

432

2Ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

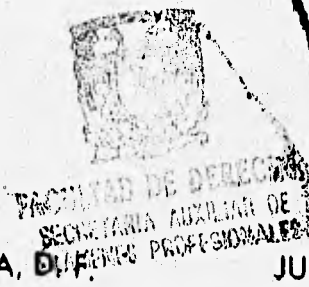
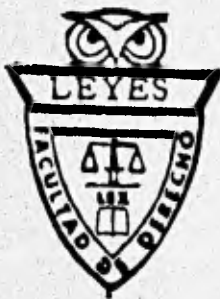
FACULTAD DE DERECHO

LA JORNADA DE TRABAJO REMUNERADA POR HORAS EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

FALLA DE ORIGEN

T E S I S

QUE PARA OPTAR EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA FRANCISCO JAVIER JIMENEZ RODRIGUEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA, D.F.

JULIO DE 1995.



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 esta 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.

432
28



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

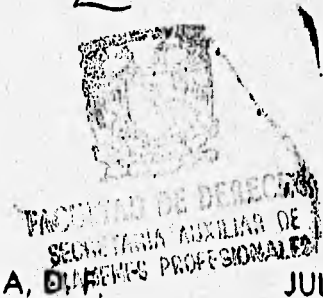
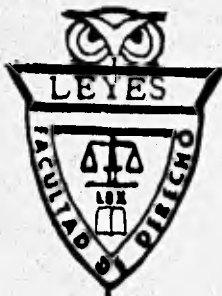
LA JORNADA DE TRABAJO REMUNERADA POR
HORAS EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

FALLA DE ORIGEN

T E S I S

QUE PARA OPTAR EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A

FRANCISCO JAVIER JIMENEZ RODRIGUEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA, D.F.

JULIO DE 1995.

LA PRESENTE TESIS FUE ELABORADA
EN EL SEMINARIO DE DERECHO DEL
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL CON
EL ASESORAMIENTO DE LA LIC.
MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO Y EN
PARTICULAR A LA FACULTAD
DE DERECHO.

A MI FAMILIA POR SER UN APOYO
CONSTANTE, Y SER PRINCIPIO DE
MI FORMACION.

AL LICENCIADO RICARDO INIGO
LOPEZ, POR SU APOYO Y
COMPRESION, COMO COMPANERO

I N D I C E .

INTRODUCCION.....7

C A P I T U L O I

**EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO Y
SUS PRINCIPIOS.**

1.1.1. Concepción del Derecho del Trabajo.....9

1.1.2. Principios del Derecho del Trabajo.....14

1.1.3. Función social del Derecho del Trabajo.....19

1.1.4. Campo de acción del Derecho del Trabajo.....22

1.2. Concepción de la jornada de trabajo.....26

1.2.1. La jornada de trabajo.....26

1.2.2. Características de la jornada de trabajo.....32

**1.2.3. Clases de la jornada de trabajo en el
Derecho Laboral Mexicano.....37**

**1.2.4. Sujetos que intervienen en la jornada
de trabajo.....42**

1.2.5. Fundamento jurídico y constitucional.....51

1.2.6. Regulación jurídica en México.....57

1.2.7. El salario en la jornada de trabajo.....58

C A P I T U L O I I

ANTECEDENTES.

2.1.1. Antigüedad.....65

2.1.2. Edad media.....67

2.1.3. Revolución Industrial.....69

2.1.4. Revolución francesa.....71

2.1.5. Liberalismo.....	72
2.1.6. Socialismo.....	73
2.1.7. Siglo XIX.....	75
2.1.8. Epoca actual.....	76
2.2. Historia del Derecho del Trabajo en México.....	78
2.2.1. Epoca prehispánica.....	78
2.2.2. Colonia.....	79
2.2.3. Independencia.....	80
2.2.4. Epoca independiente.....	81
2.2.5. Porfiriato y revolución.....	82

C A P I T U L O I I I

COMPARACION ENTRE LAS LEGISLACIONES DE MEXICO Y ESTADOS UNIDOS.

3.1.1. Caracteres del Derecho Norteamericano.....	85
3.1.2. Aspectos de la jornada de trabajo.....	90
3.1.3. Condiciones de la jornada de trabajo.....	93
3.1.4. Remuneración de la jornada de trabajo.....	95
3.1.5. Tipos de la jornada de trabajo.....	96
3.2. Condiciones sociales en México y en Estados Unidos.....	97
3.2.1. Condiciones jurídicas de los trabajadores.....	98
3.2.2. Condiciones económicas y culturales de los trabajadores.....	101
3.2.3. Nivel técnico y de capacitación de los trabajadores.....	103
3.2.4. Nivel social de los trabajadores.....	107

3.2.5. Tecnología nacional en relación al tipo de régimen.....	110
---	-----

C A P I T U L O I V

LA JORNADA DE TRABAJO EN MEXICO Y LA IMPLANTACION GENERAL DEL PAGO POR HORA LABORADA.

4.1.1. Aspectos sobre su posible implantación.....	115
4.1.2. Desde el punto del artículo ciento veintitrés constitucional.....	119
4.1.3. Respecto de las garantías sociales antes conquistadas.....	122
4.1.4. Respecto de la situación social del trabajador.....	127
4.1.5. Respecto de la situación económica del trabajador.....	132
4.1.6. Distribución de la riqueza en México.....	136
4.2. Referencias sobre la jornada de trabajo remunerada por hora.....	139
4.2.1. En relación al tratado de libre comercio.....	140
4.2.2. Política neoliberalista del régimen actual.....	144
4.2.3. Desventajas económicas y políticas de nuestro país respecto de los demás países integrantes del tratado de libre comercio.....	147
4.2.4. Ventajas o desventajas de la jornada de trabajo remunerada por horas.....	152
CONCLUSIONES.....	157
BIBLIOGRAFIA.....	160

INTRODUCCION.

La jornada de trabajo remunerada por hora, constituye una modalidad extraña a nuestros principios sociales, ya que la misma no está específicamente inserta en nuestra legislación laboral, su imposición atraería una serie de principios que no son compatibles con nuestros principios sociales fundamentales y derechos antes conquistados, es más, la inserción de esta modalidad a nuestro sistema jurídico constituiría la punta de cuña para que fuera implantada una serie de principios e ideas que son extraños a nuestro ser social, atrayendo solamente ciertos beneficios a determinados sectores de nuestra sociedad, mismos que se han beneficiado gracias a las prácticas neoliberales que en estos últimos años ha realizado nuestro gobierno, por lo que se favorecería una injusta distribución de la riqueza.

No obstante en atención a las múltiples presiones por parte de los grandes empresarios de nuestro país, del gobierno y de los Estados Unidos; este último con el ansia de tener a nuestro país como panacea de sus prácticas comerciales a costa de nuestro nivel de vida, se necesita por ende, un estudio profundo de las consecuencias reales que nos atraería esta implantación.

A pesar de que se ha alegado que en nuestro vecino del norte esta modalidad esta prevista de un gran éxito

poniendo como ejemplo su gran capacidad económica y militar; también es cierto que a pesar de existir en ese país una gran producción de capitales, existe una pésima distribución de la riqueza, problemas sociales, menor protección al trabajador tanto en el rubro social como en el laboral, por lo que sería azaroso el imponer esta modalidad de jornada en nuestro país.

Por último, cabe hacer mención que no es posible un progreso económico cuando se abandonan nuestras ideas e instituciones, perjudicándose a nuestras masas o cuando se pierden derechos antes conquistados, por lo que es indispensable que en este trabajo, conozcamos los principios esenciales de nuestro derecho laboral, revisar el derecho anglosajón, y en base a un estudio comparativo de sistemas jurídicos, condiciones reales y sociales de cada población, determinar el beneficio o perjuicio que atraería esta modalidad de jornada a nuestra patria.

C A P I T U L O I
EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO Y SUS
PRINCIPIOS.

Para poder adentrarnos al tema de la jornada de trabajo remunerada por horas, así como ver si esta cumple con los principios sociales consagrados en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y así podamos vislumbrar si su implantación en nuestro régimen jurídico es factible, dadas las condiciones sociales, culturales y económicas que engendra nuestro país; es necesario, primero conocer la concepción general del derecho laboral en nuestro país, así como la realidad y esencia de nuestro derecho y de sus ideas, tanto por sus fines como por sus principios, puesto que en base a estas directrices funciona todo nuestro sistema jurídico y social, es decir, los principios sociales y la normatividad jurídica nacional reguladora de la jornada de trabajo en nuestra patria.

1.1.1. CONCEPCION DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La palabra derecho etimológicamente proviene de la locución latina "directus" (directo), que a su vez deriva de la locución "dirigere" (enderezar, alinear), y que aún más, deriva de "regere", la cual expresa la idea de dirección¹

(1) GALINDO GARFIAS Ignacio. Derecho Civil. tercera. ed. Porrúa.

México, 1989. p. 4.

de conductas.

Con respecto al significado real, hasta la fecha no existe un criterio lo bastante bien definido y unificado por parte de los estudiosos del derecho, en vista de lo anterior examinaremos algunas concepciones de nuestra materia, la ciencia del derecho:

El maestro Guillermo Florís de Margadant s, al citar al jurista romano Celso, el derecho es "el arte de lo bueno y equitativo" (ars bone et aequi)², para Luis Recasens Siches "el derecho es el instrumento producido por los hombres para servir a la justicia"³, para Ignacio Galindo Garfias "es el sistema de normas de conductas impuestas coercitivamente por el estado tiene como finalidad la realización del orden, la seguridad y la justicia en el grupo social en el cual se aplican"⁴ y para Miguel Villoro Toranzo, al derecho objetivo lo define como "el sistema de normas que rige obligatoriamente la vida humana en sociedad".⁵ Y así se podrían enunciar eternamente diversas definiciones, por lo que en base a los anteriores conceptos y -

(2)Supra.Derecho romano.décimo octava ed. Esfinge.México, 1992.p. 98.

(3)Supra.Introducción al estudio del derecho. Porrúa.México, 1979.p. 6.

(4)Supra.Ob cit.p. 25.

(5)Supra.Introducción al estudio del derecho.novena ed. Porrúa.México, 1988.p. 7.

a partir de las siguientes premisas trataremos de conformar nuestra definición:

Por naturaleza el hombre es un ser netamente social, el cual desde el principio de su existencia formó grupos que con el paso del tiempo han venido a conformarse en sociedades, por lo tanto, al encontrarse el individuo implicado en una interrelación entre seres humanos, este tuvo que regular su conducta en relación a sus congéneres, motivo por el cual este grupo de individuos creó un ente superior que tuviese potestad para regir la conducta de estos en sociedad, es decir, que rigiera a dicha colectividad, tanto para velar los derechos de los individuos, dirimir sus controversias, crear normas de conducta y de seguridad que conllevaran al bien común. A partir de estas premisas deducimos que este grupo social, al evolucionar y tener una estructura más compleja, llega a la necesidad de crear la ciencia del derecho como una ciencia para regir la convivencia entre estos individuos, basada en la justicia y equidad, siendo por lo tanto el derecho, una herramienta del estado y al mismo tiempo la propia justificación del mismo.

Al ir evolucionando estos grupos, adquirieron mayor complejidad, por lo que crearon al ente que estuviera encargado de regular sus conductas, creándose el estado; este ente en las sociedades contemporáneas es el encargado de crear las normas de conducta de carácter jurídico, así como de aplicarlas y sancionarlas, teniendo como característica el poder y la

potestad para aplicar y mandar conforme a derecho, a sus integrantes y ciudadanos, esto se logra a través del principio de división de poderes, consagrándose esencialmente tres poderes, los cuales son:

El poder legislativo, órgano facultado para crear nuestras normas jurídicas y que en nuestro país está compuesto de dos cámaras, la de diputados y la de senadores, facultada cada cámara para crear determinado tipo de normas y aprobar algunas situaciones específicas. El otro poder es el llamado ejecutivo, integrado por el presidente de la república, siendo este, un individuo, el cual se encarga de publicar, promulgar y ejecutar las normas creadas. Y por último se encuentra el poder judicial, facultado para observar el exacto cumplimiento de las normas jurídicas, de sancionarlas y de dirimir controversias con apego a la ley; aunque en la praxis jurídica y social se invaden determinadas facultades de cada poder, sobre todo por parte del poder ejecutivo.

Por lo que veremos que las normas jurídicas son de carácter externo (solo rige actos del ser humano realizados en el mundo físico), heterónomas, (las aplica y crea un ente distinto del individuo al cual se aplicarán, el estado), coercibles (se obliga al individuo social a cumplirlas) y bilaterales (puesto que así como se conceden derechos, se imponen obligaciones); por lo que podemos concluir que el derecho es el conjunto de normas imperoatributivas expedidas

por el poder público para regir la vida gregaria, perseguir el bien común y seguridad de sus integrantes, sancionadas por la ley, siendo creadas en base a principios de equidad, justicia e igualdad.

