práctica cotidiana y la ignorancia o negligencia de quienes nos representan en los órganos legislativos, la eficiencia y el espíritu del artículo 123 frente al nuevo reto, se quede empolvado, rezagado o más bien, guardado para engrosar y ser una declaración más de buenas intenciones como ha sucedido con muchos artículos de nuestra constitución. El triunfo no está solamente en la redacción y existencia, sino más bien, que tan práctico y efectivo resulta para el desarrollo

nacional actual. Estamos seguros que su efectividad no es cuestionable sino más bien, su práctica frente a los intereses de quienes tienen en sus manos el poder, es ahí donde habría que poner mucha atención.

1.5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, fue el crisol de un ideal realizado a medias en la Constitución de 1917, en donde se inserta al trabajador como una preocupación social del México contemporáneo. Esto no quiere decir que lo contemplado en el artículo 123 de la constitución de aquel año no fuera importante, porque si bien es cierto, que existía un ordenamiento general en donde la constante era precisamente el trabajador, también es cierto, que hacía falta un ordenamiento más concreto en donde se indicara la forma, la manera, los mecanismos que debía utilizar el trabajador para defender sus derechos laborales y así hacer efectivo el ordenamiento supremo.

Por otro lado a partir de 1917, se observó en todo el país el despertar obrero traducido en una gran cantidad de leyes del trabajo expedidas por los estados; el nacimiento de federaciones y confederaciones de trabajadores; la realización de huelgas; y la celebración de contratos colectivos. Aunado a esto, el artículo 27 constitucional

concedía a la Nación el dominio sobre el subsuelo y sus productos, por lo que todos los problemas originados en esta materia debían ser solucionados por las autoridades federales. Las leyes estatales daban tratamiento diferente a los trabajadores, y los conflictos colectivos y las huelgas muchas veces comprendían a dos o más estados y ninguno de ellos intervenía para solucionarlas, por carecer de competencia, porque no eran o no estaban dentro de su jurisdicción.

Ante esta situación, el 6 de septiembre de 1929 se modificaron el artículo 123, en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, y se aprobó la solución de una sola Ley del Trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia, que formó parte de la misma reforma.

De esta manera se dió la posibilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo, que puso fin a las irregularidades expuestas. Y así el 18 de agosto de 1931, se promulga la mencionada Ley.

En esta Ley encontramos que su contenido se dividía en once apartados siendo los siguientes: disposiciones generales; del contrato de trabajo; del contrato de aprendizaje;

de los sindicatos; de las colisiones, huelgas y paros; de los riesgos profesionales; de las prescripciones; de las autoridades del trabajo y de su competencia; del procedimiento ante las juntas; de las responsabilidades y de las sanciones.

Durante la vigencia de esta Ley, los resultados que aportó fueron buenos, pues cumplió con su objetivo en la aplicación de los principios jurídicos, políticos y sociales que se exigían en ese momento; con el cumplimiento de su cometido, en cierta forma la Ley de 1931, realizó y cristalizó muchos de los ideales de los sobrevivientes de la revolución y de las masacres de Cananea y Río Blanco, con ello, comprobaban que la sangre vertida años atrás daba frutos y lo más importante, lo disfrutaban de manera personal amén de que sus hijos vieran y vivirían cosas mejores al correr del tiempo, pues las bases para una vida mejor estaban dadas de lo cual el constituyente no estaba equivocado; de esta línea trazada surgiría 39 años después otra nueva Ley Federal del Trabajo que perfeccionaría a la anterior y que respondía concretamente al trabajador de los años setentas.

Su contenido es incuestionable, claro que después la práctica viciaría su espíritu y contenido, pero en lo personal no es mi intención criticarla en ese aspecto pero sí resaltar lo que a mi manera de ver constituyó la base para una vida mejor del trabajador asalariado.

CAPITULO II

ELEMENTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

- 2.1. CARACTERES Y PRINCIPIOS RECTORES.**
- 2.2. LA RELACION DE TRABAJO.**
- 2.3. FORMACION DE LA RELACION LABORAL.**
- 2.4. ELEMENTOS DE LA RELACION LABORAL.**
- 2.5. DURACION.**
- 2.6. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.**

CAPITULO II

ELEMENTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

2.1. CARACTERES Y PRINCIPIOS RECTORES.

El Derecho Mexicano del Trabajo, nacido de la Constitución de Querétaro, dadas las causas que lo originaron y las funciones que se le han encomendado, ha adquirido ciertos caracteres especiales que lo distinguen de las demás ramas jurídicas; al respecto el maestro Mario de la Cueva nos dice: "la historia y la naturaleza de nuestro Derecho del Trabajo, ricas en ideas, en acontecimientos y en matices, han determinado un acervo de caracteres que le dan a nuestras normas e instituciones laborales una fisonomía propia y pionera en muchos aspectos". (3)

Determinar cuáles son esos caracteres no es cosa fácil, ya que estos varían según sean la época y el lugar, inclusive, la postura ideológica del investigador.

En nuestro país, los principales tratadistas le atribuyen a esta disciplina demasiados y variados caracteres,

(3) IDEM. Pag. 88.

y aunque en general, se puede llegar a un consenso, no deja de existir divergencia de criterios. De lo dicho como antecedente, podemos considerar que los caracteres más distintivos del Derecho del Trabajo en México son los siguientes:

Es un Derecho protector de la clase trabajadora.- En este punto coinciden la mayoría de los autores y consiste en que el ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte más débil en la relación trabajador-patrón, lo que se confirma con lo que contempla el artículo 3o. de nuestra Ley Federal del Trabajo que dice: "El trabajo es derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

"No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores".

Esto quiere decir que los trabajadores, débiles en su capacidad económica, social y cultural, se agrupan

para ser fuertes por el número e impusieron en la Carta de Querétaro su derecho para su protección. En el sistema en que vivimos, el estado tiene el compromiso de proteger, a partir de la legislación, a la clase trabajadora.

Si esto no es posible o nuestra legislación hace caso omiso a esa exigencia por lo cual nuestros predecesores regaron su sangre, o que esta característica lo equiparen con una concesión estatal como lo pretenden quienes tienen interés en ello sin importarle el trabajador, ¿qué objeto tiene entonces lo acontecido en Querétaro y por qué se defiende con tanto interés si no es la respuesta adecuada?, creo que esta consideración es la mejor respuesta a quienes se oponen a esta característica.

Es un Derecho en constante expansión.- Esta característica significa que el Derecho del Trabajo, se encuentra en constante crecimiento, en forma ininterrumpida va ampliando, más y más su ámbito de aplicación. A esta rama del derecho tienden a incorporarse, poco a poco, otras actividades que anteriormente no se regulaban por su legislación; así se tienen reguladas bajo el título de trabajos especiales, nuevas áreas de trabajo como la de los deportistas profesionales, los médicos residentes, los agentes de comercio, actores, músicos y a partir de 1980, los trabajadores universitarios.

Su influencia es enorme más ahora cuando las actividades se multiplican, cuando las exigencias de la vida actual son más expansivas que ha llevado a pensar en cuáles serán sus alcances, o como dice Mario de la Cueva "hasta donde puede llegar la fuerza expansiva del derecho del trabajo es una cuestión de difícil respuesta, porque vivimos dentro de un sistema capitalista férreo y porque para destruir sus principios fundamentales será preciso destruir el sistema mismo". (4)

Así que mientras las condiciones lo permitan y nuestra Ley no claudique ante el embate de las fuerzas enemigas que socavan la dignidad del trabajador, el derecho del trabajo seguirá expandiéndose y esa característica seguirá como divisa para el trabajador del siglo XXI, porque la finalidad del Derecho del Trabajo de nuestra era, tiene como meta la totalidad de la clase trabajadora.

Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores.- Desde la Constitución de 1917, el pueblo aseguró en esa su constitución, a los trabajadores con los beneficios más necesarios, cosa que no había sucedido antes.

Esta declaración es y fué norma suprema para el país

por lo que sus caracteres se transmiten a todas las disposiciones que emerjan de ella.

Ahora bien, sobre el carácter que nos ocupa, en forma unánime se ha aceptado tanto en la doctrina como en la jurisprudencia nacional, y significa que el derecho laboral existe sobre la base de que los derechos que en favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituyen el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que pueden ser mejorados a través de la contratación individual y colectiva, más nunca reducidos o negados.

Lo dicho se fundamenta en la fracción XXVII del artículo 123, Apartado "A" constitucional y los artículos 5o., 56 y 69 de la Ley Federal del Trabajo, como se protege al trabajador al menos en el mínimo de sus derechos y así tenemos que la fracción XXVII constitucional nos dice: "serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato, . . . h) todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores".

Por su lado el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo dice: "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá

el goce ni el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca . . . II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley; V. Un salario inferior al mínimo; VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo . . . En todos estos casos se entenderá que rigen la ley de las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas".

Por su lado el artículo 56 de la misma Ley señala: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".

Por último el artículo 69 nos dice: "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro".

Con esto deduzco que efectivamente nuestra Ley y nuestra Constitución, garantizan al menos los derechos mínimos de los trabajadores ya que sería un error más de los muchos que trajo la revolución, sufriendo las consecuencias como

de hecho está sucediendo al trabajador, ahorcándolo y engañándolo con los famosos pactos que sólo al sistema y al gobierno le convienen.

Es un Derecho irrenunciable.- Este carácter es de vital importancia porque va en contra de la concepción tradicional que señala que todo derecho, en cuanto tal, es susceptible de renunciarse.

Sin embargo en el campo laboral, tal principio es ajeno o contraproducente a los trabajadores; esto se explica si se relaciona con el anterior, el de la legislación laboral es un mínimo de garantías sociales consagradas en favor de los trabajadores; si son un mínimo a observarse, no procederá su renuncia. Además, si a esto agregamos lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo; antes transcrito se tendrá el fundamento legal a este cuarto carácter.

Así pues, y teniendo en cuenta lo anotado hasta aquí respecto de esta característica, así como su fundamento, desde mi punto de vista muy particular, estoy de acuerdo que el Derecho del Trabajo es irrenunciable y si se hace jurídicamente, se estará violentando la Carta Magna y el cesto de la basura será el depósito de nuestros valores humanos y morales lo que significaría, un retroceso en la concepción

del hombre actual para reducirlo a nada.

Es un Derecho reivindicador de la Clase Trabajadora.- Respecto a esta característica, se encuentran opiniones diversas sobresaliendo la de los Maestros Trueba Urbina y Néstor de Buen.

El primero afirma que el artículo 123 constitucional, tiene dos finalidades: "la de proteger a los trabajadores es decir, se trata de una función tutelar, como ya se dijo antes y, la más trascendental que consiste en la recuperación de la plusvalía por parte de los trabajadores": "Así recupera el proletariado, los derechos al producto íntegro de sus actividades laborales, que sólo puede alcanzarse socializando el capital". (5)

Por su parte Néstor de Buen señala que: "es extremadamente interesante hallar el sentido socialista del artículo 123, puesto de manifiesto en la cuidadosa investigación de Trueba Urbina. Lamentablemente, nuestro derecho del trabajo, lejos de reforzar esa tendencia reivindicadora, se ha confirmado como un derecho burgués". (6)

(5) TRUEBA URBINA, ALBERTO. "Nuestro Derecho del Trabajo". 5a. Ed. Editorial Porrúa. México, 1980. Pag. 122.

(6) DE BUEN LOZANO, NESTOR. "Derecho del Trabajo". Tomo I. 6a. Ed. Editorial Porrúa. México, 1986. Pág. 65.

De lo dicho por estos autores considero que se tienen los caracteres esenciales del Derecho del Trabajo que es lo que buscamos en el presente trabajo.

Aparecen también en el horizonte otros caracteres que se conjugan o complementan a los anteriores como que es un derecho imperativo, es un derecho inconcluso, es un derecho que tiende a su desaparición, es un derecho especial.

Aún con todo lo dicho nuestro sistema jurídico laboral, partiendo del artículo 123 y siguiendo a través de las leyes locales y Federales de 1931 y la actual, responde a un sistema económico capitalista, y consecuentemente burgués.

De todas maneras si dichos autores encuentran en nuestra Carta Magna y de manera especial en el artículo 123 tendencias burguesas o socializantes, el trabajador no es de ninguna manera culpable de ello; por otro lado, el trabajador no está en condiciones ni mucho menos de juzgar el contenido del artículo que lo protege, es más, no es su obligación; lo que si es evidente e incuestionable, es que el trabajador siempre ha sido explotado y lo sigue siendo aún de manera sutil porque por desgracia o para bien, vivimos dentro de un sistema capitalista que por su configuración misma, está hecho a explotar a millones de brazos, de manos que necesitan de él. No sólo lo es el capitalismo moderno en sus diversas

variantes, cualquier sistema económico político necesariamente abusa del hombre en general porque en el fondo tal vez se tomen en cuenta los derechos pero no la persona.

Con lo que respecta a los principios rectores, el derecho mexicano del trabajo se sustenta sobre reglas de estructura filosófica, ética y jurídica que, en una u otra forma, están presentes en todas y cada una de sus instituciones.

Como sucede con la determinación de los caracteres, también aquí existen criterios diversos; dadas las circunstancias señalaré aquellos que tienen una influencia determinante en la materia que nos ocupa.

La idea del trabajo como un derecho y un deber sociales.- Este principio está reconocido expresamente en el texto del artículo 123 constitucional: "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil . . ." y en el artículo 3o. de la Ley determina: "el trabajo es un derecho y un deber sociales . . ."

Al respecto el maestro Mario de la Cueva, citado por José Dávalos Morales, nos dice lo siguiente: "la concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social. La sociedad tiene el

derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez, tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

El derecho del hombre a la existencia tiene hoy un contenido nuevo: "en el pasado, significó la obligación del Estado a respetar la vida humana y dejar al hombre en libertad para realizar por sí mismo su destino; en el presente, el derecho del hombre a la existencia quiere decir: obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes".

"La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades".

(7)

Este deber de la sociedad, correlativo del derecho de los individuos, se traduce, entre otras manifestaciones, en la necesidad a cargo de la sociedad, de proporcionar a los trabajadores fuentes de trabajo, a fin de que puedan cumplir

cabalmente su deber social, trabajar.

Es indudable que todos los trabajadores son seres humanos, en el uso y goce de los mismos derechos fundamentales. Entre esos derechos se debe incluir el derecho al trabajo, ya que por sí mismo es nivelador de los individuos, derechos que deben ser llevados hasta sus últimas consecuencias, en cuanto a la aplicabilidad de todas las normas generales de protección que el derecho confiere al trabajador.

Estoy de acuerdo con lo que señala el maestro De la Cueva; sin embargo, cabe agregar que de lo señalado, en la práctica la sociedad misma sabedora de sus obligaciones, pone demasiados obstáculos a quien quiere y desea trabajar, es decir, la sociedad y la misma norma jurídica o quienes la representan, no son parejas en el trato al trabajador, lo que lleva consigo a una lucha sorda entre ambas fuerzas resultando como gran perdedor, el trabajador.