Así mismo el derecho del trabajo lo conocemos como una rama de la ciencia del derecho, de carácter autónomo, y tal como el derecho, este tampoco posee un criterio unificado de su concepción, por lo que enunciaremos las siguientes definiciones:

El Doctor Miguel Borrel Navarro,⁶ lo define como una "ciencia social y pública sistematizada y dinámica, por que sus sujetos y objetos, pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres, constituida por principios, normas e instituciones legales reglamentarias y convencionales en relación con el trabajo, los trabajadores y los patrones", Mario de la Cueva postula que el derecho del trabajo "es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital".⁷

Para nosotros en base a estas premisas el derecho del trabajo es la rama del derecho que se ocupa de regular las relaciones entre los trabajadores y patrones, en cuanto a su

(6) Supra. Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo. tercera ed. ISTA. México, 1992. p. 4.

(7) Supra. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. sexta ed. Porrúa. México, 1991. p. 639.

actividad laboral y seguridad social tanto del trabajador como de su familia en base a principios de justicia, equidad y justa retribución de la riqueza así como coordinar a estos para crear un estado de derecho en nuestra sociedad.

1.1.2. PRINCIPIOS DE DERECHO DEL TRABAJO.

Desde este momento postulamos que los esenciales e indispensables principios por excelencia, que rigen el mundo del derecho son la justicia, la equidad e igualdad entre los individuos, así mismo según el maestro Mario de la Cueva,⁸ existen los siguientes principios:

a) El trabajo es un derecho y un deber social, ya que como lo prescribe el artículo ciento veintitres de nuestra Carta Magna, "toda persona tiene derecho a un trabajo", y en consecuencia el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo lo reglamenta, ya que el trabajo no se considera como una mercancía, sino que se le otorga un valor y dignidad necesarios. Consiste en que el hombre al formar parte de una sociedad tiene la obligación de cooperar para la existencia propia y de su sociedad.

b) Libertad del trabajo, consagrada en el artículo quinto de nuestra Constitución, que versa "A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a trabajo u oficio que le acomode y sea lícito...", por lo que los individuos están .

(8) Ibidem.p. 8.

libertad de realizar cualquier trabajo que quieran y solo se obligarán por su propia voluntad, respetando los principios de protección al trabajador que consagra nuestra Norma Fundamental.

c) Principio de igualdad fundada en el artículo quinto de la ley de la materia y prescribe que no debe haber actos contrarios a la igualdad, ya que estas normas son de orden público, motivo por el cual no debe haber distinción alguna en ningún centro de trabajo, si se tiene la misma categoría, mismas capacidades, misma jornada, ya que corresponden al mismo trato y salario, "a salario igual trabajo igual".

d) Principio de estabilidad del trabajador, puesto que el trabajador debe tener la certidumbre de poder realizar sus labores regularmente para poder subsistir y tener una vida digna, ya que en el caso en concreto, si no se fija en el momento del contrato de trabajo algún plazo, se entiende que este trabajo es por tiempo indefinido por lo que este opera de esta manera, salvo las siguientes excepciones:

1.- Cuando el trabajador renuncie por su propia voluntad.

2.- Cuando el trabajador haya incurrido en alguna infracción de las observadas en el artículo cuarenta y siete de la Ley Federal del Trabajo.

3.- Por causas de fuerza mayor, tanto para el patrón como para el trabajador.

Así mismo enunciaremos los principios del derecho del

trabajo moderno que enuncia Baltasar Cavazos Flores,⁹ siendo los siguientes:

a) Respeto mutuo de derechos, ya que para no haber conflictos entre las dos clases productoras (trabajadores y patronos), debe haber un reconocimiento de derechos mutuo, es decir, que se respeten entre sí en cuanto a derechos adquiridos y conquistados, lo cual implica un respeto del orden jurídico establecido.

b) Comprensión de necesidades que implica el que ambas clases, sobre todo los patronos, reconozcan las necesidades que implica su relación, así como para llevar una vida digna, caso en que se avocaría gran parte de los recursos al bienestar social.

c) Coordinación técnica de esfuerzos, esto implica que haya una comunicación entre ambas clases a efecto de que se capacitara a los trabajadores y se implementaran recursos tecnológicos a las empresas, llendo a la par con la capacitación de estos, lo cual conllevaría a una modernización de la productividad en nuestro país.

Ahora bien, vistos los principios del derecho del trabajo, es indispensable examinar las características de que está provisto, puesto que en estas se encuentran contenidos (9) Supra. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Orientaciones teórico prácticas. tercera ed. Trillas. México, 1989. p. 32.

algunos fines propios de nuestra disciplina, así como principios implícitos:

Para enunciar estos principios nos basaremos en lo postulado por el maestro Mario de la Cueva¹⁰:

a) Es un derecho inconcluso, desde la humanidad en sus principios, el trabajo ha ido evolucionando, en cuanto a las condiciones reales de los trabajadores, las concepciones del derecho del trabajo, sus condiciones e instituciones que lo rigen, como por ejemplo, en la antigüedad el trabajo solo era considerado como una actividad física, ya que no existía ningún orden jurídico que lo regulara, solo en Roma se regía por el Ius Civile, para los ciudadanos y el Ius Gentium para los extranjeros, posteriormente con los liberales el trabajo fue considerado como una mercancía y solo es en la actualidad cuando se le empieza a considerar como un derecho y un deber social, por lo que el derecho del trabajo no ha dejado de evolucionar y cambiará tantas veces como nuestra sociedad cambia.

b) El derecho del trabajo es un derecho expansivo, este en un principio, regía solo a determinada clase trabajadora, pero con el paso del tiempo ha logrado llegar hasta aquellos sectores en donde haya una relación de trabajo, para poder regirlos y tutelar derechos de los trabajadores.

c) Es un derecho concreto y actual, como vimos anteriormente, el derecho del trabajo tiene que evolucionar y

(10) Supra. Ob. cit. p. 98.

por ende actualizarse conforme a las condiciones generales de la sociedad, no obstante que es un derecho general, este varía respecto de las condiciones culturales, políticas, económicas y jurídicas de cada país e inclusive varía desde cada región y actividad en concreto, puesto que al ser un derecho social, la igualdad y garantías que invoca no quedan solo en la teoría, sino que tiene que aplicarse a toda relación laboral de acuerdo a sus características y circunstancias.

d) Imperatividad: es imperativo no solo en el sentido de que la norma jurídica es obligatoria cuando está vigente o es positiva, sino que como derecho netamente social que consagra un mínimo de derechos y garantías para los trabajadores, estas son de carácter estrictamente obligatorio e irrenunciables, debiendo ser cumplidas aunque los contratantes renuncien a estas, pues deben ser aplicadas a la praxis aun contra la voluntad de los contratantes, ya que el derecho del trabajo es de orden público y no solo protege intereses del trabajador, sino de su prole.

e) Es un derecho protector de la clase trabajadora, puesto que en realidad formando los trabajadores la clase con menos medios económicos y la más desventajosa en las relaciones obrero patronales, social, cultural y económicamente, ya que a través de la historia ha sido la clase explotada, por lo que el derecho del trabajo aparece como reivindicador y conquistador de derechos que el trabajador no había

disfrutado, tal como lo ha consagrado nuestra Constitución Federal en su artículo ciento veintitrés.

f) Es un derecho en donde se consagran derechos mínimos del trabajador, ya que en este se postulan todos aquellos derechos esenciales que el trabajador debe gozar para llevar una vida digna, debiendo ser observados imperativamente con la característica de que si pueden ser superadas en beneficio del trabajador.

g) Es un derecho público, netamente social que rige y se observa para el orden público, además de que se basa en la justa retribución de la riqueza en relación a cualquier trabajo subordinado basándose en la justicia y la equidad, luchando por el bienestar de la población en general.

1.1.3. FUNCION SOCIAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Como anteriormente nos dimos cuenta, que el derecho del trabajo pugna por un bienestar general en nuestro país, contando con una constitución que establece las más elementales garantías laborales y de seguridad social, que han sido conquistadas por los trabajadores, este derecho tiene como función primordial el bienestar general en la sociedad, lo que se traduce en que la generalidad de los integrantes de la sociedad goce de todas las condiciones que propicien su sano desarrollo tanto físico como mental, que solamente se puede realizar allegándole de los recursos económicos y culturales suficientes para que se desarrolle como integrante de nuestra

sociedad y sea capaz de desenvolverse correctamente en los diferentes ámbitos laborales pudiendo en mayor grado contribuir a la producción en nuestra sociedad.

Además, junto con el surgimiento del derecho del trabajo, emanaron de la nada garantías y derechos de los trabajadores que en épocas anteriores no existían, por lo que llegando al ámbito jurídico y social, impulsa una nueva evolución de la sociedad, dando dignidad a la clase mayoritaria, siendo este, el primer derecho que sirve para nivelar las circunstancias de poder y de derechos, puesto que establece derechos y obligaciones a cada clase de acuerdo con las circunstancias económicas, de poder y sociales, en un ambiente de equidad, por lo que el derecho del trabajo pugna por:

a) Un bienestar general.

b) Por la protección de la clase desprotegida, ya que el derecho del trabajo llega a reivindicarle derechos de los que siempre habían sido acreedores y nunca se les había hecho efectivos.

c) Pugnar por un bienestar general, además de una vida digna y decorosa para cada uno de los integrantes de la sociedad.

d) Por una justa distribución de la riqueza, evitando la explotación del trabajador y a la vez respetando los derechos del patrón.

e) Por un desarrollo físico, cultural, económico y social para cada trabajador, aunado a ello el bienestar común.

Por lo tanto, el derecho del trabajo deja atrás el individualismo y el neoliberalismo, rechazando todo tipo de explotación a través de lineamientos esenciales y básicos que contraen una garantía de bienestar social, de certidumbre, de una existencia digna y segura para el grueso de nuestra población.

Es por esto que a diferencia de otros países, en México, las relaciones laborales no se dejan al pleno arbitrio de las partes, a efecto de que no haya lugar a la explotación del trabajador, siendo nuestra legislación laboral de interés público y no perteneciente al derecho privado, puesto que el trabajo implica la subsistencia misma de la familia, siendo el estado el órgano público facultado y obligado para velar por ella.

En virtud de todo lo anterior el derecho laboral no solo se aboca a la actividad laboral, sino que también abarca el bienestar del trabajador que lucha por subsistir y desarrollarse, para lo cual el estado por medio del sistema normativo tiene la obligación de tutelarlos.

El trabajo como actividad se presenta en todas partes, además de ser un deber y un derecho, es una necesidad, por lo que el derecho del trabajo también se reviste de importancia en el grado de su extensión y contenido, así como por los bienes jurídicos que tutela, tales como la libertad de

trabajo, el bienestar social e individual, la dignidad del trabajador, etc.

Si bién es cierto, que el trabajo siempre fue considerado como una simple mercancía, sin darle la importancia ni dignidad necesarias y no fue sino hasta la aparición del derecho del trabajo en que se le reviste de una importancia predominante en nuestra sociedad.

Por lo que nos atrevemos a afirmar que el derecho del trabajo es un derecho social por excelencia a pesar de ser una de las ramas del derecho más recientes; pero a la vez, una de las de mayor importancia en virtud de su materia.

Por ende, se resalta la importancia de nuestra disciplina, puesto que refleja la vida misma (cultural, social, etc.), de nuestra nación y en tanto no se cumpla con los lineamientos enunciados por nuestro derecho no habrá una cooperación verdadera entre las dos fuerzas productivas del país, para aumentar su capacidad productiva, ya que según datos estadísticos en nuestro país cada año más de un millón de individuos se suma a las fuerzas productivas del país, siendo que solo poco más de un cuarto de millón pueden ser ocupados, por lo que estos individuos tienen derecho a encontrar un terreno propicio para poder desarrollarse en dicho ámbito, respetando sus derechos.

1.1.4. CAMPO DE ACCION DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El derecho del trabajo al ser un derecho constantemente expansivo y cambiante en relación a las necesidades del medio social, en tiempo, lugar y circunstancias, este trata de componer hacia todas las actividades de nuestra población, por ser un derecho social que consagra garantías constitucionales, está presente en todos los ámbitos sociales, tanto en la planta productiva del país como en el sector tecnológico, educativo y hasta en el interior del propio estado, siendo él mismo, tutor de dichos derechos y a la vez patrón de sus trabajadores (mostrando en nuestra Constitución esta distinción, en sus apartados "a" y "b" del artículo ciento veintitrés), además de que nuestro derecho no solo interviene en el campo puramente laboral, sino que ampara la seguridad social, familiar y educativa del trabajador.