La libertad de trabajo.- Este principio significa que la persona que quiere trabajar y lo hace, tiene y goza de absoluta libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud. Esta idea se fundamenta con lo que señala el artículo 50. de nuestra constitución.

Al respecto dicho dispositivo constitucional establece en su primer párrafo: "a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos . . ."

En el párrafo quinto del mencionado artículo se contempla lo siguiente "el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso . . ."

Y en el párrafo séptimo se señala: "la falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

Con esta garantía constitucional queda más que palpable el énfasis del Constituyente que reitera esta idea en el artículo 123 con el Derecho al Trabajo.

La igualdad en el trabajo.- Este principio y el anterior tienen una vinculación tan estrecha que al decir de Mario de la Cueva, la igualdad sin la libertad no puede existir y esta no florece donde falta aquella; esto es, ambos

son principios fundamentales que se complementan, constituyen la razón de ser del derecho laboral.

Esta igualdad en el trabajo es la columna, la piedra angular de lo que se puede considerar una democracia del trabajo.

Sin embargo, la cruda realidad en la vida cotidiana nos dice lo contrario, es decir, al recomendado mejor trabajo o trabajo más fácil y salario bastante elevado o mejor, menos responsabilidad prevaleciendo la antidemocracia en todos los aspectos.

Este principio de igualdad lo podemos desdoblar en dos sub-principios: para trabajo igual, salario igual y para trabajo igual, prestaciones iguales.

Ambos quedan comprendidos en el principio que nos ocupa, teniendo como referencia lo establecido en los artículos 56 y 86 de la Ley Federal del Trabajo.

El postulado para trabajo igual, salario igual, está previsto en la Constitución, en el artículo 123 apartado "A" fracción VII que determina: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual; sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

Como ordenamiento reglamentario, la Ley se encargó de recoger este principio y de desarrollarlo en disposiciones tan claras como las contenidas en los artículos 5o., fracción XI, 56 y 86.

Incluso este postulado consagrado en nuestra legislación ha sido tomado por la Organización Internacional del Trabajo pero con sentido distinto y así tenemos: "para trabajo de igual valor, igual salario".

Este es un criterio totalmente subjetivo porque lo deja al criterio del patrón en contraposición con el criterio objetivo mexicano.

El postulado para trabajo igual, prestaciones iguales se sustenta bajo las mismas directrices que el anterior, de ahí que le sean aplicables las mismas disposiciones con la salvedad de que bajo este principio no sólo se hace referencia al salario propiamente dicho, denominado indistintamente sueldo, raya, etc., sino a todas aquellas prestaciones que en función del trabajo se deben entregar al trabajador, como lo dispone el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo.

La estabilidad en el empleo.- Todos los principios rectores que hasta aquí he mencionado, no tienen razón de ser si no se sustentan en la estabilidad laboral.

Por otro lado se erige en un derecho en favor de la clase trabajadora, y lo es por dos razones:

1a. Porque el trabajador puede renunciar a él; es decir, tiene la alternativa de desligarse del empleo en cualquier tiempo, con la sola responsabilidad civil como se confirma con lo que marca la Constitución en su artículo 5o. y la Ley Federal del Trabajo en su artículo 32.

2a. Porque puede exigir el cumplimiento del contrato a través del ejercicio de una de las dos acciones que existen en su favor: la reinstalación en el puesto, aún en contra de la voluntad del patrón, y si es preciso mediante el uso de la fuerza pública como lo señala el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo y 123, apartado "A", fracción XXII de la Constitución.

Pero cabe preguntarse ¿cómo se define la estabilidad en el empleo?. Al respecto se han dado muchas definiciones; el maestro Alfredo Sánchez Alvarado la define como "el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador, que origine o motive la ruptura o la interrupción del contrato de trabajo".

Esta definición me parece adecuada porque reúne

los requisitos, los elementos necesarios para constituirse como tal.

Quiero hacer notar por último que esta necesidad ya había sido anunciada antes de que se constituyera nuestra Carta Magna; sin embargo hoy como ayer sigue siendo presente esta necesidad toda vez que existe una crisis no solamente regional, sino a nivel mundial. Vivimos actualmente un desempleo galopante como consecuencia de los signos de los tiempos, es decir, nuestros gobiernos, nuestros sistemas económicos están más preocupados por amasar grandes fortunas, por salvar intereses personales, o simplemente para proteger sistemas políticos y económicos caducos trayendo como consecuencia la miseria, el hambre, incluso el crimen para alimentar a la familia.

Por otro lado y es el caso de nuestro pueblo, que en el penúltimo y último año de gobierno de quien detenta el poder, se da un desempleo que nadie puede frenar y esto ya es práctica común. Esto debe hacernos pensar tanto a los ciudadanos como a los gobiernos y tomar conciencia de esta situación, de lo contrario el caballo de Pancho Villa, volverá a galopar sobre las montañas de esta nuestra Patria para hacer justicia o para devolvernos a la tierra misma. Los gobiernos ineptos deben entender que dejar el poder y dárselo a quienes realmente puedan solucionar los problemas

nacionales, buscando soluciones conjuntas gobierno y pueblo es una medida sabia. Esto debe ser la tónica de quienes lleguen al poder, sólo así habremos salvado a México y a nuestras propias vidas.

2.2. LA RELACION DE TRABAJO.

Al respecto existen opiniones encontradas pues el problema en la actualidad no se le ha dado la solución requerida. Por un lado los civilistas se aferran al decir que sólo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación; por otro lado existe otra corriente que no ha entendido o no quiere entender la realidad del pensamiento contemporáneo muy afín con el trabajador y cuyas ideas son confusas o ambiguas, por lo tanto no ayudan en nada, si en cambio, siembran confusión. Sin embargo, como todo en la vida existen los rebeldes que no están de acuerdo con el pensamiento antiguo y buscan otras alternativas o al menos plantean inquietudes nuevas, entre ellos tenemos a Francisco Cernelutti que nos dice que la relación de trabajo era un contrato de compraventa; Chatelain y Valverde expresan que, la relación de trabajo debe considerarse como un contrato de sociedad, lo que tendría la ventaja de salvar la dignidad humana.

El Código Civil de 1870, tampoco se queda atrás y lo

asemeja con el mandato, ya que en ambos contratos, el mandante encarga a otro la ejecución de ciertos actos. Sin embargo estas inquietudes no fructificaron y siguió imperando la relación con el derecho civil.

Otros pensadores como el maestro francés Georges Scelle, citado por Mario de la Cueva, escribió: "Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se la puede separar de la persona física". (8)

Erich Molitor, también citado por De la Cueva, dice: "es preciso distinguir el contrato, de la relación de trabajo: el primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo". (9)

El fascismo y el nacional-socialismo, sustituyen el orden jurídico por el imperio del poder sobre el trabajo. La idea del contrato fue sustituida por un régimen de esclavitud, en el cual la relación se daba entre el propietario de los esclavos y todos los demás hombres que debían respetar su propiedad.

(8) IDEM. Pág. 183.

(9) IDEM. Pág. 184.

De lo dicho hasta aquí, podemos concluir y esto de manera muy particular que la doctrina europea sigue siendo arcaica pues su derecho del trabajo está ligado al derecho civil, del que nunca ha podido desprenderse. Esta situación en cierta manera nos tiene sin cuidado porque no es culpa nuestra de que ellos no se pongan de acuerdo, de lo que si estamos seguros es que el Derecho Mexicano del Trabajo nació como una decisión política y jurídica fundamental en la Constitución de 1917, como los nuevos derechos sociales de los trabajadores, por lo que no podía ser derecho privado. Por otro lado, el Derecho del Trabajo de nuestro país al nacer sin ninguna conexión con el derecho civil, como consecuencia de un derecho cuyas bases se encontraban en el pueblo, en las raíces mismas que dieron origen a la Revolución, es por demás ilógico encasillarlo en las disputas estériles y sin sentido del derecho europeo.

Desgraciadamente la Ley de 1931 no pudo desprenderse de esa tradición civilista a pesar de los perfiles innovadores de 1917; sin embargo, la Ley de 1970 soluciona el problema en su declaración de derechos y que después abandonaría por motivos políticos al afirmar que la aplicación del derecho del trabajo es un imperativo donde quiera que existe el trabajo humano subordinado.

Por último, la Ley Federal del Trabajo en su artículo

20 con toda sencillez y haciendo a un lado las doctrinas teóricas y doctrinales define: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

2.3. FORMACION DE LA RELACION LABORAL.

El punto que nos ocupa se refiere si en la formación de la relación de trabajo, se requiere un acuerdo previo de voluntades.

Esta concepción era el último reduto de los contractualistas, pues los patronos y sus defensores comprendieron que al aceptar la teoría relacionista la voluntad del patrono se vendría abajo y perdería con ello la facultad para seleccionar el personal de la empresa.

Al respecto, señalaremos primero que la formación de una relación de trabajo es imposible si no concurre la voluntad del trabajador y se constata con lo que establece el artículo 5o. de la Constitución en su párrafo tercero que dice: "a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento", disposición que el Derecho del Trabajo hace suya y la respeta, de lo contrario convertiría al hombre en un esclavo.

Por otra parte, la necesidad o posibilidad, de un acuerdo de voluntades previo a la iniciación de la prestación de trabajo. Al respecto, la postura relacionista y la misma Ley nunca han afirmado que no pueda existir o que nunca exista un acuerdo previo de voluntad para la formación de la relación; por el contrario el artículo 20 señala: "cualquiera que sea el acto que le de origen . . ." señala la posibilidad de ese acuerdo. Conviene precisar que la esencia de la doctrina nueva consiste, en que el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación y que además ese acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación, porque esa función la cumple la Ley y los contratos colectivos.

Por otro lado la realidad demuestra que son varias las situaciones en que se da un acuerdo previo de voluntades; así, los trabajadores de confianza, los domésticos y la pequeña industria. Aún así la relación de trabajo adquiere vida propia y que se modificará al cambiar el contenido de las normas que la rigen.

Asimismo, por todo lo que ha sucedido nos hemos dado cuenta que el Derecho del Trabajo nace en el campo de la industria y es ahí donde más se palpa actualmente su expansión y desarrollo. La realidad demuestra al respecto que la voluntad del empresario es más aparente que real

y que los sindicatos en la relación de trabajo forman una oposición. Es decir, el empresario nunca interviene en la selección de los trabajadores, y por lo tanto casi nunca los conoce, tampoco son mandatarios jurídicos especiales en la selección del personal, sino empleados subalternos; es frecuente que el ingreso de los trabajadores a una empresa se realiza mediante una oferta pública de trabajo.

En vista de lo manifestado, muchos tratadistas sostienen que en la industria debe hablarse de un contrato de trabajo por adhesión; sin embargo es en la institución llamada cláusula sindical de ingreso, en virtud de la cual, según lo dispone el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo y en donde se constata que sólo los trabajadores que pertenezcan a un sindicato son contratados.

Esta disposición suprimió en forma radical la exigencia de la voluntad del empresario para la formación de la relación de trabajo. En la práctica esto es palpable pues son los sindicatos obreros quienes designan a los trabajadores que habrán de ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, lo que quiere decir entonces que el ingreso de un trabajador a la empresa dependerá, no de la voluntad del empresario sino de la del sindicato. Aquí vemos claramente como falta la voluntad del segundo.

Con esto podemos decir que el movimiento sindical arrebató a los patronos una vieja prerrogativa, la libre selección del personal.

La tendencia relacionista completó la solución: la voluntad y la libertad del trabajador son intangibles, en cambio, la voluntad del empresario es cada vez menos eficaz.

Creemos que en la formación laboral la nueva doctrina por su dinamismo e innovación es la más adecuada en la lucha conceptual, lucha de la que el trabajador es ajeno, toda vez que él es práctico y sólo vive y siente lo que ve. Lo demás se lo deja a los intelectuales de escritorio.

2.4. ELEMENTOS DE LA RELACION LABORAL.

Los elementos de una relación de trabajo son los datos que la componen, sus partes integrantes, por decirlo así, sin los cuales no puede existir.

De conformidad con esto vemos que los elementos de la relación de trabajo son de dos clases: elementos subjetivos y elementos objetivos. Los elementos subjetivos lo constituyen el trabajador y el patrón; los elementos objetivos lo constituyen la prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

Esto se fundamenta con lo que dispone el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo en donde al analizar su definición encontramos que en ello se hace referencia a cuatro nociones antes anotadas.

Si no existe el primero de los elementos, es decir, la presencia de un trabajador y un patrono, y el segundo o sea, la prestación de trabajo, no puede darse la relación laboral, pues esta consiste en la prestación de trabajo que realiza una persona para otra.

Ya hemos visto lo que es el trabajador, el patrono y la prestación de trabajo, sólo nos hace falta aclarar qué es la subordinación.

Hay infinidad de criterios al respecto, sin embargo la Ley se refirió a la condición de trabajo subordinado que ha de satisfacer la prestación y así en la exposición de motivos de la Ley Federal de Trabajo de 1970, manifestó: "por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa".

En otras palabras debe entenderse por subordinación que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón a cuya autoridad están subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo. Esto se confirma con lo que establece el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo aclarándose con ello el problema planteado sobre la subordinación.

Desde mi punto de vista son estos los elementos que concurren en la formación laboral punto que nos ocupa.

2.5. DURACION.

Todos sabemos y el trabajador de manera especial sabe que la duración en el empleo es importante pues de ello depende en gran parte la estabilidad familiar y, por qué no, también la tranquilidad social. Si la duración es mínima se tiene al trabajador en constante zozobra perjudicando con ello su persona, su salud, su vida.

Con este antecedente vemos que por su duración, la relación de trabajo puede ser según la doctrina:

De planta o de tiempo indeterminado.- Es decir, es el trabajo que constituye la actividad normal o necesaria y permanente de la empresa o establecimiento.

De obra determinada.- Es decir, cuando lo exija el trabajo que se va a realizar. Ejemplo: la construcción de una unidad habitacional.

De tiempo determinado.- Es decir, en el contrato debe especificarse la razón del tiempo fijo, cuando lo exija la duración del trabajo que se va a realizar, cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos por la Ley (artículo 37). En estas relaciones como en las de obra determinada, si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que dure dicha circunstancia como lo confirma el artículo 39 de la Ley.

Para la inversión de capital determinado.- Este tipo de relaciones se da generalmente en la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas como lo señala el artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior se desprende del artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, que establece: "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulación expresa, las relaciones serán por tiempo indeterminado".

Con ello, el legislador se propuso que la relación de trabajo sea por tiempo indeterminado y como casos de excepción, la relación de trabajo por obra determinada o por tiempo determinado, en cuyos supuestos únicamente se pueden celebrar tales contratos cuando así lo exija la naturaleza del trabajo a desarrollar.

2.6. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

La idea de la estabilidad nació en Querétaro con el objetivo de dar seguridad a la vida obrera. Esta idea no tuvo precedentes en otras legislaciones ni doctrinas.

Fue una cosecha propia de nuestros constituyentes y de ello debemos estar orgullosos.

La estabilidad en el trabajo aparece en nuestro derecho como una manifestación de justicia social cuya finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, así como prepararlo para la adversidad y la vejez.

En esencia la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y el futuro. De lo que se deduce que la estabilidad es el derecho a permanecer en el trabajo en tanto subsiste su materia y a percibir los beneficios consecuentes.

Podemos distinguir una estabilidad absoluta y otra relativa, según la doctrina.

La estabilidad absoluta se da cuando se niega al patrono, de manera total, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá probarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad del trabajador.

La estabilidad relativa se da cuando se autoriza al patrono en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización.

La estabilidad absoluta es imposible porque ello iría en contra de la misma naturaleza de las cosas y destruiría los derechos humanos que exigen el mismo respeto que los derechos sociales. Una estabilidad relativa que conceda una libertad absoluta al patrono, sería la negación de la institución y nos regresaría al imperio del derecho civil y a la autonomía de la voluntad del patrono, cuando el trabajador entregaba su dignidad ante el temor del mañana.

De lo dicho creemos y estamos conscientes que la estabilidad en el trabajo, sin meternos en subterfugios

doctrinales, que no nos conducen a nada positivo y si en cambio a restarle valor a esta institución, es una válvula social que si se rompe traerá una serie de consecuencias. Nuestro sistema político debe aprender la lección del pasado y poner mayor atención sobre todo a los marginados que constituyen la gran mayoría de mexicanos, de lo contrario puede ser rebasado y removido por las exigencias sociales que sería lo ideal, pues podemos aprender otras formas de gobierno, pero dado el costo que ello implicaría nos quedamos de este lado de la raya, sin embargo parece que esta última década del siglo XX, puede ser el inicio para una conflagración nacional que nadie desea pero que dadas las circunstancias es posible sin ser pesimista.

CAPITULO III

ANALISIS DE LA DETERMINACION DEL SALARIO Y EL EMPLEO EN EL DERECHO POSITIVO VIGENTE.

- 3.1. CONCEPTO DE SALARIO.**
- 3.2. EL SALARIO Y EL EMPLEO EN LA ANTIGUEDAD.**
- 3.3. PROTECCION DEL SALARIO Y EL EMPLEO A TRAVES DE LA LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO.**
- 3.4. LOS TOPES SALARIALES LESIONAN LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES MEXICANOS.**
- 3.5. EL PODER DE COMPRA SALARIAL DEL TRABAJADOR DE LOS AÑOS 70s SUPERIOR AL DE LOS AÑOS 90s.**
- 3.6. EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DEBE SER EQUILIBRIO SALARIAL PARA LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS.**
- 3.7. EL SALARIO MEXICANO COMPETENCIA DESLEAL PARA EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.**

CAPITULO III

ANALISIS DE LA DETERMINACION DEL SALARIO Y EL EMPLEO EN EL DERECHO POSITIVO VIGENTE.

3.1. CONCEPTO DE SALARIO.

Cualquier trabajador al momento de entrar a laborar sea a una empresa, al campo o a cualquier rama de la producción siempre lleva como patrimonio sus ganas de trabajar, sus ilusiones y su energía. Esta energía que incluye vida y salud del trabajador al entregarla al patrón, éste, debe asegurar ese patrimonio con un salario que en definitiva garantice ese patrimonio y todo lo que ello implica; cuando esto sucede, el trabajador siente una seguridad y una realización óptima es decir, aparece en el océano cósmico como un verdadero rey, brillando su condición humana.

El salario que percibe el trabajador por sus servicios, debe satisfacer con amplitud todas las necesidades de cualquier índole del trabajador y su familia como lo señala nuestra Constitución en su artículo 123 párrafo segundo de la fracción VI, y la Ley Federal del Trabajo en su artículo 90 párrafo segundo.

Teniendo esto como marco de referencia, podemos

decir que se han dado muchas definiciones de salario, pero antes de definir lo que es el salario, veamos de que raíz proviene. Al respecto cabe citar lo expresado por Guillermo Cabanellas, en el libro de Alberto Briceño Ruiz que nos dice: "la voz salario proviene del latín salarius, a su vez derivado de sal, porque era costumbre antigua dar a las domésticas en pago una cantidad fija de sal". (10)

El maestro Mario de la Cueva nos da una definición y la hago mía por ser la más adecuada pues se adecua en mucho a lo que señala la Constitución y la Ley Federal del Trabajo. Lo de fine de esta manera: "es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, a una existencia decorosa". (11)

Y la Ley respecto al salario lo define de esta manera: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (artículo 82).

(10) BRICEÑO RUIZ, ALBERTO. "Derecho Individual del Trabajo". Editorial Harla, S. A. de C. V. México, 1985. Pág. 353.

(11) DE LA CUEVA, MARIO. Ob. Cit. Pág. 297.

3.2. EL SALARIO Y EL EMPLEO EN LA ANTIGÜEDAD.

La mayoría de autores no nos dicen concretamente cuanto era la cantidad que se pagaba por la realización de determinado trabajo, ni como se empleaban en la antigüedad, si en cambio están de acuerdo en afirmar que al trabajo se le restó valor aunque era un factor importante en el desarrollo de los pueblos; es decir, fue objeto de desprecio por los hombres de entonces incluso los mismos filósofos, lo consideraban como una actividad impropia para los individuos, por lo que su desempeño quedó a cargo de los esclavos, de los prisioneros de guerra, que eran considerados objetos, cosas pero no personas. Lo que quiere decir entonces que el trabajo desarrollado era gratuito es decir, no percibían ningún salario, ninguna remuneración y que la única ganancia que obtenían los esclavos o los prisioneros de guerra era su comida, su vida y un lugar donde descansar después de la faena si era posible.

De las ciudades o imperios donde se daba esta situación destaca Roma, no porque los otros imperios no fueran importantes que de hecho aportaron mucho al mundo, sino porque es esta ciudad, la que estructura un sistema jurídico para regular actividades como la que ahora nos ocupa.

En Roma se da un fenómeno de importancia trascendental;

me refiero al crecimiento de la natalidad pues al aumentar la población, escasean los esclavos y es entonces cuando los llamados hombres libres alquilan su fuerza de trabajo, se emplean al servicio de otro pero al entregar su fuerza de trabajo, lo hacen ya no de manera gratuita, como sucedía con los esclavos y prisioneros de guerra, sino reclaman ya un salario, un precio a su fuerza de trabajo. Y así en estas condiciones surgieron instituciones como la locatio conductio óperis y la locatio conductio operarum; la primera tiene por objeto la realización de una determinada obra y la segunda la prestación de un servicio; el denominador común era proporcionar temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana. Esta forma de vida fue la tónica general del imperio durante muchas centurias. (12)

De lo dicho hasta aquí y dado que la doctrina es escasa respecto al tema que nos ocupa, concluimos que el salario y el empleo en la antigüedad es prácticamente desconocido sobre todo entre los esclavos y los prisioneros de guerra pues no recibían un pago en efectivo por su trabajo; y entre los hombres libres empleaban su fuerza de trabajo a otro a cambio de un pago o salario como diríamos ahora, pero no se sabe cuanto, ni en que consistía, tampoco el tiempo en que se desarrollaba dicha actividad.

(12) DAVALOS, JOSE. "Derecho del Trabajo I". 4a. Ed. Editorial Porrúa. México, 1992. Pág. 5.

3.3. PROTECCION DEL SALARIO Y EL EMPLEO A TRAVES DE LA LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO.

Una de las grandes preocupaciones y prioridades de toda legislación laboral actual de cualquier país, es o debe ser el trabajador; la preocupación del mismo implica como es obvio su salario y su empleo. Si se descuida cualquiera de estos aspectos dicha preocupación será una mera utopía, una gran mentira que por fortuna los trabajadores han abierto los ojos y de ninguna manera permitirán que eso suceda.

En nuestro país, tal postulado es una realidad como consecuencia de los problemas más graves que ha sufrido nuestra historia nacional. Tal realidad comienza con el artículo 123 donde su espíritu social recorre toda la carta magna y nos recalca sobre el salario, el empleo, los contratos, los paros, las huelgas, etc.

La Ley Federal del Trabajo tampoco se queda atrás y vuelve a reafirmar lo dicho por el texto constitucional y así el artículo cuarto de la mencionada Ley, señala: "No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona . . ." y el artículo séptimo señala: "En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos . . ."

Por lo que respecta al salario nuestra Ley Federal es abundante en cuanto al mismo, citaré sólo por decir algunos artículos que constaten lo dicho y así en el artículo 50. fracción VI se señala: "un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje"; fracción XI: "un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia"; artículo 25 señala: "el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: fracción VI la forma y el monto del salario"; fracción VII "el día y el lugar de pago del salario"; 85: "el salario debe ser remunerador y nunca al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley"; 90: "el salario mínimo deberá ser suficiente 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".

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores; y todo el capítulo VII concerniente a las normas protectoras y privilegios del salario, etc.

De lo dicho respecto al punto en cuestión y habiéndose cerciorado con el articulado tanto legal como constitucional, concluimos que quienes compilaron tal legislación estaban

conscientes y con los pies bien puestos en el suelo acerca de su responsabilidad y de su legado histórico, así como también mediante esa legislación evitar a futuro y en la medida posible, un estallido social que por ahora nadie quiere y esto el sistema político lo debe tener muy en cuenta; si no le da su prioridad al trabajador y al pobre, al campesino el sistema político estará cavando su tumba. 1929 fue distinto a 1988 pero en ambos acontecimientos el sistema se burló del pueblo sólo por citar los más evidentes en los que se erigieron como presidentes a personas no idóneas y por encima de la voluntad popular pues el pueblo no contó y nunca ha contado porque así lo ha decidido el sistema. Si no se le pone especial énfasis a estos aspectos y se le margina a esta problemática social, nos estaremos preparando para recibir al próximo siglo con la bala caliente.

3.4. LOS TOPES SALARIALES LESIONAN LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES MEXICANOS.

Uno de los problemas fundamentales que ha enfrentado el trabajador respecto a su progreso económico y todas las consecuencias que se derivan de él en décadas pasadas y la actual, es sin duda los topes salariales.

Esta situación ha sido como un virus que se ha venido desarrollando y transformando cuando las circunstancias

lo requieren, es decir, se ha disfrazado bajo diversas formas; esto claro no ha sido por sí sólo pues en el fondo, existen organizaciones que han formado alianzas y en conjunto lo único que han hecho es perjudicar al trabajador y no ayudarlo como se pretende; es decir, organizaciones como la C.T.M., la Confederación Patronal de la República Mexicana, el Congreso del Trabajo, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las mismas Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto Locales como Federales han trabajado unidos para frenar el avance de los trabajadores en todos los aspectos inventando lo que ellos han llamado topes salariales con el objeto de ayudar al desarrollo y expansión de la industria nacional así como la estabilidad social cosa por demás necia y oscurantista porque en último término lo que han hecho con ello, es lograr que el trabajador se empobrezca más y el rico sea más rico cada vez.

Estos topes salariales lesionan no sólo los derechos, sino la vida misma del trabajador y su familia, porque con ello el asalariado trabaja más y aún así lo que gana no es suficiente para sostener, alimentar, vestir, calzar y educar a una familia de 4 personas por decir como mínimo. Si esto no es posible en familias poco numerosas, ¿qué decir entonces de los que tienen 6, 8 y 10 miembros?.

Indudablemente que la raíz de fondo de este problema

es el sistema político que nos rige y que está corrompido por dentro y por fuera en otras palabras, está podrido; aunado a esto la función nada honesta que realizan los líderes sindicales que se han alineado al sistema en el poder, a la clase patronal elitista haciendo a un lado los intereses de quienes los representan y por si fuera poco todavía los explotan con cuotas sindicales a veces demasiado altas, con disminución de horas de trabajo, con castigos obligados por haber faltado al desfile obrero del primero de mayo, y con despidos injustificados de los centros de trabajo cuando los trabajadores levantan la voz:

¿Qué objeto tiene entonces que existan los sindicatos? ¿Acaso es una mera formalidad de la propia Ley para perfeccionar se?, ¿qué objeto tiene la Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo si no se les respeta, si cada quien las interpreta como mejor les parece?

Por último, los topes salariales en ninguna parte de nuestra Constitución y de la propia legislación laboral se encuentran contemplados tales postulados, al contrario, en el original artículo 123 y el actual se le da prioridad al trabajador y se le protege, y así en la fracción VI párrafo segundo se señala: "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"; y en la fracción XXVII inciso b se señala: "los que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje". Con esto se comprueba que los topes salariales que se le imponen al trabajador son anticonstitucionales y por esta razón lesionan, perjudican, los derechos de los trabajadores. Conviene tener en cuenta aquí también que entre la realidad y lo mandado en nuestras leyes, existe una distancia enorme y además subjetiva y tal vez en eso, se funden quienes inventaron los llamados topes salariales. Por lo que se refiere a la Ley Federal del Trabajo, tampoco hace mención a tales mañas de que se han valido los empresarios, sindicatos y demás organismos relacionados con el problema.

En consecuencia, las circunstancias especiales que vive el país, la llamada modernización del mismo de que hace gala el sistema, la firma del pacto trilateral y su próxima vigencia, el cambio de sexenio y el despertar obrero, van a modificar en mucho esta concepción arcaica que se ha incrustado en la clase trabajadora y que lo único que ha logrado es perjudicar al trabajador, empobreciéndolo hasta decir ibasta!. Ojalá que quienes detentan el poder obrero y quienes lo representan así como quienes detentan el poder económico y los bienes de producción así como el gobierno mismo, tomen conciencia de este lastre y le den o le devuelvan

al trabajador lo que es de él y lo traten como debe ser, persona, en toda la extensión de la palabra.

3.5. EL PODER DE COMPRA SALARIAL DEL TRABAJADOR DE LOS AÑOS 70s SUPERIOR AL DE LOS AÑOS 90s.

En las dos últimas décadas del milenio que termina, el salario del trabajador ha sufrido una pérdida de valor económico como nunca había sucedido, a excepción del porfiriato por supuesto; pero esto no es el caso que nos ocupa, sino el salario actual y su poder de compra, ese de que el sistema se vanagloria de ser un salario justo, adecuado, como resultado batiente de la revolución. Nadie niega pues es evidente, a no ser, el sistema por conveniencia, de que el salario se ha reducido a una mínima cantidad por no decir a nada. El mejor testimonio de esta realidad lo da el mismo trabajador y cualquier persona de cualquier estrato social a excepción de unos cuantos privilegiados de que si algo les sobra es precisamente el dinero, ese, que da comodidades y lujos pero que también provoca divisiones y revueltas de grandes proporciones; el trabajador, el hombre sencillo de la calle no sabe la razón de porque esta situación, él sólo sabe que el dinero que gana no le alcanza ni para cubrir las más mínimas necesidades, sin embargo existen estudiosos que encuentran razones a mi parecer muy lógicas y oportunas sobre todo por el momento que vivimos.