En un principio el derecho del trabajo no existía, puesto que formaba parte del derecho civil, tomando su auge en el liberalismo económico y en el individualismo, los cuales consagraban la autonomía de la voluntad y el libre desenvolvimiento de los factores de producción; se consideraba al estado como un simple vigilante, teniendo este, solo la facultad de observar; se tomaba al trabajo puramente como a una mercancía y el desempeño de este operaba por medio de una simple compraventa, en la cual el trabajador no tenía más remedio que aceptar el trabajo o morir de hambre propiciándose de esta forma la explotación del trabajador.

Posteriormente con la aparición del marxismo, se

identifica a la historia de la humanidad como a una lucha de clases en la cual el trabajador forma la clase explotada y el patrón a la explotadora: esta doctrina es una de las primeras que otorga un verdadero valor y una dignidad al trabajo, pugnando por la desaparición del estado burgués, alegando que el estado solo ha sido un medio de opresión de la clase proletaria, idealizando a la vez un estado proletario que dé paso al socialismo puro.

En otra de sus teorías se encuentra la dialéctica histórica, encontrando el principio de que todo es cambiante y que el estado burgués tiende a desaparecer, ya que toda tesis consta de una antítesis, repitiéndose lo mismo una y otra vez, contradiciéndose en el sentido de que se quiere un estado proletario de manera permanente. Pero el mérito del marxismo fué el de demostrar la mecánica explotadora del llamado estado burgués y del patrón hacia los trabajadores.

Posteriormente surgieron diversas doctrinas que protegían a los trabajadores, tales como el socialismo cristiano, que pugna por la dignidad del ser humano y una propiedad privada con fines sociales, en beneficio de la colectividad.

Así mismo surgió el estado subsidiario, así como el intervencionismo estatal, donde el estado ya interviene directamente en diversos sectores económicos y culturales de nuestra sociedad.

Pero uno de los pasos más importantes es la creación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, primer constitución de orden social, promulgada aún antes que la constitución bolchevique de mil novecientos dieciocho y que la constitución del Weimmar del año de mil novecientos diecinueve. Esto dió paso a que el estado intervenga y pugne por todos los derechos mínimos de los que el trabajador es acreedor y que debe gozar; además interviene como intermediario entre las partes de la relación de trabajo, por lo que el alcance social de nuestro derecho del trabajo es extensivo, interviniendo en las relaciones de producción y pugnando por la superación cultural, técnica y económica del trabajador y su familia, consecuentemente en pro de la colectividad.

Tal como lo prescribe el artículo tercero de la ley de la materia, nuestro derecho tiende a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.

Considera inalienables y obligatorios todos aquellos derechos que son consagrados en pro del trabajador, tal como lo prescribe el artículo quinto de la citada ley, como normas de orden público, interviniendo el estado no como una parte más, sino como un ente que tiende a dirigir y equilibrar las relaciones de trabajo y se seguridad social colectivos, ya que el fin primordial de este derecho es el bienestar de la colectividad y la superación del nivel de vida de sus integrantes, motivo por el cual están implícitos en nuestra norma fundamental; son logros conquistados y fruto de

innumerables luchas por parte de los trabajadores para conseguir dignidad y una vida de superación.

Finalmente expresaremos que el campo de acción del derecho del trabajo abarca todo medio de producción y toda relación laboral que se dé en nuestro territorio aunado a esto, el bienestar y seguridad sociales del trabajador y su familia, siendo estos sujetos de una importancia esencial para el estado, pues constituye uno de los principales motivos de existencia para el estado moderno.

1.2. CONCEPCION DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Ahora veremos en esta parte como es que nuestro derecho laboral concibe y regula a la jornada de trabajo, cuales son los órdenes jurídicos que la regulan y de que forma se desempeña en México, por lo que expresaremos lo siguiente:

1.2.1. JORNADA DE TRABAJO.

Para discutir sobre la jornada de trabajo, versaremos sobre los principios fundamentales y rectores de la relación de trabajo, es decir, derechos y obligaciones fundamentales del trabajador y del patrón, por lo que mencionaremos las siguientes:

La principal obligación, que es la que dá vida a la relación de trabajo, es la obligación de prestar este mismo, tal como lo prescribe el artículo ciento treinta y cuatro

fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador al realizar dicha actividad tiene que aplicar intensidad y esmero apropiados a la actividad que esté realizando.

Por lo tanto el trabajador está obligado a un hacer, que consiste en desarrollar y poner en servicio la cantidad de energía que se requiera para la realización del trabajo, reñaciando que el trabajo no consiste en un dar, por ende se entiende que la materia del trabajo es la actividad del trabajador.

El artículo veinticinco fracción III de la citada ley, prescribe que todos los servicios que el trabajador debe prestar deben constar por escrito con la mayor precisión posible, pero esto, no implica que el trabajador no esté obligado a realizar actividades relacionadas con el puesto que desempeña. Claro está que debe laborar en una actividad que esté de acuerdo a la categoría que goza y al salario que percibe; a mayor salario mayor categoría, a menor salario menor categoría.

Otra característica en esta prestación de servicio, es que se realizará la actividad laboral bajo las órdenes del patrón (trabajo subordinado).

El patrón a su vez, además de la obligación principal, tiene la obligación de otorgar un salario, mismo que conste por escrito, pues en caso de que esta formalidad falte, se imputará al patrón; el salario es la contraprestación por la energía que desarrolla el trabajador, este debe además,

proporcionar las condiciones óptimas al trabajador para la realización del trabajo.

Ya que como anteriormente se dijo, el trabajador está obligado a ejecutar el trabajo con la intensidad, esmero y cuidado necesarios (artículo ciento trece fracción II de la Ley Federal del Trabajo). Una de las características más esenciales de la relación de trabajo y obligación del trabajador, es el desempeño de su trabajo en el lugar, tiempo, condiciones pactadas y por escrito, tal como lo establece el artículo veinticinco de la ley de la materia, pero aunada a esta obligación se encuentra aquella en la que el patrón debe proporcionar al trabajador toda la herramienta y materia suficientes para que el trabajador pueda realizar su actividad.¹¹

Hemos visto las principales obligaciones de la relación de trabajo, dichas obligaciones se norman conforme a lo dispuesto en el artículo ciento treinta y dos de la Ley Federal del Trabajo, para los patrones; y el artículo ciento treinta y cuatro de la misma ley, para los trabajadores.

Ahora bien, la jornada de trabajo forma parte de las llamadas condiciones de trabajo que conceptualiza el maestro Francisco Ramírez Fonseca como "el cúmulo de modalidades bajo las cuales se presta el servicio", al parecer del doctor Mario

(11)ROBERTO MUNOZ Ramón.Derecho del trabajo.TOMO I, Porrúa. México, 1989.p. 105

de la Cueva, son "el conjunto de disposiciones que tienden a proteger al trabajador como ente económico y biológico".¹³

Se deduce que las condiciones de trabajo son modalidades que tienen que cumplir y estipular en forma imperativa los patrones y los trabajadores, que establecen los mínimos de garantías de que debe gozar el trabajador en la relación laboral.

Por lo tanto las condiciones de trabajo tienden a proteger la salud, la integridad física, el bienestar y la capacitación del trabajador.

Esto se puede confirmar en base a lo dispuesto por el artículo cincuenta y seis de la multicitada ley laboral: "las condiciones de trabajo en ningún momento podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales...". Por lo que estas condiciones pueden ser mejoradas en las relaciones laborales tendiendo a ser iguales para todo individuo de acuerdo a las características propias de cada uno.

Nuestra legislación laboral (artículo cincuenta y ocho de la Ley Federal del Trabajo), define a "la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo."

Respecto a dicha concepción el maestro Cavazos Flores

(12) Supra. Condiciones de Trabajo, segunda ed. pac. México, 1985, p. 23.

(13) Supra. Ob. cit. p. 266.

Blatasar,¹⁴ menciona que dicha definición es incorrecta y la califica como "el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas no imputables a él", recalcando en que la concepción legal se extiende desde el momento en que el trabajador sale de su casa para dirigirse a su trabajo, lo cual califica de absurdo.

En cambio el maestro Ramírez Fonseca¹⁵ apoya dicha concepción, alegando que "la jornada de trabajo implica que el trabajador ponga a disposición del patrón en forma subordinada su fuerza de trabajo, en el tiempo y lugar convenidos". Motivo por el cual menciona que la jornada de trabajo se inicia cuando convienen las partes y cesará cuando deje el trabajador de estar a su disposición para dicho fin.

Nosotros estamos de acuerdo en que la jornada de trabajo comprende solo el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra dentro de los parámetros fijados por las partes, respetando lo preceptuado por nuestra legislación laboral, ya que si dicha jornada rebasa aquellos parámetros establecidos por nuestra ley, las horas que excedan de lo establecido, formarán parte de la jornada extraordinaria de trabajo, así mismo respecto al trayecto de la casa del trabajador a su fuente de trabajo y viceversa se le denomina tiempo "in itinere", el cual se debe de compensar al trabajador por su

(14)Supra.Ob. cit.p. 83.

(15)Supra.Ob. cit. p. 27.

tiempo y sacrificios que utiliza para realizar su actividad y que importa en ocasiones de bastante tiempo que el trabajador podría utilizar en su trabajo o familia, aunque ese tiempo no cubra los requisitos de disposición y subordinación del trabajador para con el patrón.

Cabe mencionar que no se requiere que durante todo el tiempo que está el trabajador a disposición del patrón, sea necesario que continuamente realice un trabajo, ya que si el trabajador se encuentra a disposición del patrón, para todos los efectos se calificará como jornada de trabajo.

Es importante decir que nuestra ley es una de las más avanzadas del mundo en cuanto a la protección del trabajador, exponiendo y obligando a dichas condiciones, tal como lo es la jornada máxima de trabajo de ocho horas, aunque esta jornada puede variar de acuerdo con el tipo de trabajo (menor de ocho horas, nunca mayor), que se vaya a realizar, sin menoscabo del salario que perciba y también está garantizado por nuestro sistema jurídico en un mínimo que debe cumplirse, y por ende la obligación del patrón para establecer este tipo de condiciones de trabajo en un contrato, ya sea individual o colectivo, aclarando que de acuerdo con lo estipulado por el artículo setecientos ochenta y cuatro de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón probar la duración de la jornada de trabajo.

En conclusión, diremos que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a

disposición y mando del patrón, el cual no debe rebasar el máximo legal, a cambio de una prestación (salario).

1.2.2. CARACTERISTICAS DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Como lo hemos postulado, la jornada de trabajo forma parte de las llamadas condiciones de trabajo, uno de los aspectos más importantes en las luchas obreras.

Hacemos hincapié que la jornada de trabajo en nuestro derecho tiene estipulado un máximo de duración de ocho horas diarias, todo esto es dable en base a los principios de vitalidad del trabajador que enunciaremos a continuación:

a) Vitalidad fisiológica. Al tener el trabajador que realizar un trabajo por tiempo excesivamente largo, atrae consigo una disminución de aptitudes, las cuales pueden conducir al trabajador a un riesgo mayor de accidente y en determinados casos llega a ocasionarle la muerte, ya que el organismo del ser humano difícilmente puede adaptarse a un trabajo, y a sea físico o intelectual, durante mucho tiempo, lo que a largo plazo llegaría a alterar su organismo, ya sea por falta de descanso o por falta de esparcimiento.

b) Social. El trabajador como individuo sociable por naturaleza, no está exento de la necesidad de tener que relacionarse y comunicarse así como depender de relaciones con otros individuos, en este caso, fuera del trabajo, además de que el trabajador tiene el derecho de participar activamente en

la vida social, por lo que es necesario que cuente con horas libres todos los días para su esparcimiento y en esencia para atender a las necesidades de su familia.

c) Cultural. El trabajador como integrante de nuestra sociedad goza de garantías constitucionales que otorga nuestra Carta Magna y consecuentemente todo nuestro sistema jurídico imperante en el país, debe tener tiempo suficiente para cultivarse y participar del acervo cultural de la humanidad; como hombre tiene derecho a superar su nivel de vida por todos los medios lícitos existentes.

De acuerdo a la productividad que se debe obtener del trabajador, Luis A. Despotín dice que el hombre fatigado produce mal, es antieconómico y como lo mencionan diversos autores, que la jornada excesiva provoca en el trabajador que se pierda la calidad de trabajo, rapidez de movimiento y atención al mismo, por lo que se deteriora la calidad en el producto.

Por lo tanto el artículo ciento veintitrés constitucional, ha elevado a principio constitucional la jornada máxima de ocho horas y como lo postula el maestro Mario de la Cueva,¹⁶ este principio al ser elevado a rango constitucional, es intocable para el poder ejecutivo, motivo por el cual es imposible el hecho de extender la jornada de trabajo a mayor tiempo del establecido.