Veamos algunas de las múltiples razones que han encontrado los estudiosos respecto al problema que nos aqueja.

Durante la década de los años 70s, al menos en la primera mitad, el gobierno del presidente Luis Echeverría, llevó a cabo una política económica de desarrollo estabilizador o lo que es lo mismo, una política de desarrollo compartido. Con esta política los tres factores que conforman la riqueza nacional es decir, el gobierno, los empresarios y los trabajadores vivieron durante este periodo una tregua, o valga decir un romance económico muy conveniente para ambas partes pues por un lado, el gobierno, con su política económica mantenía en cierta manera la estabilidad social resquebrajada en un principio por los sucesos de 1968, y por otro lado, por la matanza del jueves de Corpus de 1971; los empresarios por su parte, tenían aseguradas sus ganancias y, su expansión financiera y económica no era criticada o cuestionada tan abiertamente como ahora sucede; por último, los trabajadores con el sueldo mínimo general, estaban tranquilos porque los precios de los productos básicos estaban controlados, no existía esa escalada de precios sin control que se daría después como veremos; por otro lado el trabajador no aspiraba quizá a amasar grandes fortunas porque era imposible pero sentían que con lo que ganaban era suficiente.

Sin embargo esta bonanza muy pronto empezó a agrietarse

pues, apareció en el horizonte económico un fenómeno negativo que hacía muchos años estaba dormido y que despertaba con un ímpetu arrollador para poner a temblar al gobierno y a todo el país, me refiero a la inflación. Esta inflación era consecuencia o el resultado del rumbo económico que tomaba el país en los dos últimos años del gobierno Echeverría, pues equivocadamente o porque así le convenía al sistema, aparece la escalada de precios comenzando con el azúcar que después para cualquier aumento de algún producto básico el pueblo, simplemente decía, subió el azúcar y así por el estilo.

Segundo, durante la primera mitad de la década de los 70s, el precio de los productos básicos se mantuvo fijo, y si había un alza, ello era mínimo o a escondidas de las autoridades competentes para autorizar el aumento de precios; esto hacía posible que el salario alcanzara y en lo general siempre estaba adelante de los precios cosa que ahora sucede lo contrario, aún, a vista de las autoridades competentes que incluso tienen que hacerse que no ven esta amarga realidad.

Tercero, en la segunda mitad de la década de los 70s, empiezan los problemas económicos serios para el país, pues la política económica del presidente López Portillo, fue totalmente equivocada a pesar de que en su toma de posesión pidió perdón a todo el mundo por los errores del gobierno

anterior, y prometió enmendarlos sin embargo, su gobierno fue un total fracaso, quizá porque no estaba bien informado de la situación que guardaba el país por quienes lo rodeaban, o simplemente porque lo que le interesaba era el poder y no el pueblo que lo había elegido.

Comenzó su política a oscuras, a tientas sobre lo que tenía enfrente, siguiendo el camino de su antecesor y nos implanta el famoso impuesto al valor agregado (IVA), que en lugar de ayudar a los trabajadores y en general al pueblo, lo único que hizo con ello, fue desangrar las venas de los desposeídos ya de por sí vacíos de esperanza que veían disminuir cada vez más el poder de compra de su salario; por otro lado, la escalada de precios comenzó a incrementarse sin ningún control temiendo con ello un estallido social que por fortuna no sucedió pero que a punto estuvo de incendiar al país pues el hambre, la pobreza, el desempleo, la inflación recorrían el país de norte a sur y de frontera a frontera.

En el último año de su gobierno, en un esfuerzo desesperado por mitigar el hambre y la injusticia en el pueblo, y como estrategia política, nacionaliza la banca para beneficio dizque, del pueblo, perjudicando a quienes lo habían encumbrado, sin resolver con ello los problemas sustanciales.

Como siempre, el trabajador pagaba los platos rotos

de esa nefasta política económica que se recordará por muchos años.

Viene después el gobierno de Miguel de la Madrid, con el slogan renovación moral de la sociedad, con ello, el pueblo comprendió que tenía que seguir apretándose el estómago pues no habría ningún cambio como de hecho sucedió, pues, siguió los mismos pasos de su antecesor. Es en los dos últimos años de su gobierno como siempre sucede cuando está a punto de terminar su sexenio, cuando su equipo de asesores viendo que definitivamente la cosa andaba mal, ideó un plan en donde los tres factores de la riqueza en México se reunieron y llegaron a un acuerdo que sería conocido como el Pacto de Estabilidad Económica, que hasta la vez, se sigue manejando; esto, con el objeto de encontrar mecanismos que sirvieran para aminorar la inflación galopante y la escalada de precios tan descontrolada. A simple vista este plan parecía la mejor opción para salvar al país, sin embargo en la práctica resultó infructuoso aunque no en el papel, pues los precios continuaban arriba del salario como sucede hoy en día, el trabajador laboraba más y seguía siendo más pobre, apenas se anunciaba un ligero aumento del 10% en el salario general; y el comercio anunciaba un aumento del 100% en el precio de los productos de la canasta básica; así que dicho pacto sólo funcionó en el papel y para detener el salario de los trabajadores pues en la práctica fue desconocido por los precios.

A mi parecer, el famoso pacto fue contraproducente, porque no alivió o mejoró la situación económica del trabajador, al contrario, se empobreció como sucede en la actualidad aunque el gobierno sostenga lo contrario. Si en los 70s con un peso se compraban 10 bolillos de a 10 centavos y que bolillos, ahora se compran 5, si el kilo de carne de res, costaba \$3.00 ahora con el salario de 15 nuevos pesos no se compra un kilo pues cuesta 18 nuevos pesos es decir, tres pesos más de lo que gana el trabajador, lo que quiere decir entonces que el trabajador que gane el salario mínimo general, jamás comerá carne y así en todos los aspectos de la vida económica.

En el actual sexenio que está por terminar, se han hecho algunos ajustes como la disminución del impuesto al valor agregado, pues si antes era del 15% ahora es del 10%; se implementan programas como Pronasol, Procampo; se renueva el Pacto para la Estabilidad Económica y últimamente con la firma del Tratado de Libre Comercio en el que el gobierno apostó todo con tal de que el Senado Norteamericano lo firmara se establecen con él, estímulos fiscales es decir, los que ganan menos pagarán menos y los que más ganan pagarán más, todos estos programas no son otra cosa que artimañas para tranquilizar al trabajador, controlarlo, darle atole con el dedo como premio a su pasividad, por mantener cerrada la boca y por apretarse una vez más el estómago para no sentir

hambre, por no pedir justicia. ¿Hasta dónde llegará esta situación?.

Por otro lado, "la Confederación de Trabajadores de México en el estudio sobre el "fortalecimiento de los salarios", la Central Obrera presenta el panorama actual sobre esta materia, en el que se precisa que sólo el 70% de la población económicamente activa percibe el 25% del producto interno bruto".(13)

Resalta el hecho de que el deterioro de la capacidad adquisitiva es mayor en los salarios que se pagan a los obreros que el de los empleados administrativos y burócratas.

Se subraya que los trabajadores mexicanos atraviesan por una situación "sumamente difícil" porque la recuperación de la economía aún no se traduce en beneficios para los trabajadores y sus familias.

Asimismo, se ha producido una mayor concentración del ingreso en un sector reducido de la sociedad: 10% de la población recibe 37.9% del ingreso, mientras que otro 70% obtiene 35.1%. Es decir, 10% de la comunidad más rica percibe más de 70% de la más pobre.

La investigación cetemista apunta que el salario mínimo ha sufrido un deterioro real del 64% desde 1976; así, un minisalario de hoy equivale casi a tres de ese año.

El 29% de la P.E.A. gana hasta un salario mínimo y otro 36% de uno a dos; 65% apenas percibe hasta dos minisalarios.

"El análisis de la Confederación de Trabajadores de México hace hincapié en que el deterioro salarial no sólo se refleja en el salario mínimo sino también en otras categorías como son las contractuales, las cuales han perdido 20% de su poder de compra desde 1978". (14)

Es extraño que quienes están en la cúpula del poder tanto obrero como patronal reconozcan esta situación, y es más sintomático todavía que quienes la hayan palpado no hayan hecho nada por resolverla.

En general y desde mi punto de vista respecto del punto que nos ocupa, podemos concluir que la tónica que ha seguido el actual gobierno y quienes le precedieron es matar de hambre al trabajador, no dándole empleo, poniéndole demasiados obstáculos para su desarrollo, encareciendo los

(14) IBIDEM.

productos de la canasta básica, confundiendo al trabajador con falsas promesas de redención; el trabajador no puede saber si quienes están en el poder obran o no de buena fe, lo que si está claro para él es que, se ha abusado de su dignidad, que la revolución que se hizo con los marginados parece que fue en vano pues la justicia no ha llegado para ellos; vivimos un porfiriato disfrazado y de ello el gobierno lo sabe muy bien sin hacer nada por evitarlo; en la primera década del siglo que está por terminar el pueblo comía y bebía aunque estuviera endeudado, ahora sin embargo, ni come ni bebe y si se endeuda cada vez más, pues el sueldo de migaja que recibe, no le alcanza para comer; ante esta situación, el pueblo cansado de tanta desigualdad e injusticia, se prepara para tiempos difíciles que espero no se den, para no vernos envueltos en el ojo de la tormenta después de vivir 63 años de falsa paz pero, que dada la situación que vive el país en general no puedo ser optimista y si por desgracia la situación explotara, el gobierno y sólo él, sería el responsable del rumbo equivocado que tome el país.

3.6. EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DEBE SER EQUILIBRIO SALARIAL PARA LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS.

La década de los noventa inicia con cambios significativos en las relaciones internacionales. La tendencia de los ochentas hacia la apertura comercial, financiera y

de inversión se consolida y las perspectivas de crecimiento económico y comercial de largo plazo son por tanto promisorios.

México, Estados Unidos y Canadá decidieron a finales de 1990, iniciar pláticas para la formación de un área de libre comercio en América del Norte. Ahora que ya se concretó después de superar los obstáculos planteados por sus impugnadores el acuerdo o tratado trilateral de libre comercio, será un paso significativo en la relación económica y política de los tres países. La sola decisión de iniciar negociaciones en su momento, impactó las expectativas y, por tanto, la conducta de inversionistas y comerciantes en América del Norte y en otras regiones cuyo flujo de comercio e inversión son intensos con cualquiera de los tres países.

En términos concretos el tratado será una compilación de capítulos sectoriales e institucionales que normarán la relación comercial entre los tres países. Los grados, alcances y tiempos de la apertura dependerán de las condiciones económicas, comerciales y de negociación de cada sector.

Con la firma del mismo, habrá sectores con una apertura más acelerada que otros sin embargo, la idea y el mensaje detrás del tratado es que en el largo plazo todos los sectores de la economía serán expuestos, por lo menos, al libre comercio regional.

El Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá extiende de manera natural, el modelo de desarrollo "hacia afuera" seguido por México durante los años recientes. Las reformas estructurales y las políticas de estabilización fincadas en éstas constituyen el punto de partida indispensable para esperar los beneficios de eficiencia, bienestar y distribución del ingreso. Por otro lado la coherencia y profundización en las medidas de política económica permiten mantener una perspectiva optimista respecto a la continuación de los flujos de capital exterior que complementan el ahorro interno en el impulso al crecimiento económico.

Siguiendo esta línea de crecimiento económico el Tratado de Libre Comercio debe beneficiar de manera concreta al trabajador pues es él quien va a estar en el medio es decir, entre el Capital y los bienes de producción. Dicho tratado va o debe exigir al sector laboral de los tres países, en concreto al de México, donde los salarios, son risibles y siempre cuestionados una mejor equidad o al menos, un equilibrio para que realmente disfruten de esos beneficios que todo mundo espera. Es obvio que va ser difícil por no decir imposible que nuestros salarios se pongan al nivel de los Estados Unidos o Canadá aunque ese fue el trato, pero sí, debe significar un crecimiento, un avance que se note realmente el cambio, que el trabajador perciba y constate efectivamente que su salario es real, que valió la pena esperar

y correr el riesgo de firmar el tratado trilateral.

Por otro lado, este equilibrio salarial no será posible sin la ayuda de los líderes sindicales; pero no de líderes charros que buscan en este Tratado un pretexto más para acelerar el empobrecimiento del trabajador, sino de líderes honestos, de esos que nacen de las necesidades del pueblo y que por desgracia ya no existen con mucha frecuencia; estos verdaderos líderes deberán presionar ante la clase patronal para hacer efectivo un salario justo y remunerador, equitativo, real que alivie realmente las necesidades de los trabajadores y que encuentren la confianza perdida hace mucho tiempo con el sistema político y económico y con ellos mismos.

Este equilibrio salarial sindicalizado debe ser el desafío sostenido de la clase trabajadora, y lo deberá hacer con prudencia, concientizado, razonado, sin violencia, es más deberá luchar porque desaparezca el salario mínimo que no conduce a otra cosa más a un desempleo disfrazado de legal.

Este equilibrio salarial puede ser o manifestarse en algo concreto como por ejemplo, los bonos de productividad que ya han firmado el sector patronal y obrero, vales de despensa para todos los trabajadores sin excepción, seguro

de desempleo como existe en los países industrializados, pagar el salario real por horas como sucede en los Estados Unidos y Canadá, hacer más activo el escalafón en las empresas, etc. De esta manera el Tratado de Libre Comercio logrará en efecto un verdadero equilibrio en los salarios de los trabajadores mexicanos.

Desde una perspectiva muy particular y toda vez que soy trabajador y por lo tanto formo parte y estoy inmerso dentro del proyecto trilateral, estoy de acuerdo en que los sectores que conforman la riqueza nacional, busquen alternativas que nos lleven a caminos mejores, incluso, llegando al texto constitucional revocándolo o modificándolo con el objeto de que ese salario mínimo desaparezca pues a mi parecer la fracción VI del artículo 123 debe desaparecer, sobre todo el párrafo tercero que me parece anacrónico y perjudicial. Estoy de acuerdo que esta fracción fue necesaria en su momento, pero ahora, ya cumplió con su cometido; los desafíos ahora son otros, más exigentes más aún con la firma del Tratado de Libre Comercio, ello implica que debemos estar al día incluso, en el texto constitucional porque no es justo que de cara al tercer milenio sigamos con postulados que ya no responden al trabajador del siglo XXI, no digo con ello que la Constitución no sirve sino que debemos actualizarla pero con conciencia, no al vapor, de la noche a la mañana como sucede con nuestros representantes en las cámaras, que

simplemente levantan el dedo y se alinean a lo que diga papá presidente, de lo contrario, la más mínima oposición implica la pérdida de su salario mal habido; no tienen ningún interés nacional porque siempre anteponen los intereses del partido o de los suyos propios. Si es posible este cambio, si somos capaces de progresar en este renglón, habremos llegado a hacer realidad el equilibrio salarial de que se ha hablado en este número y no quedarse en una quimera.