Así mismo recalcamos que aunque la jornada de trabajo

(16)Supra.Ob. cit.p. 164.

esté establecida en un máximo de ocho horas diarias, en la fracción XXVII del apartado "a", en el artículo ciento veintitrés de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se menciona que "serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque expresen en el contrato: a) Las que estipulan una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo", deduciendo de este inciso en que no necesariamente la jornada de trabajo deba constar de ocho horas diarias, sino que por la naturaleza de cada trabajo puede ser menor la duración, en virtud del desgaste físico o danos que pueda sufrir el trabajador, siendo este concepto de gran importancia en el mundo del derecho social.

Otra de las características más importantes de la jornada de trabajo, es que existe una prestación de servicio por parte del trabajador, de manera subordinada, o a las órdenes del patrón.

Es importante mencionar que el trabajador a cambio de este servicio percibirá un pago o una retribución llamada salario, que recibirá independientemente de que el patrón lo haya empleado o no, si están dentro de la duración de la jornada de trabajo, sigue disfrutando de los derechos que atrae la relación existente en la jornada de trabajo, puesto que el trabajador sigue estando a disposición del patrón y el que no realice el trabajo convenido a causa de no haber

material para ello, es responsabilidad del patrón, ya que como se ha confirmado, el patrón está obligado a proporcionar todos los medios necesarios para que el trabajador esté en posibilidad de realizar su trabajo.

Conforme al artículo setenta y tres de nuestra Ley Federal del Trabajo, el trabajador debe gozar de un descanso intermedio de por lo menos media hora de duración, obligación del patrón es el de otorgarlo, a efecto de que el trabajador pueda descansar, se alimente, reponga y conforme al artículo setenta y cuatro de nuestra ley antes citada, cuando el trabajador no pueda salir del lugar en donde presta sus servicios, durante las horas de reposo o comida, este tiempo le será computado como tiempo efectivo en la jornada de trabajo. Esto se debe a que el trabajador al disfrutar de un lapso de descanso, tiene el derecho de esparcirse, romper con la monotonía de la actividad que realiza y en la cual permanece durante la mayor parte del día.

Aunque la legislación laboral no expone un concepto de horario de trabajo, el artículo sesenta de la ley de la materia, menciona los tipos de jornada de acuerdo al horario en que se presta el servicio y que más adelante comentaremos (diurna, nocturna y mixta), así mismo el artículo cuatrocientos veintitrés establece las siguientes reglamentaciones: a) Horas de entrada y de salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada; b) Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas

de trabajo, etc., lo cual se debe reglamentar en el centro de trabajo.

Por lo cual afirmamos que la sujeción a un horario determinado es garantía fundamental del trabajador, puesto que los patrones no están autorizados a cambiar el horario de sus trabajadores, a menos de que cuenten con el acuerdo de sus trabajadores, debiendo ser expreso o que conste por escrito en el contrato de trabajo alguna estipulación en dicho sentido, por lo que el patrón no puede de motu proprio variar el horario de prestación de servicios a su trabajador.¹⁷

Recalcamos que es derecho del trabajador disponer de su tiempo libremente para que tenga la certidumbre de programar y concertar sus actividades, de lo contrario se estará por parte del trabajador en la zozobra de no poder realizar las actividades a que tiene derecho, a causa de esta incertidumbre.

En la práctica se ha permitido el turno rotativo en las empresas en donde existen tres turnos y para que los trabajadores del turno nocturno no sufran el premanente desgaste que implica esta actividad en dicho horario, motivo por el cual se practica la rotación de horarios, con acuerdo por escrito por ambas partes.

Es importante mencionar que este derecho, en realidad significa que si el trabajador no quiere cambiar de horario y se niega, si no esta estipulado en el contrato de trabajo, este

(17) RAMIREZ FONSECA Francisco. Ob. cit. p. 38

no incurrirá en desobediencia y no se hará acreedor a sanción alguna.

1.2.3. CLASES DE JORNADA DE TRABAJO EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.

Se han realizado múltiples clasificaciones de la jornada de trabajo y tal como lo explica el maestro Nestor de Buén Lozano, que la jornada de trabajo es cambiante a manera de que la duración puede depender, bien de las horas del día que comprende, bien de la edad, el sexo y la especialidad de los trabajadores, bien su condición de ser normal o extraordinaria, para los cual mencionaremos la siguiente clasificación:¹⁸

Esta clasificación la menciona basado en nuestra legislación positiva:

Las primeras tres clasificaciones que menciona son en razón del horario y se encuentran plasmadas en los artículos sesenta y uno de la Ley Federal del Trabajo:

a) La jornada diurna: Esta puede ser fijada entre las seis y las veinte horas del día, dicha jornada consta de un máximo de duración de ocho horas .

b) Jornada mixta: Es aquella jornada que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre y cuando esta jornada no abarque más de tres horas y media del periodo nocturno, ya que si lo rebasa, esta se computará como jornada nocturna, dicha jornada tiene como máximo de duración

(18)Supra. Ob. cit. p. 151.

seis horas y media, y como lo menciona el maestro Mario de la Cueva, que "aun cuando la jornada mixta no se encuentra prevista en la constitución, es sin embargo, una necesidad y concuerda perfectamente con las disposiciones del artículo ciento veintitrés".¹⁹

c) Jornada nocturna: Esta comprende entre las veinte y las seis horas del día y la misma no puede exceder de seis horas.

d) Jornada reducida: Esta se encuentra fundamentada en el artículo setenta y siete de nuestra Ley Federal del trabajo, la cual está destinada a los menores de dieciséis años, no debiendo exceder la misma de seis horas diarias, debiéndose dividir en dos periodos máximos de tres horas y en este intermedio, disfrutará de un descanso de por lo menos una hora.

e) Jornada especial: En base al artículo cincuenta y nueve de nuestra ley en cita, en su segundo párrafo, pueden las partes repartir las horas de trabajo para que los trabajadores puedan descansar el sábado o cualquier otro día, estas jornadas que se podrían reputar como anticonstitucionales, se descartan como tal, ya que los trabajadores a condición gozaran de un día más de descanso, por acuerdo de ambas partes.

f) Jornada ilimitada: Según el artículo trescientos treinta y tres de nuestra multicitada ley, esta la realizan los trabajadores domésticos, ya que son los que prestan servicios

(19)Supra.Ob. cit. p. 604.

inherentes a los del hogar, pero se reputa esta jornada como contraria a los principios constitucionales en virtud de no haber un máximo de duración de jornada, además de pertenecer este tipo de trabajadores a un apartado especial dentro de nuestra ley y como lo indica Baltasar Cavazos Flores, "implica una restricción de derechos".²⁰

g) Jornada extraordinaria: Conforme al artículo sesenta y seis de la multicitada ley, podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin que exceda esta nunca de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas en una semana.

Postula el maestro Mario de la Cueva "que el derecho del trabajo protege al obrero, pero esta protección tiene como límite no destruir al capital, ya que esto atraería a la vez, la desaparición de la fuente de trabajo que lo es, también, la vida del obrero",²¹ por lo que la excepción de la jornada máxima de trabajo, consiste en las necesidades y subsistencia para las empresas (artículo ciento veintitrés constitucional, fracción XI).

Aunque en opinión de algunos autores, los trabajadores no están obligados a prestar servicio extraordinario, otros autores apoyan el principio que rige a nuestro derecho, que aunque conforme al artículo setenta y ocho de nuestra ley laboral, "los trabajadores no están obligados a

(20)Supra Ob cit. p. 133.

(21)Supra. Ob. cit. p. 608.

prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo", se entiende que los trabajadores en estos casos - si están obligados a prestar dichos servicios a contrario sensu, que se observan en dicho capítulo. Aunque estas disposiciones rompen con los principios constitucionales del trabajador que en su caso solo se obligaría a este a trabajar las horas extras en caso de desastre o emergencia.

Pero muchos autores justifican esto en la existencia de la propia empresa, ya que tiene diversas necesidades para subsistir y crecer, pero lo cual lógicamente atraería mayores utilidades a la empresa, mismo al que tienen derecho los trabajadores como integrantes de la empresa, motivo por el cual el pago de esta jornada de computa de distinta manera.

Por último, la Suprema Corte de Justicia de la Nación define a la jornada extraordinaria de trabajo, el tiempo extra, como la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo, o también su antelación y ponen como condiciones para que sea reputada de jornada extraordinaria que: a) Deba ser la prolongación de la jornada ordinaria y b) No se desempeñe en puesto distinto del que se tiene.

Por lo que se concluye:

- 1.-Debe prolongarse la jornada de trabajo que se desempeña.
- 2.-Que este trabajo sea por circunstancias extraordinarias.

3.-Que sean motivadas por una necesidad patronal.

4.-Que no exceda de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas en una semana.

5.-Que siga desempeñando el mismo trabajo de su puesto.

h) Jornada emergente: Es aquella que se sucita en caso de siniestro o emergencia, en donde peligre la existencia de la empresa o de los trabajadores (artículo setenta y cinco de la ley de la materia), se prolongará el tiempo estrictamente necesario para conjurar el peligro. En esta, el trabajador sí puede desempeñar un puesto distinto del que posee, ya que esta jornada es de necesidad para la subsistencia de la empresa y/o sus integrantes, además de que el trabajador tiene la obligación legal y moral de ayudar a sus compañeros en caso de que peligre su vida o su salud.

En este caso las horas excedentes trabajadas, serán remuneradas de la misma manera en que se paga la jornada normal.

i) Jornada continua: Conforme al artículo setenta y tres de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador debe por lo menos, disfrutar de media hora de descanso intermedio en su jornada, que le servirá para consumir alimentos o descansar, pero si en dicho lapso no puede salir de su medio de trabajo, se computará ese tiempo como efectivo de la jornada de trabajo, o bien, cuando la jornada de trabajo no prevenga descansos intermedios. Esta jornada se puede observar en diversos

trabajos de la burocracia en donde su jornada de trabajo tiene una duración de seis horas diarias.

j) Jornada discontinua: Esta tiene como característica primordial que el trabajador puede ausentarse de su trabajo para retornar el mismo día a terminar su jornada diaria, este tipo de jornada se computará en cuanto a las horas que el trabajador estuvo a disposición del patrón.

k) Por último veremos la acumulación de jornadas, que se podría decir, que es una derivación del artículo cincuenta y nueve de la multicitada ley laboral, tal como son las jornadas de veinticuatro horas de servicio por cuarenta y ocho de descanso, que se dan conforme a la naturaleza del trabajo.

1.2.4. SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LA JORNADA DE TRABAJO.

Cabe hacer notar que en el derecho del trabajo existen tres grandes protagonistas, los cuales son por una parte, el trabajador, por otra parte el patrón y por otra el estado; los dos primeros intervienen como sujetos activos de la relación laboral así mismo el último de los nombrados actúa como tutor de los derechos establecidos por la ley, que deben concretarse a la relación de trabajo, de los cuales se encarga que sean obedecidos y respetados, asimismo interviene resolviendo las controversias que se dan entre los sujetos activos, por medio de los órganos asignados para ello.

La jornada de trabajo forma parte de dichas relaciones laborales que se llevan a cabo, es decir, forma parte de las llamadas condiciones de trabajo, objeto de la relación laboral.

A manera de introducción mencionaremos que para que una persona establezca determinadas relaciones de trabajo, debe gozar de capacidad plena de ejercicio, ya que las personas, hablando desde el punto de vista del derecho civil, pueden contar con dos tipos de capacidad, las cuales son: La capacidad de goce, que se traduce en aquella aptitud del hombre que se tiene desde el momento mismo de ser concebido (artículo veintidos del Código Civil), consistente en que esa persona ya goza de todas aquellas garantías que otorga todo nuestro sistema jurídico por el solo hecho de existir como ser humano. Por otra parte se cuenta con la capacidad de ejercicio, la cual nos incumbe ya que esta implica que la persona pueda y tenga la capacidad de ejercer sus derechos, esta solo se adquiere por la emancipación, pero en derecho laboral sí pueden trabajar los menores de dieciséis y mayores de catorce años, con la autorización de su tutor, por lo que estos menores sí pueden establecer condiciones de trabajo.

Así como para iniciar una relación de trabajo, se necesita que los sujetos tengan capacidad para obligarse, o bien, por medio de su tutor en el caso de los menores de dieciséis años y mayores de catorce. Por tanto los contratantes forzosamente deben responder a lo que se obligaron, respetando

todos los preceptos legales existentes.