El Tratado de Libre Comercio visto desde esta perspectiva es bienvenido para bien de la Nación y de quienes la integramos pues para bien, o para mal, dicho convenio será la pauta de desarrollo o al fracaso de quienes vivimos en la esperanza de este lado del río grande.

3.7. EL SALARIO MEXICANO COMPETENCIA DESLEAL PARA EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.

A partir del 1o. de enero de 1994, entró en vigor el Tratado de Libre Comercio y con ello toda la estructura económica y laboral del país se puso en movimiento, por decir, ya que siempre ha funcionado pero ahora con este elemento nuevo, las cosas serán diferentes y todo se verá desde diferentes perspectivas.

Una de estas perspectivas que tendrá un impacto

definitivo en la economía y en la estabilidad de la Nación, será sin duda el salario.

Este rubro que en los últimos años ha sido cuestionado como nunca, incluso lo reconocen los mismos líderes obreros, patronales y el mismo gobierno, porque últimamente ya no es salario sino minisalario dada su poca efectividad pues su poder de compra ha venido a menos, a pesar de los ajustes que se le han hecho.

Es lógico que con la entrada en vigor del tratado de libre comercio nuestro salario se piensa va a estar a la altura de los salarios de los otros países que forma el tratado, es decir, competitivo sin embargo dadas las circunstancias, yo diría que va ser descompetitivo, toda vez que su presencia en las otras economías que conforman el tratado es meramente simbólica aunque el trato fue precisamente elevarlo. Resulta demasiado difícil desde mi punto de vista que esto suceda, ya que es un mal que por años se ha incrustado dentro de la sociedad mexicana, patronal, gobierno y el trabajador mismo; por otro lado, los diferentes sectores de la economía, por años, han practicado caminos amañados para sus fines laborales; supongamos que el gobierno tiene la respuesta adecuada a ese compromiso, sin embargo, para los patrones, es difícil que cumplan con ese pacto y si lo hacen, será sólo a medias porque están acostumbrados

a no dar nada de sus ganancias y por eso el dos por ciento sobre la productividad se va a constituir en un estira y afloja, resultando como gran perdedor el trabajador y la igualdad en los salarios quedará como una mera ficción.

Ante esta situación ¿cómo es posible que nuestro salario juegue un papel de competencia frente a los otros países firmantes si al lado de ellos prácticamente se ha reducido a cero? es decir, mientras en México un trabajador gana el salario mínimo de 14 nuevos pesos las ocho horas de trabajo, en Estados Unidos, un trabajador tiene un salario mínimo de 4.25 dólares la hora lo que equivale a 12.75 pesos mexicanos y eso en el Estado más pobre de la Unión Americana porque existen otros, que dada su riqueza estatal, como New Jersey en donde el mínimo es de 7.00 dólares la hora, es obvio que esa riqueza se traduzca en una mejor forma de vida de sus trabajadores; esos 4.25 dólares la hora se traduce en 34 dólares las ocho horas de trabajo que a la semana nos da un resultado de 238 dólares, que traducido en pesos mexicanos nos da una cantidad de 714 nuevos pesos en comparación con los 98.00 nuevos pesos que gana un asalariado mexicano en la zona A. ¿qué decir de las zonas B y C? con lo que respecta al Canadá, los sueldos son más o menos parecidos, de todas maneras, están muy arriba de lo que se paga en México.

Como vemos, la diferencia es abismal entre ambos

salarios y en ello, estriba la deslealtad de que venimos hablando en el punto que nos ocupa. Esta situación será capitalizada sin duda por las empresas extranjeras de los países firmantes del pacto toda vez que la mano de obra es barata y en este aspecto México si es competitivo; vendrán empresas en grandes cantidades, habrá mucho trabajo y quizá será lo nuevo para el país, lo malo, que será mal pagado como estamos ahora y en este sentido, el tratado no nos favorecerá ni a unos ni a otros.

Tienen razón los trabajadores de los otros países de protestar porque con esta deslealtad salarial, se reducirán las fuentes de trabajo y el desempleo será galopante como lo vivimos en carne propia en nuestro país. En estas condiciones nuestro salario no es competitivo y por lo tanto desleal frente a los demás. A este respecto y siguiendo con la misma tónica, el director del consejo coordinador empresarial, reconoce que el salario mínimo en nuestro país es insuficiente para llegar a competir con el de las otras naciones. Máxime que en este año de 1993, el incremento del salario mínimo en palabras de él "quedó tablas", es decir, se suspendió su recuperación, pero se espera que para este año se registre un incremento motivado por el gobierno, los empresarios y los trabajadores. (15)

Con esta declaración y aceptación del problema vemos que no es mera apreciación personal, sino que es una realidad evidente y habría que pensar muy seriamente en ello. Por otro lado, el gobierno ha dividido al país en tres zonas salariales A, B y C; dentro de la zona A están comprendidos los Estados de Baja California, Baja California Sur, algunos municipios del Estado de Chihuahua, el Distrito Federal, algunos municipios del Estado de México, algunos del Estado de Sonora, algunos del Estado de Tamaulipas y otros del Estado de Veracruz. En estas áreas el sueldo es de 14.20 nuevos pesos.

Con respecto al área geográfica B, algunos municipios del Estado de Jalisco, algunos del Estado de Sonora, algunos del Estado de Tamaulipas y otros del Estado de Veracruz. Todos los municipios comprendidos dentro de esta área, el sueldo mínimo es de 13.26 nuevos pesos; por lo que respecta al área geográfica C, corresponden todos los demás municipios de los demás Estados de la República, más todos los municipios de los Estados de Chihuahua, Guerrero, Jalisco, México, Nuevo León, Sonora, Tamaulipas y Veracruz no comprendidos en las áreas A y B. En éstos el sueldo mínimo es de 12.05 nuevos pesos. (16)

(16) Diario Oficial de la Federación. Tomo CDLXXI. No. 5. Lunes 7 de Diciembre de 1992.

Esta distribución me parece injusta porque el gobierno le da prioridad a las entidades que le son rentables económica y políticamente, sobre todo el Distrito Federal, en donde se concentra la mayor afluencia de posibles votantes a favor del PRI lo que es un error de estrategia, cuando en realidad el gobierno, debía de ser parejo sobre todo con los Estados más marginados donde el costo de la vida es más caro pues muchos de los productos de consumo van del centro al interior del país, esta situación trae como consecuencia que al entrar en vigencia el Tratado de Libre Comercio nuestros salarios en provincia sean todavía menos competitivos y por lo tanto perjudiciales para las economías del norte.

Seguir buscando argumentos para demostrar que el salario mexicano es desleal frente al Tratado de Libre Comercio, es por demás, ya que a decir verdad, el hecho es tan evidente que hacerlo significaría falta de respeto para el trabajador nacional.

A manera de comentario quisiera decir que al hacer estas reflexiones y poner en evidencia una realidad de por sí evidente, no quiere decir que sea traidor a mi país o a la clase trabajadora, si en cambio quisiera que estos gritos de injusticia que se respira en la vida salarial haga mella en la conciencia de quienes deciden por los trabajadores en el destino del país y aprendan la lección de la historia.

Los trabajadores, no quieren, lo que no les corresponde, sino que se les devuelva lo que es de ellos, para que realmente puedan proclamar que su salario está a la altura de las exigencias históricas, que realmente es competitivo y sobre todo que con ese salario vivan y tengan la oportunidad ellos y sus familias, de entrar a disfrutar de los beneficios del Tratado trilateral en el siglo que se avecina.

Debemos poner en marcha acciones que vayan al fondo del problema y solucionario conjuntamente; estamos obligados los mexicanos a poner en marcha una verdadera reforma sustancial microeconómica que se refleje en salarios justos, equitativos, competitivos que lleven a México a un verdadero desarrollo y que además es tiempo de hacerlo.

Gobierno y empresarios tienen una gran responsabilidad, porque a ellos corresponde ahora, no hacer sacrificios que nunca lo han hecho ni lo harán comparables a los que hizo la clase trabajadora, pero sí comprender la necesidad de reducir tasas de ganancias y de correr riesgos, o sea demostrar un verdadero espíritu empresarial; y el gobierno, una sensibilidad social acorde con el reto de reducir, para volverlas manejables, presiones socioeconómicas derivadas del desempleo y la pobreza. No actuar con decisión y sentido de responsabilidad, en los primeros meses de 1994, implicaría abrir la puerta a la inestabilidad, y esto tendría mayores costos para todos.

CAPITULO IV

NECESIDAD DE QUE LAS EMPRESAS MEXICANAS RESPONDAN A LAS DEMANDAS DE MAYOR PRODUCCION Y CONTROL DE CALIDAD EN RELACION AL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.

- 4.1. NECESIDAD DE IMPLANTACION DE MAQUINARIA NUEVA EN EL PROCESO DE PRODUCCION.**
- 4.2. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DEL TRABAJADOR CON RESPECTO A LA NUEVA TECNOLOGIA.**
- 4.3. INVERSION EN SEGURIDAD Y PREVISION DE RIESGOS DE TRABAJO.**
- 4.4. LA MAYOR PRODUCCION DEBE GENERAR MEJOR SALARIO PARA EL TRABAJADOR.**
- 4.5. BASES DE COORDINACION ENTRE LA EMPRESA Y EL TRABAJADOR.**

CAPITULO IV

NECESIDAD DE QUE LAS EMPRESAS MEXICANAS RESPONDAN A LAS DEMANDAS DE MAYOR PRODUCCION Y CONTROL DE CALIDAD EN RELACION AL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.

4.1. NECESIDAD DE IMPLANTACION DE MAQUINARIA NUEVA EN EL PROCESO DE PRODUCCION.

Antes de entrar en materia sobre el punto que nos ocupa, creo conveniente poner en claro que es el Tratado de Libre Comercio, cuál es su objeto y sus consecuencias sobre todo las positivas para de esta manera ubicarnos o entender sobre lo que se pretende.

Antes de exponer concretamente sobre el Tratado de Libre Comercio, los países involucrados tanto sus gobiernos como sus pensadores, así como sus impugnadores, hablaron, explicaron, disertaron cada uno por su lado sobre lo que podría ser el Tratado de Libre Comercio, su objeto así como sus consecuencias tanto positivas como negativas para cada uno de los países firmantes; sin embargo una vez pasada la tormenta del diálogo sobre el mismo, las ideas que se tenían sobre el Tratado en cuestión cambiaron radicalmente sobre todo a su concepto y objeto, y aunque todavía muchos difieren sobre las consecuencias, es muy temprano para hablar de ellas, ya que apenas se ha puesto en marcha dicho Tratado y todavía

no tenemos resultados concretos que desmientan o confirmen dichos temores o riesgos.

"Es obvio y así lo esperamos todos los mexicanos que la entrada en vigor del Tratado dará certidumbre, será un aliciente para cambiar y competir, servirá como un estímulo adicional para la inversión que necesitamos". (17)

De lo dicho, podemos definir qué es el Tratado de Libre Comercio.

DEFINICION. El Tratado de Libre Comercio "es un acuerdo entre México, Canadá y Estados Unidos para facilitar la compra y venta de productos industriales y agrícolas entre los tres países. O también un conjunto de reglas para fomentar las compras y las ventas entre los tres países, quitando paulatinamente los aranceles, o impuestos que pagan los productos para entrar a otro país; las normas que deben ser respetadas por los productores de los tres países, y los mecanismos para resolver las diferencias que puedan surgir".

(18)

(17) SECRETARIA DE COMERCIO Y FOMENTO INDUSTRIAL. "¿Qué es el Tratado de Libre Comercio?" Estratos del Mensaje del Presidente Carlos Salinas de Gortari a la Nación con motivo de la aprobación del Tratado de Libre Comercio por el Senado de la República, 23 de Noviembre de 1993.

(18) Ibidem.

Respecto al objeto del Tratado, es eliminar cuotas que ponen topes a la venta de productos mexicanos en Canadá y Estados Unidos; eliminar paulatinamente los aranceles (Impuestos) que gravan las ventas de productos mexicanos en Canadá y Estados Unidos, según el siguiente calendario: inmediatamente; cinco años, diez años y quince años. (19)

Consecuencias, sobre todo las positivas, podemos adelantar algunas, claro que con el tiempo se comprobará si son ciertas o no.

Más empleos, mejor pagados, los productores mexicanos podrán competir para surtir a los gobiernos de Estados Unidos y Canadá. También podrán competir para ganar contratos de construcción de obras, se harán programas especiales en México y Estados Unidos para las micro, pequeñas y medianas empresas. Habrá un comité especial que dará a conocer los procedimientos de compras del sector público, identificará oportunidades de asociación y promoverá el comercio entre ellos. No entrarán en estas ventas los medicamentos del cuadro básico del ISSSTE y del IMSS.

Las compras del gobierno mexicano, las de Pemex y las de la Comisión Federal de Electricidad reservarán

cantidades especiales para los productos mexicanos, etc. (20)

Sin embargo son beneficios en el papel, en la práctica, como ya dije, es muy temprano para conocer que nos depara el Tratado, porque los posibles efectos positivos dependen de una gran cantidad de factores hoy impredecibles.

Respecto al tema que nos ocupa cabe agregar aquí lo mencionado por los diputados del PRI de la actual legislatura Angel Aceves Saucedo y Javier Garduño Pérez, quienes sostienen "que los sectores productivos y comerciales internos están obligados a mejorar su infraestructura para responder a los retos de la competitividad. Asimismo, los dos legisladores piensan que la industria nacional debe actualizar su tecnología para competir en igualdad de condiciones con las empresas estadounidenses y de Canadá". (21)

Como se desprende del juicio de los dos diputados, el Tratado de Libre Comercio constituye, al mismo tiempo, una oportunidad y un reto. Y ese desafío no es otro que la modernización de una industria, en muchos casos, con decenios de retraso tecnológico. No hay que olvidar que la industria nacional creció a lo largo de más de 50 años con la protección del gobierno, en un explicable fenómeno conocido como "industria

(20) IDEM.

(21) EL UNIVERSAL, Viernes 31 de Diciembre de 1993.

de invernadero". Y hay que entender igualmente, que aquella política proteccionista tuvo su justificación histórica, y que hoy se trata, una vez agotada, no de hacer juicios condenatorios, sino de impulsar otra que la sustituya con ventajas económicas y sociales.

Todo mundo exige la implementación de maquinaria nueva en las empresas, sobre todo ahora con el Tratado de Libre Comercio, pues la gran mayoría de las industrias actuales, tienen o trabajan con maquinaria obsoleta que implica una pérdida enorme de trabajo, de "costos ocultos", es decir, mucha de la maquinaria de las empresas por no decir todas, son chatarra, que se descompone con mucha frecuencia y su mantenimiento resulta caro e insostenible y además peligroso, porque en lugar de acelerar el proceso productivo lo detiene.