La relación de trabajo, de acuerdo a nuestra legislación laboral, se define como cualquier acto que le dé origen a la prestación de un trabajo subordinado personal a una persona mediante el pago de un salario (artículo veinte de la Ley Federal del Trabajo).

Por lo que el objeto mismo de la relación laboral en sí, es el trabajo como una actividad y el salario como una remuneración a dicha actividad.

En el campo del derecho del trabajo, las partes se obligan respetando todos aquellos principios que se encuentran consagrados en nuestra Carta Magna. Por lo que estos sujetos no deben rebasar los parámetros que establece nuestra constitución.

Visto lo anterior estudiaremos a los sujetos de esta relación:

a) Trabajador: Según el artículo octavo de la Ley Federal del Trabajo, "trabajador" es toda persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado".

Para el maestro Ruiz Briceno, la definición legal no es correcta, puesto que para él es "la persona física que presta a otra física o moral un servicio personal subordinado",²² recalcando y generalizando toda actividad bajo el vocablo de -

(22) Supra. Derecho individual del trabajo. Harla. México, 1990. p. 145.

servicio.

De lo anterior se deduce:

a) Trabajador es una persona física, entendiéndose por persona física a todo individuo, en este caso, en la relación de trabajo, que tenga capacidad para poder obligarse y que pueda desarrollar el trabajo que se le requiera. A esta persona el derecho del trabajo la entiende como a un ser humano al que hay que proteger sus derechos, esta persona es sujeto de la relación laboral independientemente del sexo, edad, raza, religión, etc.; con sus restricciones, aplicando a esta persona todos los beneficios que otorgan las leyes de la materia (menores de edad, madres, etc.).

Entre otros aspectos esta persona presta un trabajo, que es toda actividad humana independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión, actividad social, económica y que puede ser de carácter intelectual o físico, por lo que el trabajo implica necesariamente un derroche de energía.

Este trabajo que se realice, va a ser subordinado, la actividad del trabajador se encontrará bajo las órdenes del patrón; el trabajador que se subordina a las órdenes del patrón, a su voluntad pero con los límites que la propia ley disponga, por lo que el poder de mando sólo se limita a las actividades que sean propias del trabajo a desarrollar y durante el tiempo de la jornada.

Se entiende por trabajo personal subordinado, que el

trabajador esté obligado a ello y nadie más, por lo que esta obligación no puede transmitirse de persona a persona.

En nuestro sistema existen diferentes clases de trabajadores:

1) Trabajador de planta, este es el que presta sus servicios de carácter normal, necesario y permanente, es el llamado trabajador indefinido; al trabajador se le considera de planta desde el momento en que entra a prestar sus servicios en virtud de un contrato por tiempo indefinido.

2) Trabajador temporal, siendo aquel que en virtud de la ausencia temporal del trabajador de planta, lo sustituye en el desempeño de sus labores, por lo que su trabajo no es fijo sino provisional, es el trabajador también llamado interino.

3) Trabajador eventual, es el que presta sus servicios que normalmente la empresa no realiza y que solo prestará sus servicios mientras dure esa fuente de trabajo.

4) Trabajador de temporada, el cual se presenta a trabajar cada año en determinada temporada, es decir, mientras dure ese acontecimiento, un ejemplo son los trabajadores que se requieren en temporadas navideñas.

5) Trabajador a destajo, que es el trabajador al que se le remunera por unidad de obra que este haya realizado.

También es importante destacar al trabajador de confianza que es, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo noveno de nuestra Ley Federal del Trabajo, aquel trabajador que

desempeña funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con los trabajos personales del patrón dentro del establecimiento o empresa.

Estos trabajadores tienen restricciones tales como el no poder pertenecer a ningún sindicato, se les puede despedir sin responsabilidad para el patrón y por las causales enumeradas en el artículo cuarenta y siete de nuestra ley laboral; y en general "cuando exista algún motivo razonable para la pérdida de la confianza", no operan en el escalafón, entre otras restricciones.

Es importante mencionar que el trabajador de confianza como institución jurídica no tiene base constitucional alguna, por lo que se ha considerado su desaparición como viable.

b) Patrón: El artículo décimo de nuestra ley multicitada, define al patrón como a la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Se entiende de la definición legal, que el patrón es la persona física o moral, ya que puede ser física cuando el individuo está dotado de capacidad para contraer derechos y obligaciones o bien, la persona moral, concepto civilista, la cual es una persona basada en la ficción, es impersonal, esta constituida por un grupo de individuos que persiguen un mismo fin, creada por una asamblea o un acto semejante, que tiene patrimonio y personalidad jurídicos propios, por lo que la

persona moral también es sujeto de derechos y obligaciones.

Utiliza el servicio o servicios de uno o varios trabajadores, es decir, este vá a contratar el trabajo subordinado, el cual a cambio, debe otorgar al trabajador una remuneración, (salario).

Importante es mencionar que el patrón es el que posee los medios de producción tales como: el capital, que es todo el activo que se utiliza para la adquisición de los implementos y materias primas, así como para el pago de salarios a los trabajadores.

También posee los medios de producción, tales como implementos para poder realizar el trabajo (herramientas, máquinas, establecimientos, etc.), dichos elementos son los que conforman a la empresa.

Segun nuestra legislación, la empresa es la unidad económica de producción y distribución de bienes y servicios (artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo.).

Es muy importante dentro de este rubro la institución jurídica del representante del patrón, esta se presenta cuando el patrón no puede realizar de forma directa las actividades de dirección y administración propias. El representante es una especie de mandatario patronal, puesto que es la persona física que en virtud de la naturaleza de sus actividades en la empresa y conforme al artículo decimo primero de nuestra Ley Federal del Trabajo, son los directores, administradores, gerentes y

demás personas que ejerzan funciones de dirección y administración.

Otra persona que puede intervenir en la relación de trabajo es el intermediario, nuestra ley lo define como " la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón." - - (artículos decimo segundo de nuestra ley federal del trabajo) y el artículo decimo tercero de la misma ley menciona que si - serán considerados como patronos aquellas empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con todos aquellos - elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones - que deriven de las relaciones de sus trabajadores, o bien, que serán solidariamente responsables de las obligaciones que sean contraídas por el patrón.

c)Estado. Se le puede definir como aquella persona moral dotada de potestad suficiente para poder obligar a sus integrantes en base a un ordenamiento jurídico y tiene como elementos esenciales el territorio, la población y el poder establecido, revestido de legitimidad por un orden jurídico, mismo que tiene como objeto de existencia, regir la vida gregaria en base a principios de equidad y justicia para lograr el bien común y superación de la sociedad.

En nuestro caso el estado actuara como tutor de esos derechos que están consagrados en nuestra Carta Magna y consecuentemente reglamentados en nuestra Ley Federal del Trabajo , por lo que el estado con apoyo en estos ordenamientos

jurídicos, esencialmente y por medio de sus órganos tutela estas garantías mínimas haciéndolas imperativas so pena de sanción. Algunos de estos órganos, conforme al artículo quinientos veintitrés de nuestra Ley Federal del Trabajo son:

a) La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, órgano centralizado del poder ejecutivo federal, es la máxima autoridad en materia del trabajo, puesto que organiza y dá vida a los demás organismos.

b) Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es un organismo de apoyo a los derechos de los trabajadores. (artículos 530 a 536 de la Ley Federal del Trabajo.).

c) El Servicio Nacional de Empleo y Capacitación. (artículos 532 a 539 de la citada ley.).

d) Inspección del Trabajo. Órgano de vigilancia para el cumplimiento de las disposiciones de orden laboral. (artículos 540 a 550 de nuestra ley labora.).

e) Comisión Nacional de Salarios mínimos.

f) Comisión Nacional de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. (artículos 575 a 590 de nuestra ley federal del trabajo).

Por último están las juntas de conciliación y arbitraje, órganos colegiados integrados por un representante de los trabajadores, un representante de los patrones y otro por parte del estado, fungiendo este último como presidente de la misma, su fundamento legal se encuentra en el artículo

ciento veintitrés de nuestra Carta Magna dividiéndose las Juntas de Conciliación y Arbitraje en federales y locales.

A las primeras les compete los conflictos laborales de las ramas industriales, empresas y demás que se encuentran mencionadas en el artículo quinientos veintisiete de nuestra Ley Federal del Trabajo, además de conocer sobre conflictos laborales entre dos o mas entidades federativas y tienen jurisdicción territorial.

Las juntas locales son competentes para conocer de asuntos y controversias laborales que no estén expresamente mencionadas en el artículo anteriormente citado.

Por lo último podemos mencionar que las juntas de conciliación y arbitraje son órganos administrativos investidos de poder jurisdiccional, es decir, realiza actos propios del poder judicial, pero son creados por el poder ejecutivo.

Hemos mencionado los principales órganos que intervienen en el campo del derecho laboral, de los cuales se encuentran mencionados en su totalidad en el artículo quinientos veintitrés de la Ley Federal del Trabajo.

1.2.5. FUNDAMENTO JURIDICO Y CONSTITUCIONAL.

Los resultados de una lucha continua por parte de los obreros para obtener una dignidad y valorar su trabajo, ya no como mercancía, sino como un derecho un deber sociales, fructificaron en nuestro país y dentro de todo el ámbito mundial, en la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos de mil novecientos diecisiete, siendo la primer constitución social del mundo, así obteniendo el logro de elevar a garantías constitucionales las condiciones de trabajo y todas sus relaciones, que se encuentran contenidos en el artículo ciento veintitrés de nuestra Carta Magna.

Lo anterior significa que las disposiciones referentes a la materia del trabajo forman parte de la norma fundamental de nuestro sistema jurídico, por lo que estas integran esencialmente nuestra norma fundamental, por lo cual estos preceptos revisten de una inviolabilidad y un carácter eminentemente imperativo.

Por lo tanto, dicha norma fundamental solo puede ser creada por un congreso constituyente cuya misión única es la creación de esta norma fundamental, el sentir del pueblo estampado en una ley, en nuestro caso lo fué el Congreso Constituyente de Querétaro, el encargado de crear nuestra Constitución de mil novecientos diecisiete, que luego dió paso a la formación del Congreso Constituido, mismo que actualmente se encuentra en funciones.

Como legado constitucional, nuestro Congreso Constituyente de Querétaro nos legó los siguientes artículos:

El artículo quinto, que predica la libertad de trabajo, tal como lo versan las siguientes líneas: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria o trabajo que le acomode siendo lícitos...nadie

puede ser privado del producto de su trabajo sino por resolución judicial; lo que influye en la jornada de trabajo en cuanto a la libertad de ejercer ese derecho y deber sociales en el tiempo, modo, tipo de actividad y en general de toda condición de trabajo.

Vale la pena mencionar que el tercer párrafo consagra la libertad de dedicarse a la actividad que quiera el trabajador a cambio de una justa retribución (salario), a menos que sea impuesto por la autoridad judicial y que se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo ciento veintitrés, por tanto, se consagra la libertad de imponer y consentir sobre las condiciones de trabajo que el trabajador quiera cumplir y obligarse.

Otro de los artículos dedicados a los derechos laborales es el sesenta y tres, fracción X Constitucional, en el cual se otorgan facultades al poder legislativo (H. Congreso de la Unión), para "legislar en toda la República sobre Hidrocarburos, minería, sorteos, intermediación, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear y para expedir las leyes de trabajo y reglamentación del artículo 123".

Lo que faculta al Congreso de la Unión a legislar sobre todo lo relativo al trabajo que dió origen a la ley reglamentaria del artículo ciento veintitrés.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, que posteriormente ha sufrido reformas en múltiples ocasiones hasta la fecha, aunque hasta el momento los principios postulados por el Constituyente de Querétaro siguen imperando en nuestro derecho y es misión de nuestro Supremo Poder Legislativo, como órgano representativo que externa las necesidades de nuestro pueblo, sostener esos logros sociales y aun más, conquistar otros en el futuro.

El artículo de más importancia en el ámbito laboral que reglamenta toda relación de trabajo existente y que establece las garantías mínimas que debe tener el trabajador en dichas relaciones, el artículo ciento veintitrés constitucional.

Nuestro artículo antes mencionado, en lo que respecta a la jornada de trabajo, no la define estrictamente aunque dichas garantías sociales están contenidas en las fracciones siguientes del apartado "a".

I y II, Establecen que la jornada máxima en general es de ocho horas diarias y la segunda fracción se refiere al mismo asunto, pero en cuanto a la jornada de trabajo realizada en horario determinado; prohibición para los menores de dieciséis años para que laboren después de las diez de la noche y menciona:

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

II.-La jornada máxima de trabajo nocturno será de

siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche para los menores de dieciséis años.

Estas fracciones dictan las bases para la duración de la jornada de trabajo y protección del trabajador en cuanto a las condiciones de trabajo.

La fracción IV estipula el derecho de gozar de un descanso semanal para que pueda el trabajador reponerse en su organismo y versa:

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

Hacemos hincapié en que estas fracciones mencionan una regla general y un mínimo de garantías que deben ser respetadas, por lo tanto estos descansos y jornadas pueden ser superados a fin de beneficiar al trabajador.

La fracción XI trata sobre lo que implica la jornada extraordinaria, versando:

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

Estipula esta fracción el motivo por el cual se pueden dar las horas extras, la forma de pago y modalidades en que deba cumplirse la jornada extraordinaria de trabajo.

Importante es en nuestro estudio la fracción VI que establece el principio del salario mínimo, siendo este, un límite que las partes no pueden violar, tratando así de frenar la explotación del trabajador.

La fracción XXVII establece que serán nulas todas las condiciones y no obligaran a los contratantes aunque expresen lo contrario:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las juntas de Conciliación y Arbitraje.

En cuanto al salario también existen las regulaciones contenidas en las fracciones siguientes:

La fracción X estipula que el salario debe ser pagado con moneda del curso legal.

En el inciso "c", de la fracción XXVII, se establece una limitación para el plazo del pago del salario, y en el inciso "d" se establecen los lugares en que el salario deba ser pagado; así mismo, del inciso "e" al inciso "h" se mencionan las medidas tendientes a proteger al salario.

Para concluir, la fracción VII, consagra el principio de igualdad " a trabajo igual, salario igual" y la

fracción XXIII se refiere a la preferencia de saldar créditos a favor de los trabajadores en caso de quiebra o concurso de la empresa.

1.2.6. REGULACION JURIDICA EN MEXICO.

La constitución como norma fundamental, dá vida a todo nuestro estado de derecho, siguiendo la pirámide jerárquica de leyes: en la cúspide tenemos la norma fundamental, derivando de ella las leyes constitucionales, que en nuestro estudio la integra la Ley Federal del Trabajo, que contiene los fundamentos del artículo ciento veintitrés.

La jornada de trabajo se encuentra reglamentada por el capítulo II, título tercero, referente a las condiciones de trabajo, normándose desde el artículo cincuenta y ocho al artículo sesenta y ocho, que norman todo aspecto de la jornada de trabajo, dichas normas son irrenunciables e imperativas como todo precepto jurídico contenido en la citada ley, es decir, son de orden público.

Otro aspecto importante en nuestro estudio es el salario, regulado en el capítulo V del mencionado título, abarcando desde el artículo ochenta y dos al artículo ochenta y nueve, siendo también, dichos artículos de observancia general y de orden público.

Por último mencionaremos que esta ley en sus capítulos VI y VII, que respectivamente se dedican al salario mínimo y a la protección del salario, abarcando desde el artículo

noventa al artículo ciento treinta y seis, siendo normas protectoras para evitar el menoscabo del salario y garantizar un salario verdaderamente remunerador, así como su disposición libre de toda restricción por parte del trabajador.

Otras formas de regir las relaciones de trabajo, de menor jerarquía, son los reglamentos interiores de trabajo, los contratos colectivos de trabajo y los contratos de ley, que pueden ser fijados a voluntad de las partes respetando los mínimos de garantías que establece nuestro derecho del trabajo.

1.2.7. EL SALARIO EN LA JORNADA DE TRABAJO.

En nuestra opinión es importante el estudio del salario, ya que es una parte indispensable para que se dé la relación de trabajo y que va aunado a la jornada de trabajo, ya que el tema que tratamos es el de "la jornada de trabajo remunerada por horas", por lo que la remuneración del trabajo es el tema de relevancia en nuestro estudio.

El origen de la palabra salario se remonta desde los tiempos antiguos en que se les pagaba a los trabajadores domésticos con ciertas cantidades de sal.

Pero en el sentido real, no hay un concepto bien definido por lo amplio de esta concepción.

El artículo ochenta y dos de nuestra Ley Federal del Trabajo, define al salario mínimo como "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Muchos autores califican dicha definición como magra, puesto que el salario comprende un grupo extenso de prestaciones, así el maestro Briceño Ruiz expresa que "el salario es la prestación más importante que el patrón debe al trabajador por los servicios que proporciona a la empresa. No debe confundirse al salario con el objeto de relación de trabajo".²⁴

Así mismo el doctor Miguel Borral Navarro, dice que "el salario es la contraprestación que recibe el trabajador por su trabajo"²⁵, se considera por destacados doctrinarios laborales como instrumento de distribución de la riqueza y la justicia social".

Independientemente de la definición que se mencione el salario se integra de pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que el trabajador perciba a cambio de su trabajo.

Además el salario, como lo ha postulado nuestro maestro Nestor de Buen, debe cumplir con los siguientes atributos:

a) Debe ser remunerador, entendiendo que debe ser suficiente para sufragar sus necesidades y las de su familia, además de que tiene que ser proporcional al servicio

(24) Supra. Ob. cit. p. 94.

(25) Supra. Ob. cit. 195.

prestado. (artículos quinto y ochenta y cinco de la Ley Federal del Trabajo).

b) Debe ser por lo menos equivalente al mínimo, es decir, el salario que sea pagado al trabajador, debe ser por lo menos igual al salario mínimo vigente en el lugar en donde se preste el servicio. (artículo ochenta y cinco de la ley citada).

c) Debe ser suficiente para poder sufragar todos los gastos del trabajador y su familia, así como para poder realizar otras actividades, tales como diversión, cultura, etc. (artículo tercero párrafo segundo de la ley en cita), siguiendo el principio de "salario igual a trabajo igual".

d) Debe ser determinado o determinable, considerando que el trabajador debe tener la certidumbre de lo que va a percibir, cuanto y como. (artículos ochenta y dos y ochenta y tres de la multicitada ley).

e) Debe ser periódico, ya que tiene que fijarse una fecha determinada, cíclica, para pagar el salario; en nuestra legislación se establece que al obrero se le debe pagar por lo menos cada semana y un plazo de quince días para los demás trabajadores (artículo ochenta y ocho de nuestra Ley Federal del Trabajo).

f) El salario debe pagarse con moneda del curso, es decir, pagarse en efectivo y está prohibido pagar con cualquier moneda o forma de pago que no sea la indicada por la ley; aunque en la práctica se ha permitido que una parte -

importante del salario sea pagada en efectivo y otra, en menor proporción, en especie, siempre y cuando la especie concuerde con las necesidades del trabajador (artículo ciento veintitrés, apartado "a", fracción X de nuestra Carta Magna y artículo ciento dos de su ley reglamentaria).

Del salario hay múltiples clasificaciones pero las más importantes y que nos interesan son:²⁶

- Por su naturaleza pueden ser en efectivo o en especie.

- Por su valuación: a) Por unidad de tiempo, este trabajo se computa por lo regular, por hora realizada, esta en cierta forma es inconstitucional, ya que no está expresamente estipulada en nuestra Constitución, puesto que puede prestarse a una mala interpretación, burlando los preceptos de la jornada máxima y salario mínimo que debe percibir el trabajador.

b) Por obra, el cual es el llamado salario a destajo que se computa por unidad de obra.

c) Por comisión, este se computa en proporción al volumen total vendido de la mercancía, una proporción, o bien, se computa una cantidad determinada por cada unidad vendida. En estos casos debe existir un salario de garantía que no debe ser menor al mínimo.

d) A precio alzado, que consiste en remunerar al

(26) DE BUEN LOZANO Nestor. Ibidem. p. 182.

trabajador a cambio de la cantidad de trabajo realizado.

-Por la determinación de su cuantía:

a) Salario mínimo general, su base legal se encuentra en el artículo ciento veintitrés constitucional, fracción VI del apartado "a" y tiene como objeto el fijar la mínima cantidad de salario que se le debe pagar y que sufrague las necesidades más apremiantes del trabajador.

b) Salario mínimo profesional, que establece el mínimo de remuneración que se permite pagar a personas que han tenido cierta preparación en un área determinada a nivel profesional, ambos salarios mínimos se han fijado para la prevención de todo sistema de explotación al trabajador.

c) Salario remunerador, es el que en opinión de muchos autores, debería prevalecer en lugar del salario mínimo, ya que el concepto de salario remunerador se extiende no sólo a las necesidades más apremiantes del trabajador, sino a todas aquellas que sirvan además, para superarse (cultura, salud, diversión, etc.).

En conclusión el salario es la remuneración que recibe el trabajador a cambio de sus servicios incluyendo toda percepción que el trabajador recibe, derivada de su actividad. Este se encuentra protegido por nuestra legislación, abarcando desde el artículo ochenta y dos al ciento treinta y uno de nuestra ley en la materia, y debe ser suficiente para sufragar las necesidades de los trabajadores, en todos sus aspectos, desde los más elementales hasta los

que sirvan para la superación de su persona y del nivel de vida de su familia.

CAPITULO II ANTECEDENTES.

Todo aquello que existe en la realidad debió de haber surgido gracias a un ente o hecho anterior a este y el cual le dió origen; por lo tanto nuestro objeto de estudio debe tener un antecedente por medio del cual se puede llegar mejor al conocimiento de nuestro objeto de estudio, por ello es importante escudrinar sus orígenes, su evolución, puesto que si existió en anteriores épocas, tenemos que analizar dichas etapas, siendo uno de los fines de la historia, y como primer objetivo tenemos que familiarizarnos con sus orígenes y versar sobre su pasado para poder obtener mejores conocimientos de nuestro tema, además de facilitarnos el desarrollar un proceso cognitivo que se precie de científico.

En la materia del derecho del trabajo, como lo menciona el maestro Mario de la Cueva, que "el derecho del trabajo se inició con dos aspiraciones, la reducción de la jornada de trabajo y el aumento de salarios; son los medios fundamentales para mejorar la condición de los obreros"²⁷, fue mediante las continuas luchas de las organizaciones obreras que se realizaron y que a fines del siglo pasado y principios del presente se tornaron violentas, dando como resultado que en la actualidad se reconozca el derecho del trabajo como ciencia y entre otros logros se haya obtenido una jornada de trabajo con un máximo razonable.

(27)Supra.Ob. cit.p. 607.

Es también por ello que consideramos necesario hacer una síntesis histórica de los principales hechos que han ocurrido en México y en el mundo y que han dado lugar a esta conquista de garantías de que gozan los obreros; como es el objeto de la historia, examinaremos los méritos de aquellos grandes movimientos así como las aberraciones que han cometido determinadas corrientes, para que en un futuro no se vuelvan a cometer, (como por ejemplo la filosofía y sistema liberal individualista, que volvió todas aquellas libertades meros libertinajes y explotación). Por lo tanto examinaremos los hechos más relevantes relacionados con la jornada de trabajo, que acontecieron en nuestra historia, para llegar al sistema jurídico en que nos encontramos.

2.1.1. ANTIGÜEDAD.

En realidad en la antigüedad no existió ninguna ley o código que diera indicios de establecer un régimen propiamente laboral, no obstante que el trabajo desde principios de la humanidad, como actividad, ha sido una necesidad intrínseca a la persona del ser humano, por lo tanto el trabajo es tan antiguo como la existencia misma del ser humano; pero no obstante lo anterior existieron diversos matices laborales en las civilizaciones de la antigüedad que plantan precedente al derecho del trabajo.

Desde tiempos remotos existió la institución de la esclavitud, considerándose esta figura en la actualidad, como antijurídica, inhumana y denigrante a la persona del ser

humano y por ende el derecho del trabajo no acepta a esta -- como precedente del trabajador, puesto que el esclavo era obligado contra su voluntad, en condiciones infrahumanas a realizar un trabajo que no le era remunerado y que en ocasiones era considerado de menor valor que una bestia.

Platon compara a la masa servil con el ganado, diciendo que es un ganado difícil porque es humano. Por lo que en la mayoría de los pueblos de la antigüedad el trabajo era considerado como algo denigrante, como una actividad propia de los esclavos, por lo tanto al no haber relación laboral, no puede haber salario, ni tampoco condición de trabajo alguno incluyendo jornada de trabajo, ya que si se puede hablar de una jornada de trabajo, esta no era regulada.

Aunque en algunos pueblos si se llegó a valorar el trabajo, como en el pueblo egipcio, en base a este pasaje de un texto religioso: "el Dios creador ha dado a los hombres pan así como el trabajo, para que vivan de ello".²⁸

Así en Babilonia la dinastía de Hur, en el año 2100 a.c. reconoce artesanos libres tales como tejedores que trabajaban junto con los esclavos para recibir una remuneración.

Pero en ninguna civilización de esta época se puede encontrar algún texto que haya regulado las condiciones de trabajo, ni haya obtenido un régimen laboral, por lo tanto la jornada de trabajo no era regulada.