Ahora bien, esta necesidad de implantación de maquinaria nueva en las industrias no es compromiso exclusivamente de los industriales, sino también del mismo gobierno como ya dije antes, toda vez que el gobierno tiene la experiencia necesaria y el capital suficiente, así como también, el asesoramiento adecuado para la elección de la maquinaria para determinada rama de la producción; es evidente que el empresario solo no puede enfrentar esta problemática, necesita del aval del gobierno, quizás, no tanto para obtener la maquinaria sino como objeto de credibilidad.

Ambos sectores lo saben, y en ello deben caminar de acuerdo para tratar de solucionarlo; también saben que existen empresas como la textil, que, desde tiempos del porfiriato se vienen sosteniendo con tecnología de "ratitos" es decir, trabajan media hora y descansan otro tanto porque su tecnología es de supervivencia, por otro lado, no tienen los financiamientos necesarios y oportunos para modernizar la industria textil; como ésta, todas las demás que conforman la producción nacional.

Por otro lado, el acuerdo de libre Comercio, representa un incentivo para que las firmas domésticas mejoren sus técnicas de producción e incrementen su competitividad en los mercados internacionales.

¿Qué hacer ante este dilema?, conviene señalar que de la modernización tecnológica se derivan por lo menos tres efectos positivos; "el primero es el incremento de la productividad, el segundo, es el efecto de la diversidad tecnológica en la diversificación comercial y, finalmente la adecuación de las técnicas de producción a la disponibilidad de factores de la producción, que en el caso de México, supone una mayor eficiencia en la asignación de recursos, mayor competitividad y a la larga mayor empleo y bienestar social". (22)

(22) CENTRO DE INVESTIGACION PARA EL DESARROLLO, ASOCIACION CIVIL. "El Acuerdo de Libre Comercio, México-Estados Unidos". 2a. Impresión, Editorial Diana. México, 1991. Págs. 191-192.

Como vemos la implementación de tecnología nueva en las empresas es una necesidad imperiosa, pues la firma del acuerdo por los tres países, constituye en sí mismo un poderoso estímulo a la inversión extranjera directa, que a su vez, representa un factor determinante en el incremento del flujo de nuevas tecnologías y técnicas productivas, que en el corto plazo, redunden en un incremento de la productividad de estas compañías y en el mediano plazo, permitan el logro de la especialización y la complementaridad en la operación productiva con otras plantas ubicadas en otros países, y el logro de economías de escala que permitan exportar competitivamente, como bloque a otras naciones o bloques económicos. (23)

De lo dicho, se desprende, que la modernización tecnológica en el proceso de producción de las empresas, es una necesidad inevitable, de lo contrario las industrias cualquiera que sea su ramo no podrán competir, no podrán producir, no habrá calidad; no habiendo ninguno de estos factores, la industria nacional quedará rezagada y olvidada, cuya tecnología no servirá más que como objeto de museo.

A mi juicio el principal reto del gobierno mexicano y de los empresarios será consolidar su infraestructura, donde

el rezago es notorio y no se encuentra a la altura de sus principales competidores.

Por otro lado creo que el acuerdo representará beneficios para el país, a largo plazo, pero que para ello, será primordial que el gobierno y los empresarios, pongan en marcha programas de financiamiento y de apoyo a las empresas, para impulsar su modernización, es decir, sustituir la actual maquinaria obsoleta que se tiene en toda la industria por otra nueva, y de mejor calidad para que así, se logre una mayor y mejor producción, se compita con ella en los mercados internacionales, y redunde en beneficios para todos, de lo contrario, el país se habrá quedado en la orilla de la modernidad perdiendo con ello su gran oportunidad histórica.

Por consiguiente si se implanta maquinaria nueva en las empresas se crearán nuevos y mejores empleos, se elevará la calidad y mejoría de los bienes y servicios en cuanto a precio, ampliación al mercado para empresas mexicanas, de lo contrario, habrá baja productividad y control de calidad en los productos mexicanos, quebrarán las industrias o sectores no productivos que generaría desempleo en un corto plazo, la industria nacional no reaccionaría al reto de la competitividad y seremos absorbidos por megatransnacionales, seremos vulnerables en agricultura, textiles entre otros factores.

Por último para la modernización de las empresas, deben cooperar todos los factores de la producción, es decir, el empresario y el gobierno.

El empresario debe tener seguridad y confianza que es necesario abrir la modernización tecnológica de las empresas; el gobierno por su parte, debe crear mecanismos necesarios para vincular eficientemente la demanda con la oferta de tecnología; es decir, la planta industrial con aquellas instancias dedicadas a la adquisición de capacidades tecnológicas, en cualquiera de sus modalidades. La clave del desarrollo industrial futuro de México se basará en una estrecha vinculación con el desarrollo tecnológico. Dentro de este contexto, aunque la investigación científica es importante, en esta etapa del desarrollo del país su avance debe estar subordinado a las demandas de desarrollo tecnológico, tal y como ha sucedido en todos los países que han dado saltos espectaculares en materia de crecimiento económico en las últimas décadas.

Las actividades conducentes a ello, pueden llevarse a cabo en centros especializados de carácter público o privado, en universidades, en centros no lucrativos creados por cámaras y asociaciones empresariales, o bien, dentro de las propias empresas. El objetivo principal de estos centros de especialidad debe ser, en el corto plazo facilitar el flujo y la

asimilación de la transferencia tecnológica y el ajuste a las condiciones locales para hacer posible el aprendizaje tecnológico de las empresas; esto permitirá en el mediano y largo plazos, la adaptación y generación de tecnología propia.

De la misma manera, el gobierno debe crear mecanismos de apoyo para el desarrollo de tecnologías nuevas por parte de empresas, radicadas en el país y en contacto con centros de investigación, de información y de gestión tecnológica. Con la multiplicación de estos centros, financieramente sólidos, se puede iniciar un verdadero desarrollo científico propio vinculado no sólo al desarrollo de la tecnología, sino también del aparato productivo.

4.2. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DEL TRABAJADOR CON RESPECTO A LA NUEVA TECNOLOGIA.

México, necesita perseverar hoy más que nunca, en una política de desarrollo tecnológico que incluya una eficiente y correcta adopción de la tecnología extranjera, su asimilación y desarrollo, así como la institucionalización de la investigación e innovación tecnológica que se vincule estrechamente al proceso de la modernización de la planta

industrial y del país en general. (24)

Es indiscutible que el mejoramiento en la calidad de la fuerza de trabajo, a través de la educación y el entrenamiento, es uno de los elementos clave para elevar los niveles de productividad. De la capacitación y el entrenamiento depende la generación del personal con habilidades innovadoras, con flexibilidad y capacidad para adoptar nuevos procesos productivos y tecnológicos. Para ello el gobierno debe seguir creando las condiciones de competencia para que la inversión en capacitación se generalice y contribuya a la elevación de la productividad.

La investigación y desarrollo como ya vimos contempla en una de sus facetas, la importación de tecnologías y equipos sofisticados de producción. Para poder aprovechar eficientemente esta transferencia y modernización, se requiere de un adiestramiento que capacite a trabajadores y técnicos para operarla, adaptarla y conocerla.

México cuenta con una enorme concentración de mano de obra barata y fácil de ser capacitada. Esta capacitación implica un costo adicional de producción para las empresas,

(24) SECRETARÍA DE COMERCIO Y FOMENTO INDUSTRIAL. "Opinión de los Sectores Productivos del Estado de Chihuahua sobre el Acuerdo Trilateral de Libre Comercio México-Estados Unidos-Canadá. Chihuahua, Chih., Febrero de 1991".

que sin embargo lo deberán enfrentar para poder permanecer en un mercado abierto y competido. Este costo adicional de producción podría ser aligerado por parte del gobierno a través de créditos a la capacitación (del tipo de FICORCA) y manteniendo la deducibilidad de los gastos en programas de reentrenamiento técnico y tecnológico especializado, cursos, seminarios, asesoría en asimilación de tecnología e ingeniería básica.

Sin embargo, ningún programa de capacitación puede sustituir la calidad de la educación básica y media que determina en última instancia, la posibilidad de aprendizaje dentro de la empresa. Por ello se requiere de reconceptualización del sistema educativo nacional, orientado a elevar los índices de eficiencia en todos los niveles, la creación de cuadros técnicos con capacidades probadas en diversas áreas del conocimiento científico y tecnológico y la creación de una cultura de la innovación, de competencia y de productividad.

(25)

Es obvio que tanto innovación tecnológica así como capacitación, van de la mano, no pueden existir uno sin lo otro, por eso, los dos aspectos requieren una atención prioritaria en el desenvolvimiento de las empresas al entrar

en vigencia el Tratado de Libre Comercio, y aunque ello no fuera posible por tal circunstancia, la modernidad y capacitación del trabajador es necesaria para el progreso y producción de las empresas y del país. La calidad y cantidad de la producción, será un factor importante para la competitividad siempre y cuando, la mano de obra esté concientizada y educada para hacer más fácil el proceso de asimilación, de adaptación, de la modernidad en todos los aspectos de la vida nacional sobre todo, de las empresas que es el punto en cuestión, de lo contrario el atraso tecnológico y sus consecuencias seguirán siendo un factor de pobreza que es precisamente lo que combatimos y queremos erradicar.

En definitiva podemos decir que la capacitación y el adiestramiento del trabajador o de la mano de obra en las empresas respecto a la nueva tecnología, es una necesidad que implica decisión y voluntad de ambas partes es decir, el gobierno debe incrementar mecanismos que ayuden a la formación técnica del trabajador, que ayuden a este último a manejar adecuadamente la tecnología necesaria en el proceso de producción; al empresario que debe prestarse y hacer a un lado esa desconfianza que lo ha caracterizado por años, como resultado de su egoísmo y su afán de explotación sin medida al trabajador, no previendo que con esa actitud, se perjudica él mismo, pues, al no haber cantidad y calidad en la producción, será imposible competir en los mercados

internacionales con eficiencia y capacidad para el trabajador, porque jamás tendrá acceso a la nueva tecnología, no tendrá oportunidad de sacar adelante su ingenio creativo, jamás se educará para una mejor forma de vida resignándose a ser conformista.

La unidad y responsabilidad de todos, será de gran importancia para avanzar en la tarea que nos hemos propuesto. De lo contrario nos quedaremos en el camino de ir a la par con las exigencias del Tratado de Libre Comercio y sobre todo, el país entero verá frustradas sus aspiraciones de ser un país de primera, moderno; lo de menos es integrarse a un selecto grupo, lo principal es hacer las cosas por el camino correcto, porque los resultados no mienten. La integración del país al mercado de Estados Unidos y Canadá, a través del Tratado de Libre Comercio, impactó a la comunidad internacional, pues habrá de mantener una ardua competencia con economías de mayor crecimiento y de gran poder financiero y económico. A cambio de ello, obtendrá mayores inversiones de sus vecinos, así como de la comunidad Europea y de Asia.

En lo particular creo que para que México sea un país industrializado, es necesario que la sociedad en su conjunto cambie de mentalidad, rompa mecanismos inoperantes, pero sobre todo, adquirir el compromiso por el cambio y con ello, alentar sus áreas de ciencia y tecnología, elaborar sus

propios métodos que vayan acordes a su realidad y necesidades, si logra esto, en corto plazo el esfuerzo y la espera habrán dado sus frutos.

4.3. INVERSION EN SEGURIDAD Y PREVISION DE RIESGOS DE TRABAJO.

La renovación tecnológica, la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, implica inversión económica a gran escala y con conciencia; en este aspecto creo que no hay inconveniente para pensar en lo contrario. También estamos de acuerdo que todo trabajo supone riesgos y particularmente el industrial. El patrono que hace trabajar a un obrero, lo expone al riesgo de los accidentes. Esto no puede decirse que incurre en culpa, porque es una necesidad del progreso industrial y una consecuencia de la complejidad moderna de la tecnología.

Sin embargo, es evidente que esos peligros del trabajo son causa de accidentes para el obrero; pues constituyen o son el precio del progreso. Aún con todo y pese a lo dicho de que los accidentes sean el precio del progreso, posiblemente se tenga razón en parte, más sin embargo, esta situación se puede evitar toda vez que si existe decisión, previsión, voluntad, y sumas económicas suficientes, los riesgos y accidentes que diariamente frenan el proceso productivo de las empresas habrán terminado; en México existe desde luego

un alto porcentaje de accidentes que se dan diariamente como resultado de la inseguridad y falta de previsión para evitarlos.

El Seguro Social en su Departamento de accidentes de trabajo da testimonio de esa realidad cotidiana que no se puede ignorar:

Todos estos riesgos y accidentes que sangran la economía nacional y detienen el proceso productivo, son evitables no tan sólo ahora, sino desde siempre, únicamente que no se ha querido por muchas razones, porque no ha habido exigencia real en las empresas en este rubro; por desidia de los patrones, por no existir la tecnología adecuada o porque simplemente los empresarios se niegan a invertir. En este último, radica el problema que comentamos y que es el principal factor de riesgos para los trabajadores.

Esta inversión que el patrón hiciera, se puede reflejar en la compra de equipos contra incendios, equipos anticontaminantes, equipos contra gases corrosivos o polvos tóxicos, compra de caretas, guantes, cascos, botas, anteojos, alimentación adecuada para evitar envenenamientos ante el manejo de sustancias peligrosas, construcción de lugares adecuados para tomar los alimentos, lejos de lugares donde se procesan los productos; mejor calidad del producto para evitar riesgos o accidentes graves, etc., estos son sólo por decir algunos

de los aspectos en que los empresarios pueden invertir. Incluso pueden invertir también en acciones correctivas para que los accidentes dejen de ser una carga para las empresas y para el erario público, es decir, esas acciones correctivas se pueden plasmar en una selección adecuada del personal, pues con frecuencia se piden antecedentes del personal que desea trabajar como son, honorabilidad y capacidad, pero jamás se piensa si reúne las características físicas o psíquicas, para llenar el puesto que se desea, tomando en cuenta los riesgos que el mismo implica, en relación con sus características de nerviosismo, excitabilidad, imprecisión de movimientos, etc.

"Esto implica también una educación sistemática, una revisión técnica periódica, un tratamiento médico eficaz, una orientación psíquica y por último, una disciplina, pues es indiscutible que cuando se rompe, o al menos se debilita la disciplina en una fábrica: los retozos entre trabajadores, la falta de orden en la manera de realizar su trabajo, el dejar fuera de lugar herramientas, material, etc., suelen ser causa directa muy fecunda de accidentes y enfermedades profesionales". (26)

Por otro lado existe una multiplicidad de riesgos, que

(26) REYES PONCE, AGUSTIN. "Administración de Personal". Primera parte. Relaciones Humanas. 15a. Reimpresión. Ed. Limusa, México, 1983. Págs. 131 y 132.

van desde: ruido intenso, iluminación inadecuada e insuficiente, temperaturas altas, ventilación inapropiada y escasa, pisos en mal estado, amontonamiento de maquinaria y equipos de trabajo, etc., todo esto se puede corregir si el patrón coopera y quiere; por lo que respecta al equipo de protección que muchas veces tienen los trabajadores es escaso y de mala calidad, es el menos adecuado para la realización de sus respectivas tareas y operaciones de trabajo. Por lo tanto reitero que los empresarios debe de poner todo su empeño para que la planta productiva no sufra tropiezos ni los trabajadores sus consecuencias.

Hay que notar un hecho que a mí me parece sintomático y es, que en tiempos de crisis como la que estamos viviendo actualmente, la seguridad y la protección de la fuerza de trabajo, se ve descuidada.

Conviene también hacer notar que no existe una asociación directa entre producción y accidentes de trabajo, que permita demostrar que a un aumento de la producción obedece a un mayor número de accidentes e inferir de esta manera una relación causal. Lo que hay es una relación inversa entre los accidentes de trabajo y la productividad o sea, a mayor número de accidentes esta última se ve reducida, esto se debe a la elevación de los costos sociales de los accidentes.

La proporción entre lo que se invierte en seguridad y lo que se paga por los accidentes es una proporción ridícula es decir, se paga mucho más por la destrucción de la fuerza de trabajo que por prevenirla.

Por otro lado, ordinariamente se considera que el costo que para la empresa representa el accidente, se reduce a los gastos que directamente hace: el pago de médicos, medicinas, hospitalización, indemnizaciones, etc., o bien su equivalente en el pago de las cuotas del Seguro Social, sobre todo tomando en cuenta que, por una adecuada prevención, pueden disminuirse los índices de frecuencia y severidad de dichos accidentes, obteniendo con ello una reducción en el grado de riesgo dentro de la misma clase -la que en las clases superiores de riesgo es sumamente importante- o, por el contrario, el ser colocado en un grado superior del riesgo dentro de la clase que corresponda. Eventualmente, una labor realizada por todas las empresas de una rama determinada para reducir sus accidentes y enfermedades profesionales, puede llevar hasta el cambio de clase a una inferior; por el contrario, el descuido de varias empresas, llevando a la elevación de los índices de frecuencia y severidad, puede conducir a que se cambie esa rama a una clase superior.

Sin embargo, todo lo anterior sólo representa lo que suele llamarse "costos aparentes" -esto es, los que se

ven a primera vista-. Pero existen también los costos ocultos de los accidentes, los que, en opinión de autores, pueden representar hasta cuatro, cinco o seis veces, el monto de los costos aparentes.

Según Reyes Ponce, estos costos ocultos están constituidos por elementos como los siguientes: (27)

1.- Tiempo perdido por el trabajador lesionado, aun en el supuesto de que la lesión no sea grave, sino que amerite tan sólo una curación sencilla.

2.- Costo del tiempo perdido por otros trabajadores, que suspendieron su labor, ya para auxiliar al compañero lesionado, ya por curiosidad, ya en comentarios posteriores, o por otras causas similares.

3.- Costo del tiempo perdido por los supervisores u otros jefes:

- a) En ayudar al lesionado
- b) El seleccionar, preparar y colocar a un nuevo trabajador que lo substituya.
- c) En investigar la causa del accidente.

d) En preparar reportes, estadísticas, investigaciones, tanto los que por ley deben rendirse a las autoridades respectivas como las que para una labor de análisis e investigaciones interna.

4.- Costo del tiempo empleado en proporcionar los primeros auxilios al trabajador.

5.- Costo del daño que el accidente haya producido en la maquinaria, materias primas, herramientas, etc.

6.- Costo debido a la paralización de la producción, sobre todo cuando esta es en serie.

7.- Costo que representa el trabajo de menor eficiencia que naturalmente realiza un obrero lesionado al volver a su trabajo, sobre todo por el temor que el accidente le produjo.

8.- Costo de la disminución del ritmo normal de trabajo producida en otros trabajadores que presenciaron el accidente.

9.- Costo de rentas, amortizaciones, luz, etc., que debían cargarse sobre las unidades que dejaron de producirse por causa del accidente, y que van a cargarse sobre un número

menor de esas unidades, recargando su precio.

Como vemos, el precio de los accidentes son enormes y esto obviamente trae como consecuencia rezago de la producción.

De lo dicho sobre el inciso en cuestión, cabe recordarles al gobierno y a los empresarios, que mientras muestren cierta preocupación por los trabajadores reflejándose en el cuidado por su seguridad, estos se sentirán a gusto con ellos y consigo mismos, y responderán a los retos que les plantee la industria; si desde aquí se acumulan los odios y rencores hacia unos y otros, la industria nacional y el país en general, explotará generándose una actitud revanchista que no conducirá más que a la pobreza, al desempleo y a la muerte de unos y otros; orillando a la industria a su desaparición y al trabajador, a mendigar o a engrosar a los ejércitos de emigrantes que buscan en otros lados lo que en su país se les niega; mientras no se invierta en seguridad con una verdadera conciencia por parte de los industriales, seguiremos siendo testigos del aumento de lisiados, de incapacitados que jamás podrán incorporarse al proceso productivo que tanto venimos defendiendo y que ahora más que nunca, nos es tan importante a nosotros los mexicanos que si no salimos adelante en este aspecto, habremos perdido la última oportunidad.

4.4. LA MAYOR PRODUCCION DEBE GENERAR MEJOR SALARIO PARA EL TRABAJADOR.

Uno de los problemas a los que se enfrentarán tanto el trabajador como el patrón al entrar en vigencia el Tratado de Libre Comercio, será sin duda el salario elevado muy por arriba del justo y del mínimo, toda vez que con los nuevos mecanismos que se implementarán con relación al Tratado de Libre Comercio, indudablemente que se reflejará en este aspecto de la producción. Por supuesto que este problema no es nuevo, desde que siempre ha existido esa simbiosis, ha existido la pregunta respecto a cuál debe ser el salario que se le debe dar a quien produce más.

Como sucede con el problema salario igual a trabajo igual, se encadena el de riesgo igual, seguro igual, familia igual, subsidio igual, mayor producción, mayor salario y que por mantenerlo hasta donde sea viable, para evitar que los patrones puedan requerir servicios de trabajadores que reclamen lo mismo o que hagan lo mismo y ganen distinto o no se les dé de acuerdo con lo que producen; esto indudablemente va a ser un estira y afloja con la puesta en marcha del Tratado de Libre Comercio sobre todo, que va a entrar en funcionamiento, los bonos de productividad que será el incentivo al esfuerzo del trabajador por lo que haya logrado de producción en el mes o en la semana.

Por supuesto que este bono estará sujeto a muchas limitaciones, una de ellas que nos parece ilógico, será, la que el trabajador no debe tener tres faltas durante el mes, para que sea tenido en cuenta y participe de dicho incentivo; ilógico digo porque ¿qué pasará con la producción de sobra que realice el trabajador durante los días laborables? en este caso me parece injusto que se aplique este criterio que han impuesto las empresas y los patrones, alegando que es parte del reglamento interno y exigencia de la misma Ley. Pero hagamos a un lado este subterfugio que es materia para otro tema, y nos aboquemos sobre lo que nos ocupa.

Vemos que en cierta manera habrá cierta confusión, y las pocas empresas que por cierto son contadas y que ya contaban con esta modalidad dentro del proceso de la producción, y con un porcentaje todavía mucho más alto que lo que se les ha impuesto como consecuencia del Tratado de Libre Comercio; quienes ya lo hacían ¿seguirán con la misma tónica, o se quedarán con el 2% sobre la producción que les ha marcado el estado?.

Será este 2% una consigna que permitirá a los empresarios conservar su riqueza permitiendo que este tope reduzca o continúe con la misma calidad de vida de los trabajadores y sus familias?.

Esto no lo sabemos, pero lo que sí sabemos es que la mayor producción debe generar de ahora en adelante un mejor y mayor salario que beneficie a los trabajadores, aunque a mi parecer, en este sentido se le debe dar oportunidad a las empresas para que apliquen cierta elasticidad en cuanto al 2% de la productividad teniendo en cuenta además, y esto no es una posibilidad remota, de que las empresas, mañosamente convengan al trabajador de que su esfuerzo, no llegó ni siquiera a generar el 2% de la producción a pesar de que exista el compromiso de las empresas con el gobierno, de que, se reglamente internamente sobre la manera de cómo hacer transparente el porcentaje de la productividad, a fin de que ambas partes queden conformes; estas mañas de las empresas en un momento determinado, pueden dejar indefenso y a merced de los halcones empresariales, sindicatos y líderes obreros que en complicidad de ellos, logran los propósitos de los primeros no importándoles sus compañeros, ni sus necesidades. Contra esta situación, se debe estar muy alerta para evitar robos a quienes generan la riqueza nacional.

Hemos estado hablando sobre los bonos de productividad pero en sí ¿qué son los bonos de productividad? Independientemente del incremento del 5% a los salarios, a través del pacto se recomienda el otorgamiento de bonos o incentivos de productividad y calidad de acuerdo con las negociaciones que se realicen en cada centro de trabajo, atendiendo a las condiciones

específicas que se tengan.

Dichos bonos determinarán y otorgarán con base en los indicadores de productividad laboral que conjuntamente determinen empresarios y trabajadores en cada empresa, sin importar su tamaño. Cabe resaltar que el porcentaje a incrementar será el mismo para las tres áreas geográficas en que se encuentra dividido el país.

Los bonos o incentivos de productividad son una propuesta para incrementar las remuneraciones a los trabajadores con base en los incrementos de la productividad que se registren en cada centro de trabajo, lo que implica la implantación de procedimientos y mecanismos necesarios para determinar y medir los indicadores específicos de productividad laboral.

Esta tarea no resultará fácil para las partes involucradas, toda vez que el inicio y desarrollo de nuevos programas siempre requerirá de ajustes y adecuaciones, por la sencilla razón de que la mayoría de las empresas no cuentan con experiencia en estos mecanismos.

Dado que la instrumentación del bono de productividad y calidad deberá concertarse en cada centro de trabajo mediante acuerdo de los sectores obrero y patronal, en cada caso deberá formularse un convenio que contemple las condiciones y

necesidades concretas. Medida que por consiguiente no podrá ser estándar para todas las empresas del país, por lo que resultará importante enfatizar que previamente a la celebración del convenio, las partes deberán estar ciertas de la factibilidad de las expectativas que se establezcan en el mismo.

"Por lo tanto el bono de productividad y calidad es un incentivo económico que la empresa pagará a los trabajadores cada mes (trimestre, semestre, etc.) y cuyo monto se calculará como un porcentaje respecto del salario de cada trabajador. La magnitud de este porcentaje se determinará en función del cumplimiento de las metas de productividad y calidad". (28)

Elementos que deben contemplarse para la instrumentación del bono de productividad-calidad.

Con base en el artículo 153-I de la Ley Federal del Trabajo, que establece la necesidad de que en cada empresa se constituyan Comisiones mixtas que permitan a los trabajadores elevar su nivel de vida y productividad, toda organización productiva, independientemente de su tamaño y giro, deberá contar con una Comisión Mixta (grupo de trabajo o representación

(28) "LABORAL". Práctica Jurídico-Administrativa. Revista Editada por Ediciones Contables y Administrativas, S. A. de C. V. Año II, Número 14/Noviembre 1993. Pág. 89.

bilateral), integrada por representantes de la empresa y el sindicato, cuya función será: determinar los criterios de medición de la productividad y la calidad, mediar la productividad y la calidad, diseñar el bono de productividad y calidad, y vigilar su correcta asignación.

Analicemos cada una de estas funciones.

a) Medición

Según el tamaño o giro de la empresa, será necesario contar con una o más medidas de productividad y calidad. En las empresas pequeñas deberá procurarse contar con un sólo indicador que refleje el resultado del esfuerzo conjunto de los trabajadores por elevar la eficiencia. En empresas más grandes las mediciones de productividad podrán ser por departamentos o áreas operativas. Así, por ejemplo, podrá tenerse un concepto de la productividad para el departamento de producción y otro para el departamento de comercialización.

Sin embargo, se recomienda trabajar con el menor número posible de medidas, a fin de simplificar su seguimiento y hacer énfasis en la colaboración entre equipos de trabajadores más que en el trabajo individual. Esto por supuesto no limita a las empresas y sindicatos que así lo juzguen conveniente, y lo negocien en el seno de la Comisión Mixta, a instrumentar bonos individuales de productividad y calidad, orientados

a premiar el esfuerzo personal y que permitan a los trabajadores elevar aún más sus remuneraciones.

La Comisión Mixta seleccionará aquellos indicadores de productividad y calidad que reflejen más directamente el impacto de la participación de los trabajadores en la rentabilidad de las empresas, así como las unidades de medida en que estos indicadores habrán de expresarse. Resulta deseable que éstas sean unidades físicas, por ejemplo, el volumen de producción por trabajador, el número de personas atendidas por empleado, etc. En caso de que resulte imposible expresar la productividad en unidades físicas, podrán usarse unidades monetarias, a las que será necesario restar la inflación, es decir que se deflactarán las cifras expresadas en pesos con el Índice Nacional de Precios al Consumidor.

Con base en el comportamiento histórico de los indicadores de productividad y calidad previamente seleccionados (se recomienda tomar al menos los datos promedio mensuales de los dos últimos años), se acordará el nivel de piso de productividad y calidad que se utilizará como punto de referencia para determinar los incrementos de dichas variables.

Asimismo, la Comisión Mixta, definirá las metas de productividad y calidad por periodos (mes, trimestre, etc.) dependiendo de la experiencia y disponibilidad de datos

de la empresa. (29)

b) Seguimiento

La Comisión Mixta deberá actualizar con la mayor frecuencia posible, y de manera regular, los indicadores de la productividad y calidad. Con base en la experiencia adquirida en los trabajos de seguimiento de estos indicadores, la Comisión Mixta podrá acordar los cambios y adaptaciones en los mismos que considere necesarios.

Además, la comisión será responsable de identificar los obstáculos y limitaciones existentes y de definir las responsabilidades en el proceso del incremento de la productividad y la calidad que correspondan tanto a la empresa como a los trabajadores, y podrá formular recomendaciones a cualquiera o a ambas partes para estimular dicho incremento.

Así, en lo referente a la empresa, las observaciones que se realicen tendrán que ver con la calidad de las materias primas, servicios oportunos de mantenimiento, capacitación, actualización tecnológica, organización del trabajo, suministro de materiales y equipos, programa de ventas y otras. En relación con los trabajadores, sus consideraciones se referirán a

(29) CTM "Elevar productividad-calidad. El Reto de los mexicanos para la competitividad. Convenio de Productividad-Calidad". Págs. 3 a la 6.

la permanencia y apoyo del individuo en el equipo de trabajo, a su asistencia y puntualidad, a su aprovechamiento de la capacitación, y a su aportación de ideas entre otras.