(28) BRICEÑO RUIZ Alberto. Derecho Individual del trabajo. Harla. México, 1985. p. 51.

En Roma se regula solamente la esclavitud definiéndola como la "Institutio iuris gentium que quis contra naturam subdominio alieno subjicitus" (institución del derecho internacional por la que en contra la naturaleza se subyace bajo dominio ajeno), por lo tanto la esclavitud en Roma sigue siendo solo un dominio sobre otra persona en contra de su voluntad.

En esta civilización se llegó a una especie de arrendamiento de servicios, llamándoseles "locatio conductio operis", como la principal figura y consistía en arrendar la mano de obra de otro individuo a cambio de cierto precio que se le pagará, en estos contratos no podía existir la conductio (arrendamiento de servicios), sin el pago previamente concedido (merces), aunque en este contrato no se regula nada sobre la jornada de trabajo.

2.1.2. EDAD MEDIA.

La edad media se caracteriza por regirse en un sistema económico basado en la tierra, quien tenía más tierra era el más poderoso, pero la principal estructura socioeconómica mercantilista que predominó en la citada época la conformaron los gremios, los cuales hasta el siglo XVIII y específicamente en la Revolución Francesa en que se prohibió su formación. En otros países fueron conocidos como gildas o ansas y en España se conformaron bajo el nombre de cofradías.

Estos se integraban por los aprendices que no

percibían salario alguno, es más, pagaban a cambio de aprender así mismo se conformaban por los oficiales los que asemejaban el papel de trabajadores asalariados, trabajaban libremente y sin riesgo, según el Maestro Carro Igelmo, "en la relación profesional el oficial con el maestro era un auténtico contrato de servicios, libre y retribuida..."; y en la cima el maestro que conformaban una especie de patronos que integraban una institución muy cerrada.

En las organizaciones gremiales se conoció la reglamentación de la jornada, pero esta era muy extensa, puesto que se computaba de sol a sol y solo en trabajos mineros se logró una reducción que no siempre fue observada.

A partir del siglo XV vuelve la humanidad al renacimiento con ello surgen los inventos, las repúblicas, preparando con ello el nacimiento del derecho del trabajo; se le comienza a dar importancia al trabajador del campo en el momento en que el colonato o vasallaje y la esclavitud son insuficientes, surgiendo así el trabajador asalariado.

En la "novísima recopilación", se otorga una importancia preponderante al trabajador agrícola y fija su jornada de trabajo de sol a sol, así mismo, la "real cédula" de España, establece el citado criterio.

En el siglo XVIII, al desaparecer los gremios, a consecuencia del edicto de "Turgot" y en 1791 por la ley Chapellier, se proscriben a estos, abriendo el camino a los grandes empresarios que forman a las fábricas y manufacturas, surgiendo la concentración de capitales y la creciente - - -

clase obrera; el contrato de trabajo se renueva prácticamente cada día (trabajo, cobro), llamándoseles a estos trabajadores jornaleros.

Es en el final de esta época cuando empiezan a aparecer las excesivas jornadas de trabajo, los salarios raquíticos y las demás condiciones de trabajo infrahumanas.

2.1.3. REVOLUCION INDUSTRIAL

En Inglaterra hubo gran crecimiento de la industria a raíz del auge en el maquinismo, se inventó el telar industrial, la máquina de vapor y gran infinidad de máquinas, contrayendo esto un crecimiento acelerado de la industria.

Entre otras invenciones se creó la iluminación por medio del gas, por lo cual se prolongaron las jornadas de trabajo diarias, ya que si anteriormente se regía su duración de sol a sol, ahora no dependía de la luz del sol, e inclusive se adaptaba a este tipo de jornadas a las mujeres y niños menores de siete años, siendo estas jornadas de entre doce y diecisiete horas diarias.

Esta situación culmina con la revolución cartista que consistía en cartas que las convenciones de obreros organizados envían al parlamento inglés.

Uno de los progresos que lograron en ese tiempo fue la creación de la ley sobre salud y moral de los trabajadores que limitaba las horas de trabajo y fijaba niveles mínimos para la higiene y la educación de los trabajadores, correspondiendo la citada ley al año de 1802.

El cuatro de febrero de 1829, en Londres, se organiza la primer convención cartista integrada por cincuenta y tres delegados.

Este congreso envía una primer carta al parlamento que no obtiene respuesta, por lo que en el año de 1842 se envía una segunda carta en donde se protesta y se hacen peticiones para reducir la jornada de trabajo excesivamente larga e inhumana, por los bajos salarios y que a continuación transcribimos un pequeño fragmento de la misma: "...con la jornada de trabajo excesivamente larga, los bajos salarios y las malsanas condiciones de una fábrica es insuficiente para mantener la salud de los obreros y asegurarles comodidades tan necesarias después de un desgaste intensivo de fuerza muscular...";²⁹ e inclusive protestan en contra de los monopolios de toda índole.

De esta segunda carta tampoco se obtiene respuesta por lo que los obreros intentan realizar una huelga general el día diez de abril de 1848, dicho intento culminó con una sangrienta represión.

En ese tiempo Roberto Owen, socialista utópico, fue el único que intentó en sus factorías de New Lamark la reducción de la jornada de trabajo, pero solo en algunas industrias de hilados y tejido se logró reducir la jornada a once horas diarias.

No obstante la sangrienta represión de los cartristas, surge ya el movimiento obrero organizado y que -

(29) BRICEÑO RUIZ Alberto. Ob. cit. p. 62.

dará importantes frutos en el siglo siguiente.

2.1.4. REVOLUCION FRANCESA

La Revolución Francesa comienza en el año de 1848, en donde la clase obrera se propone la participación en el poder de la pequeña burguesía.

Estos reclaman el reconocimiento del derecho del trabajo, ya como una ciencia, organización del derecho del trabajo y creación de un ministerio que tuviera bajo cuidado la regulación de las relaciones obrero patronales.

En realidad la Revolución Francesa solo fué una lucha de la burguesía para tomar el poder político, y todas esas libertades consagradas por la teoría de la autonomía de la voluntad, no llegan a beneficiar en mucho a los obreros, es más, propició una mayor explotación de los trabajadores, aprovechando sus desventajas tanto económicas, culturales y políticas.

Un aspecto muy importante es que en esta etapa surge el contrato de trabajo en su máxima expresión y como vínculo de unión entre los sujetos de la relación laboral (trabajador-patrón), pero estas relaciones forman, todavía, parte del derecho civil.

Estas condiciones dieron lugar a una de las épocas más desastrosas y angustiantes de la historia para el movimiento obrero, siendo una época de explotación y de efímeras garantías laborales, si no es que nulas.

2.1.5. LIBERALISMO.

Esta corriente se creó a raíz de la Revolución Francesa, la cual según su máximo exponente Adam Smith, se rige toda relación de índole económico por la ley de la oferta y la demanda, además de que entre otras características de las relaciones laborales de aquel tiempo imperaban las siguientes:

a) Prohibición de los contratos para toda la vida, aunque a contrario sensu, el problema de los trabajadores era nula estabilidad en el trabajo a consecuencia de los contratos excesivamente cortos.

b) Los obreros por su parte se vieron obligados a aceptar todas las condiciones de trabajo que les fueron impuestas por los empresarios en virtud de la necesidad en que se encontraban, puesto que había "mucha demanda de trabajo y poca oferta del mismo".

c) A consecuencia de lo anterior se prolonga la duración de la jornada de trabajo hasta por una duración de dieciséis a dieciocho horas diarias.

d) Insalubridad y condiciones de trabajo infrahumanas, poca higiene en el trabajo y nula seguridad social.

e) Empleo masivo de trabajadores del sexo femenino y menores de siete años, que conformaban las llamadas medias fuerzas, puesto que estos importaban un costo de producción mucho menor.

En cuanto a la jornada de trabajo el liberalismo se

impuso enconadamente en contra de la reducción obligatoria de la misma, aduciendo que no se podía prohibir a nadie que trabajase el tiempo que se quisiera (aunque muy cierto, en la práctica al obrero se le obligaba a trabajar las jornadas extenuantes que hemos mencionado), pugnaban además, para que el estado no interviniera para nada en las relaciones entre particulares, puesto que su única función solo era el vigilar el orden público, pero sin mediar ni intervenir en las relaciones entre particulares (estado gendarme), era el "dejar hacer, dejar pasar", escudándose además, bajo la teoría de la autonomía de la voluntad, considerando al trabajo como a una simple mercancía.

Posteriormente se realizaron los grandes movimientos obreros para lograr mejores condiciones de trabajo, dignidad del mismo así como su valoración y que a la postre derrotaron a estas corrientes.

2.1.6. SOCIALISMO.

Se divide esta ideología en dos corrientes, una - fue la correspondiente al llamado socialismo utópico y la otra, es el llamado socialismo científico.

El socialismo utópico es nombrado así por ser una corriente integrada por autores que sonaban con un socialismo ideal, el cual quisieron llevar a la práctica sin base científica alguna y solo con buenos propósitos, aunque no tuvo éxito, esta corriente sienta precedente en las posteriores corrientes del socialismo.

Fue principalmente representada por el Conde de Saint Simón con su obra el "nuevo cristianismo", así también la representaron Noel Babeuf en Francia y Roberto Owen en Inglaterra, estos en general pugnaban por un comunismo ideal, primitivo donde todo era de todos, cada quien recibía su parte del trabajo que realizaba, de acuerdo a sus aptitudes, todo era equitativo.

Pero la corriente que más influyó en el mundo fue el socialismo científico o bien llamado, materialismo dialéctico, histórico.

Sus ideales se encuentran contenidos en el manifiesto del partido comunista, publicado por su autor Carlos Marx, en el año de mil ochocientos cuarenta y ocho, apoyado por Federico Engels, siendo esta doctrina de gran influencia para los movimientos obreros.

Sus ideales están basados en que solo debe subsistir la clase del proletariado, la cual siempre ha sido explotada, pero un día tendrá que vencer en la lucha de clases para quedar en el poder. En este movimiento se hace ver que a los obreros se les considera como simples mercancías otorgándoles un valor en relación a su productividad.

Por lo tanto es la primer doctrina científica que dignifica al trabajo en sí y no como una simple mercancía.

Marx recomienda que todo medio de producción esté en manos del estado, fiscalización y supresión de los propios medios de producción por medio del estado consagrando además,

la expropiación de los medios de producción que sean privados, una reducción de la jornada que sea humanitaria.

Paralela a esta doctrina la Iglesia expide una encíclica el quince de mayo de mil ochocientos noventa y uno, llamada "RERUM NOVARUM", que define la posición de la Iglesia respecto al problema social existente y pugna por una propiedad privada con fines sociales, por una dignidad del obrero, mayor valor al trabajo, mejores condiciones de trabajo tales como una jornada de trabajo mas humanitaria y acorde con las posibilidades del trabajador así como un salario digno.

2.1.7. SIGLO XIX.

En este siglo es cuando en realidad se cristaliza la creación del derecho del trabajo como una ciencia e instrumento de justicia social, sucediéndose los siguientes acontecimientos:

En Alemania nace el derecho del trabajo gracias al canciller Bismarck, que el veintiuno de junio de 1869, expide una ley que rige las relaciones de trabajo, respecto al establecimiento de las condiciones de trabajo, limitaciones a dichos acuerdos en favor de los trabajadores y protección a la salud de los mismos.

En Francia en 1894, el parlamento reconoce el derecho de asociación y en ese mismo año se fija la jornada máxima de trabajo de diez horas y media, reduciéndose después a diez horas.

En Ginebra en el año de 1886, se establece la

jornada de trabajo máxima en ocho horas, siendo ratificada esta resolución por el Congreso de París de 1889.

Siendo estos los principales acontecimientos que dieron origen al derecho del trabajo, podemos atrevernos a decir que al ver los empresarios el gran avance que desarrolló el derecho del trabajo, optaron por adherirse al sistema que estableció este derecho.

2.1.8. EPOCA ACTUAL.

En este siglo ya se reconocen plenamente los derechos de los trabajadores notándose tres grandes acontecimientos, además de la creación de la Constitución de 1917 de nuestro país.

El tratado de Versalles, celebrado al término de la primera guerra mundial, en este tratado se fijó la duración máxima de la jornada de trabajo en ocho horas, la cual aceptaron los representantes de los estados en su gran mayoría, así como la totalidad de los representantes de los trabajadores, no siendo así los patronos que alegaban que se requería de mayores esfuerzos para reponerse de los efectos causados por la guerra. En este tratado también sobresale la creación de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).

La conferencia de Washintong, celebrada en el año de 1919, fué otro de los grandes acontecimientos y logros para regular la jornada de trabajo, en esta asistieron países como Francia, Estados Unidos, Uruguay, Inglaterra y Argentina

entre otros.