"Para cumplir con esas responsabilidades la Comisión podrá, de considerarlo necesario, auxiliarse de los grupos de trabajo que designe para dicho fin. Estos grupos se integrarán por un número igual de representantes de la empresa y el sindicato".(30)

c) Diseño del Bono de Productividad-Calidad.

El Bono de Productividad-Calidad se establece como un mecanismo para vincular los incrementos en dichas variables con el nivel de remuneraciones de los trabajadores.

Sin perjuicio de los esquemas vigentes o de los que pudieran establecerse en el futuro para premiar el desempeño personal (bono individual, el cual es susceptible de aplicarse en aquellas empresas en que lo juzgue conveniente la Comisión Mixta), el Bono de Productividad-Calidad se plantea primordialmente como un incentivo económico relacionado con el rendimiento colectivo de los trabajadores.

En virtud del establecimiento generalizado en las

empresas de los bonos de productividad y calidad, la remuneración de los trabajadores del país tendrá al menos dos componentes: el primero corresponderá al concepto actual de salario: el segundo al Bono de Productividad-Calidad.

Para determinar el monto y la forma de pago del Bono de Productividad-Calidad, la empresa y los trabajadores negociarán los porcentajes respecto a su salario que se pagarán al alcanzar o rebasar las metas de productividad y calidad convenidas, así como la frecuencia con que harán dichas erogaciones. A este respecto se negociará una tabla de equivalencias que garantice que a mayores niveles de productividad y calidad correspondan mayores porcentajes de bono sobre el salario (un ejemplo de esta tabla se presenta en la cláusula décima del Convenio Tipo para el Establecimiento de un Bono de Productividad-Calidad).

Cabe subrayar que, debido a las diferencias que existen entre ramas de actividad y tamaños de empresa, es difícil que los convenios para el establecimiento del Bono de Productividad y Calidad se sujeten a un solo formato.

En los casos de empresas pequeñas y medianas que producen un número reducido de bienes o se especializan en prestar cierto tipo de servicios, es relativamente sencillo definir indicadores de productividad y calidad, metas a alcanzar

forma de distribuir los beneficios de los incrementos en calidad y productividad, todo lo cual es susceptible de adicionarse en forma de cláusulas al contrato colectivo. Para empresas más complejas, las Comisiones Mixtas (grupos de trabajo o representaciones bilaterales) tendrán que elaborar, en un plazo determinado, un programa integral de productividad y calidad, que conduzca a la firma del convenio correspondiente.

De lo dicho hasta aquí podemos decir que la mayor producción debe generar también un mayor y mejor salario reflejándose este en todos los aspectos de la actividad productiva y económica del país.

Lo que quiere decir entonces que la "PRODUCTIVIDAD, POR LO TANTO, NO SIGNIFICA TRABAJAR MAS SINO TRABAJAR MEJOR".
(31)

Sí en la práctica esto es una realidad, al trabajador se le estará haciendo justicia por tantos años denegada y el salario, por fin se habrá compensado recuperando ese poder adquisitivo que por décadas se había perdido orillando en la pobreza extrema a 40 millones de mexicanos que no tenían otra alternativa que aguantar con estoicismo hasta llegar la aurora de la esperanza que todo parece ser, va amanecer

(31) CONGRESO DEL TRABAJO. "Guía de Aspectos Básicos sobre Productividad." México, 1993. Pág. 8.

temprano para bien de los marginados y olvidados.

4.5. BASES DE COORDINACION ENTRE LA EMPRESA Y EL TRABAJADOR.

Este punto me parece de suma importancia ya que de la buena relación entre la empresa y el trabajador, dependerá en mucho que se den resultados satisfactorios para ambas partes. Con una coordinación razonada entre ellos el trabajo será más eficaz y humano.

La coordinación de los trabajadores y los empresarios se favorece si se hacen destacar los intereses comunes que ambos tienen dentro de la empresa, ya que, desgraciadamente, con mucha frecuencia lo que se enfatiza es precisamente lo contrario: los intereses opuestos. (32)

Pero para hacer posible esta coordinación veamos algunos pasos que en lo particular creo son fundamentales en la estrategia laboral de ambas partes.

1.- El trabajador y el empresario tienen interés común, ante todo, en que la empresa subsista indiscutiblemente, su desaparición o cierre, sobre todo cuando se da en gran escala, dañan a ambos.

(32) REYES PONCE, AGUSTIN. Ob. Cit. Pág. 26.

Uno de los males más graves en nuestra sociedad, y que más suelen temer los economistas, es el desempleo. Cabe agregar que este miedo no es exclusivo de los economistas sino del pueblo en general y del gobierno mismo, pues ese desempleo, en gran medida, provoca hambre, pobreza y como consecuencia de ello, la desestabilización social.

2.- El empresario y sus trabajadores tienen interés en que la empresa mejore en su rendimiento. Lo que quiere decir que cuando existe, por el contrario, disminución de beneficios, esto por lo menos impedirá que los trabajadores puedan recibir mejores salarios, independientemente de que la empresa puede llegar hasta el cierre. Aun cuando no basta con que el rendimiento de una empresa sea mayor -ya que podría darse el caso de que este mejoramiento se empleara sólo en reinversiones, o en aumentar las ganancias del empresario-, lo opuesto es indiscutible; no podrán hacerse mejoras apreciables y consistentes a los trabajadores, si la empresa disminuye o al menos estabiliza sus rendimientos.

3.- El abatimiento de los costos, el cuidado y conservación de las instalaciones, maquinaria, equipo, la elevación de la calidad, a base de una mejor capacitación y mayor esmero; los ahorros logrados evitando desperdicios, disminuyendo o eliminando fallas; el mejoramiento de los sistemas y de la organización, que haga más fluido el trabajo,

son algunos de los muchos elementos que, teniendo como finalidad inmediata aumentar la productividad, constituyen una condición indispensable para mejorar los rendimientos de la empresa, y consecuentemente para que, según lo explicado en el inciso anterior empresario y trabajadores se beneficien mutuamente.

4.- El desarrollo del personal, principalmente proporcionando a este una mejor capacitación a base de adiestrar a todo el personal sobre todo al no calificado -en las labores concretas que debe realizar dentro de cada puesto, es otra expresión de un interés común el empresario obtendrá con este desarrollo mayor capacidad del personal. A su vez, los trabajadores obtendrán un beneficio personal, no sólo para mayores posibilidades de ascender, de mejorar su salario, sino aun para poder realizar fuera del trabajo, e inclusive en otras empresas, labores con mayor beneficio para ellos. La elevación cultural y el enriquecimiento tecnológico del trabajador, constituyen por si solos un bien inapreciable. (33)

5.- El cuidado para lograr óptimas condiciones en materia de higiene y seguridad industriales, así como la mejor aplicación de una eficaz medicina del trabajo, constituyen también un interés común. El beneficio del trabajador es obvio, y no hay necesidad de analizarlo.

El beneficio del empresario, no se halla tan sólo en el hecho de contar con personal cuya integridad corporal, salud y estado de ánimo, le permiten obtener una labor más eficiente, sino aun en los aspectos directamente económicos que produce la ausencia de riesgos y enfermedades, no sólo por evitar pago de indemnizaciones, aumentos de primas del seguro social, sino por la eliminación de los llamados "costos ocultos". (34)

6.- Conseguir que exista en la empresa una convivencia amable y satisfactoria, a base de un ambiente de mutua confianza en las relaciones entre los representantes del capital, los de la administración, y los del trabajo, constituye también, un interés común, ya que la labor que juntos deben desarrollar será más agradable para todos, porque la natural pesantez del trabajador habrá de ser menor.

7.- Las relaciones públicas y el prestigio social que adquiere la empresa, repercuten en sus trabajadores y empleados. De hecho, cuando un empleado que está en contacto con el público, procura hacer de los clientes, amigos para la empresa, los está creando también para él mismo. Cuando el trabajador es recomendado por una empresa prestigiada para obtener créditos, y aun trabajo en otras instituciones, obtendrá

más fácilmente lo que desea. (35)

Además de los anteriores, que forman los ejemplos más salientes de interés común entre la empresa y sus trabajadores, existen a mi juicio, otros muy numerosos, ya sea que se deriven de algún modo de los señalados, o bien que pueda considerárseles como aspectos distintos y complementarios.

Estos son algunos de los pasos como ya dije antes para lograr una verdadera coordinación entre empresa y trabajador. Si falta cualquiera de estos pasos antes mencionados, no existirá lo que importa y entonces unos y otros, se verán con recelos resultando como gran perdedora la economía.

(35) IBIDEM. Pág. 30.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

PRIMERA.- El Derecho Mexicano del Trabajo tiene como finalidad, no solo conseguir el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones, sino también procurar para los primeros y sus familias una vida digna y decorosa.

SEGUNDA.- La estabilidad laboral es una manifestación de justicia social cuya finalidad inmediata es el vivir hoy y mañana y preparar al trabajador y su familia para la adversidad y la vejez.

TERCERA.- El Tratado trilateral nos traerá sin duda exigencias y preocupaciones; sin embargo, será la mejor apuesta del siglo que termina, apuesta que debe implicar equilibrio salarial, competencia leal y eficiencia en todos los aspectos así como justicia social.

CUARTA.- México se enfrenta ahora al reto de mantener niveles de competitividad que haga atractiva la llegada de recursos extranjeros para que se complementen al ahorro nacional y con ello asegurar el desarrollo del país.

QUINTA.- El Tratado de Libre Comercio es observado por empresarios de todo el mundo como una seria estrategia de comercio e inversión lanzada por México, Estados Unidos

y Canadá, pero también conocen los giros económicos de México para garantizar la diversificación de mercados y, con ellos, la integración de América Central y del Sur a los proyectos comerciales de carácter continental.

SEXTA.- Los cambios que está viviendo el país no deben inquietar a los inversionistas nacionales y extranjeros; al contrario, debe alentarlos pues es una exigencia del convenio trilateral; por otro lado, el Tratado de Libre Comercio va a generar espacios de comercio y las reformas económicas de los últimos 10 años así lo confirman por lo tanto las tempestades político electorales que vive el país no deben ser obstáculo para impedir que ese nacionalismo se cristalice en la afloración de capitales que tanto necesita para ser lo que pretende.

SEPTIMA.- En su origen la Confederación de Trabajadores de México, respondía a los ideales de los trabajadores, pues quienes la representaban, incluso el mismo Fidel, tenían en mente sólo y exclusivamente, el bienestar de éstos.

OCTAVA.- Sin embargo y pese a todo lo bueno que se ha dicho de la Confederación de Trabajadores de México, conviene a la luz de los nuevos tiempos, hacer algunas recomendaciones al respecto desde dos perspectivas.

Desde una perspectiva histórica, la Confederación de Trabajadores de México, se constituye en una organización que nació, creció y cumplió a su tiempo con nacionalismo auténtico, con justicia y con verdad a los trabajadores y a México.

NOVENA.- Otra perspectiva realista es en el sentido de que la Confederación de Trabajadores de México ya envejeció, es una organización obsoleta, caduca, pues los tiempos y las necesidades de México y de los trabajadores la han rebasado y por lo tanto, debe dar paso a la creación de una nueva Central Obrera en donde la sangre y la visión política y social sea a tono con las exigencias del siglo que está por venir.

DECIMA.- Uno de los primeros efectos beneficiosos del Tratado de Libre Comercio sobre los trabajadores es sin duda la creación de los Bonos de Productividad, como complementarios del salario; ante esta novedad los sectores productivos carecen de criterios generalmente aceptados que definan y den contenido a los bonos de productividad, así como de mecanismos para la medición de éste; y toda vez que los Bonos de Productividad han sido creados como un mecanismo complementario del salario, es necesario en base a esta nueva figura modificar la Ley Federal del Trabajo para establecer la forma y términos en que deberán de complementar al salario,

para la integración de éste, teniendo en cuenta que, la creación de los Bonos de Productividad es el reconocimiento a la insuficiencia de los salarios.

B I B L I O G R A F I A .

- BRICEÑO RUIZ, Alberto. "Derecho Individual del Trabajo". Colección Textos Jurídicos Universitarios. Ed. Harla. México, 1985. pp. 353.
- CENTRO DE INVESTIGACION PARA EL DESARROLLO, A. C. "El Acuerdo de Libre Comercio México-Estados Unidos. Alternativas para el Futuro. Camino para fortalecer la soberanía". 2a. Imp. Ed. Diana. México, 1991. pp. 207.
- C T M. "El Congreso Nacional de Unificación de 1936 # 20". 1a. Imp. México, 1986. pp. 19.
- CONGRESO DEL TRABAJO. "Guía de Aspectos Básicos Sobre Productividad". 1993. pp. 17.
- DAVALOS, José "Derecho del Trabajo". Tomo I. 4a. Ed. Ed. Porrúa, México, 1992. pp. 21.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del Trabajo". Tomo I. 6a. Ed. Ed. Porrúa. México, 1986. pp. 98.
- DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I. 8a. Ed. Ed. Porrúa. México, 1982. pp. 181.
- H. L. SCHLARMAN, Joseph. "México Tierra de Volcanes". 11a. Ed. Ed. Porrúa. México, 1978. pp. 512.
- HART, Michael. "Elementos de un Acuerdo de Libre Comercio en América del Norte". 1a. imp. Ed. Diana. México, 1990. pp. 320.

I T A M .

"México y el Tratado Trilateral de Libre Comercio. Impacto Sectorial". 1a. Ed. Ed. McGraw-Hill/Interamericana de México, S. A. de C. V. México, 1992. pp. 4.

REYES PONCE, Agustín.

"Administración de Personal. Primera Parte. Relaciones Humanas". 15a. Reimp. Ed. Limusa. México, 1983. pp. 132.

Secretaría de Comercio y Fomento Industrial.

"¿Qué es el T L C?". México, 1993.

Secretaría de Comercio y Fomento Industrial.

"Tratado de Libre Comercio en América del Norte". Monografías. Tomo I. 1a. Imp. México, 1992. pp. 32.

Secretaría de Comercio y Fomento Industrial.

"Tratado de Libre Comercio en América del Norte". Monografías. Tomo II. 1a. Imp. México, 1992. pp. 18.

Secretaría de Comercio y Fomento Industrial.

"Opinión de los Sectores Productivos del Estado de Chihuahua Sobre el Acuerdo Trilateral de Libre Comercio México - Estados Unidos - Canadá. México, 1991. pp. 8.

LEGISLACION.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Editorial Sista. México, 1993.

Código Civil para el Distrito Federal.

58a. Ed. Ed. Porrúa. México, 1990.

Diario Oficial de la Federación.

Tomo CDLXXXIII. 21 de diciembre de 1993.

Ley Federal del Trabajo.

Alberto Trueba Urbina-Jorge Trueba Barrera.

56a. Ed. Ed. Porrúa. México, 1987.

Ley Federal del Trabajo.

Juan Clemente Beltrán. 7a. Ed.

Ed. Esfinge. México, 1993.