Su objeto principal fué el de reglamentar la jornada de trabajo con una duración de ocho horas como máximo, lo cual se logró, aunque con ciertas restricciones, como el excluir de esta reglamentación a los campesinos, trabajadores domésticos y empleados y que la horas que no se hayan trabajado por reducción de jornada de trabajo, se compensaran en otro día.

Además su texto al no ser muy concreto propicia a que en ciertos casos, en otros países se alargue dicha jornada de trabajo, ya que se consagra el principio de trabajo efectivo en la jornada de trabajo, por lo que no se toman en cuenta los descansos, lo que dá lugar a que el trabajador permanezca mayor tiempo en el establecimiento en que desarrolla su trabajo.

Por último, otro gran acontecimiento lo fue la creación de la Constitución del Weimmar de 1919, que establece el derecho unitario del trabajo, mejoramiento de las condiciones de trabajo, destacando la jornada de trabajo de ocho horas, entre otras cosas, por lo que se puede decir que es una de las primeras constituciones sociales del mundo.

Para terminar es importante mencionar que nuestra constitución de 1917, es la primer constitución social del mundo, la más adelantada en el plano de seguridad social y que establece derechos plenos a la clase trabajadora, elevando estos principios, por primer vez a rango constitucional.

2.2. HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

Ya que hemos visto un pequeño esbozo de la historia en el mundo de nuestra materia pasaremos a examinar brevemente la historia del derecho laboral en nuestro territorio; desde este momento recalcaremos que el verdadero derecho del trabajo social mexicano se inició en el año de 1917, con el Congreso Constituyente de Querétaro, mismo que hizo posible la promulgación de nuestra constitución; pero antes pasaremos a examinar los más relevantes antecedentes de esta materia y específicamente de la jornada de trabajo en nuestro territorio.

2.2.1. EPOCA PREHISPANICA.

En esta época coexistió junto con la esclavitud la clase de trabajadores compuesta por artesanos y obreros libres, tal como lo revela Hernán Cortes en su segunda carta de relación dirigida a Carlos V:

"Hay en todos los mercados y lugares públicos de la dicha ciudad, todos los días, muchas personas trabajadores y maestros de todos los oficios esperando quién los alquile por sus jornales".³⁰

Estos trabajadores libres eran los que generaban la mayoría de las relaciones de trabajo, aunque en realidad no hubo legislación alguna que regulara la relación de trabajo en ninguna civilización precortesiana.

(30) DAVALOS Jose. Constitución y nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. segunda ed. Mexico, 1991. p. 24.

Junto con estos trabajadores existió una especie de gremios semejantes a los europeos, además de esto no hay suficientes indicios que puedan determinar las posibles formas de jornada, salario y demás condiciones de trabajo que se daban en aquella época.

2.2.2. COLONIA.

Entre las leyes que rigieron a la Nueva España, sobresalieron las "Leyes de Indias", que a iniciativa de los reyes católicos se crearon para evitar la explotación de los indios por parte de los comendados, caracterizándose por su gran calidad social y humana aunque no concibe un régimen laboral que se precie de ser justo.

Esta legislación normaba muchos aspectos laborales de los indios, incluso la jornada de trabajo de sol a sol, protección al salario, en efectivo, oportuno e íntegro, pero carecía de disposiciones que tendieran a la igualdad de derechos entre el indio y el amo.

En realidad estas medidas son calificadas como medidas de misericordia, además de que no funcionaron en la práctica, por ello estas leyes carecían de sanciones rigurosas a lo que infringieran esta normas; por ausencia de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o investigar sus faltas. Además de esta figura existió la encomienda que en principio fué un sistema justo, pero que con el paso del tiempo se convirtió en un sistema de explotación. Así mismo se estatuyó el repartimiento cuatequil, una especie de leva

para el trabajo de las minas, el jornal o peonaje y el obraje fueron otras figuras que imperaron en la colonia y por último mencionaremos al sistema gremial que imperó en gran parte de la colonia hasta el año de 1813 cuando el ocho de junio se promulga una ley que permite a todo individuo dedicarse al oficio que se quisiera sin requisito alguno, con lo que se provocó su desaparición.

El gremio era regulado por ordenanzas y reglamentos que los mismos gremios elaboraban, eran aprobados por el ayuntamiento y confirmados por el rey.

En esta época también predominó la jornada de trabajo de sol a sol.

2.2.3. INDEPENDENCIA.

De los acontecimientos más importantes en materia del trabajo se encuentran en esta época:

El decreto de abolición de la esclavitud pronunciado en Guadalajara por Miguel Hidalgo y Costilla, así mismo el Congreso de Chilpancingo, el catorce de septiembre de 1813, confirma el decreto de Guadalajara, además, se auspicia un programa para aumentar el jornal al pobre y mejorar las condiciones de trabajo, así como su nivel de vida.

Durante la Guerra de Independencia siguió imperando la Leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación.

2.2.4. EPOCA INDEPENDIENTE.

En primer término se destaca la creación de la Constitución del cuatro de octubre de 1824, promulgada por el Congreso Mexicano del 24 de febrero de 1822, mismo que establece la jornada de trabajo laborada de dieciocho horas y salario de dos reales y medio.

Más tarde en el año de mil ochocientos treinta y seis, el gobierno conservador de Santa Anna, en las Siete Leyes se confirman las mencionadas disposiciones.

En la época del reinado de Maximiliano, es cuando se elabora la primera legislación de protección a los trabajadores agrícolas y ciudadanos. Y es el diez de abril de 1865 cuando se crea el estatuto provisional del Imperio Mexicano, este en sus artículos sesenta y nueve y setenta, prohíben los servicios gratuitos o forzosos, salvo que fueran prescritos por la ley; el primero de noviembre de 1855 se crea la Ley del Trabajo que establece la jornada laboral de sol a sol con descanso de dos horas, pago de salarios en efectivo, libertad del campesino de separarse del trabajo de la hacienda; cabe recalcar que esta ley es la única de carácter social que se creó en el siglo pasado.

La Constitución de 1857, consagra el individualismo liberal y consecuentemente la libertad de profesión individual o de trabajo.

En su artículo quinto versa: "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y retribución".

Ignacio Ramírez el "Nigromante" e Ignacio Luis Vallarta, el tres de agosto de 1865 se pronuncian en contra de cualquier medida de protección social apoyados en su principio de "dejar hacer, dejar pasar".

En 1870 se promulga el código civil, notándose la inexistencia del derecho laboral, puesto que lo regulaba el derecho civil llamando a la relación de trabajo "contrato de prestación de servicios", además se suprime la jornada de sol a sol, estableciendo la que convenga a las partes, lo que daba lugar a la explotación indiscriminada del campesino y del trabajador.

2.2.5. PORFIRIATO Y REVOLUCION.

Este siglo comenzó con violentas luchas de los obreros por obtener mejores condiciones de trabajo y defender sus derechos sociales, llegando su culminación con las huelgas de Cananúa y Río Blanco, las cuales terminaron en sangrientas represiones.

El partido liberal mexicano, dentro de sus estatutos y principios sociales, se encontraban: La jornada máxima de ocho horas, salario mínimo de un peso, tomar providencias necesarias para que se respete la jornada de trabajo, prohibir el empleo a menores de catorce años, entre otros.

El veintitres de agosto de 1914, en Aguascalientes, el gobernador Alberto Fuentes D. expide una ley en donde se estatuyó el descanso semanal, la jornada

máxima de ocho horas y prohibición de reducciones al salario mínimo.

El diecinueve de septiembre del mismo año se decreta la jornada de ocho horas, salario mínimo y abolición de deudas de campesinos.

En Jalisco el dos de septiembre de 1914, se decreta el descanso dominical y días obligatorios de vacaciones. Así mismo por decretos del siete de octubre de 1914 y veintiocho de diciembre del siguiente año, se estatuye la jornada máxima de trabajo de nueve horas, prohibición de trabajar de los menores de nueve años, salario mínimo para el campo y la ciudad, protección al salario, trabajo a destajo y se crean las juntas de conciliación y arbitraje.

En Veracruz, el cuatro de octubre de 1914, se decreta el descanso semanal y el diecinueve del mismo mes y año se estatuye la jornada máxima de nueve horas, descansos intermedios para tomar alimentos, descanso semanal obligatorio y el salario mínimo general.

En Yucatán el General Salvador Alvarado emite las primeras leyes en materia laboral, así el catorce de mayo de 1915 se crea el consejo de conciliación y tribunal de arbitraje. El día once de diciembre del mismo año se decreta la jornada máxima de trabajo, descanso semanal, el salario mínimo general, medidas de higiene, seguridad y riesgos de trabajo.

En el Distrito Federal, el doce de abril de 1915 se establece un proyecto de ley sobre el contrato de trabajo.

Por último, con la creación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de 1917 se crea plenamente el derecho laboral en México y el derecho social en el mundo, siendo básicamente en el artículo ciento veintitrés de nuestra Carta Magna y en el artículo quinto de la misma, los que rigen toda relación de trabajo y de los cuales nace la Ley Federal del Trabajo que en la actualidad nos rige y que da existencia al derecho del trabajo y de seguridad social, elevándolas a rango constitucional, volviéndolas irrenunciables y obligatorias, por lo que podemos decir que México es uno de los países con mayor avance en el campo social.

C A P I T U L O I I I .
COMPARACION ENTRE LAS LEGISLACIONES DE MEXICO
Y ESTADOS UNIDOS.

En el presente capítulo conoceremos las características de la jornada de trabajo remunerada por hora, en el lugar en que ha tenido su mayor práctica y aceptación, debido al tipo de sistema jurídico que rige al país que la adoptó, el de los Estados Unidos de Norteamérica. Así mismo emprenderemos un estudio comparativo de los caracteres distintivos del Derecho Laboral Mexicano y del Estadounidense, examinando las condiciones reales en que se ha desarrollado cada uno de estos sistemas jurídicos, realizando esto a fin de que comprendamos mejor las condiciones en que esta modalidad es viable de establecer, si la imposición de esta en nuestro territorio es o no factible, por lo que a continuación expondremos un análisis comparativo de los mencionados sistemas.

3.1.1. CARACTERES GENERALES DEL DERECHO
NORTEAMERICANO.

A grandes rasgos se resalta la enorme diferencia que existe entre nuestro sistema jurídico y el del norte, puesto que el derecho que nos rige pertenece a la familia del derecho indogermánico, teniendo este como carácter principal, que es un derecho que se aplica en base a normas ya elaboradas, es decir, en base a supuestos jurídicos ya establecidos, formándose a consecuencia un código o ley cuyo

contenido sera aplicado al caso en concreto, este derecho es el llamado formalista o codificado; en cambio el sistema jurídico que rige a casi toda la Unión Americana es el formado en base a lo establecido por los principios del derecho anglosajón "common law", siendo este un derecho de carácter costumbrista, ya que el mismo no se rige en base a códigos o leyes, este derecho se vá aplicando por medio de criterios jurisprudenciales basados en principios de la razón y la lógica, así como de la experiencia, es un derecho jurisprudencial.

Para el norteamericano el derecho se reviste de una forma jurisprudencial, puesto que las normas emanadas del poder legislativo no se consideran como el tipo normal de la norma jurídica ya que son asimiladas por el sistema una vez que han sido interpretadas y aplicadas por los tribunales judiciales. Cuando no existe precedente, el jurista tendrá que decir "there is no law on the point", (no existe una norma jurídica sobre el caso, inclusive aunque existiera una disposición legal al respecto), las leyes y reglamentos son considerados como complementos y correctivos del common law, en sentido estricto.

El derecho en Estados Unidos de Norteamérica, esta constituido por un derecho no escrito que se encuentra en las declaraciones judiciales y en los principios emanados de estas, cuando constituyen jurisprudencia.

Otro rasgo característico de este derecho es que a diferencia del nuestro, le es extrana la division entre

derecho público y derecho privado, para ellos no es existente la mencionada división, tampoco conciben la división del derecho por materias, tales como lo son el derecho civil, penal, laboral, etc.; por lo que no pueden concebir al derecho laboral y al social en la dimensión en que es concebido por nosotros, no toma al derecho laboral como a una rama independiente, tal como lo es en nuestro país, que son consideradas ramas autónomas de la ciencia del derecho independientes de cualquier otra rama, mismas que merecen la importancia y estudios necesarios por su autonomía e importancia.³¹

Los norteamericanos no conciben al derecho del trabajo como algo autónomo sino que lo relacionan íntimamente con el derecho de relaciones industriales, predominando el principio de la mejor producción, sin tomarle mayor importancia a la calidad social y humana del trabajador tal como en México es concebido, como un derecho social por excelencia y un derecho protector de la clase trabajadora que tiende a buscar el bien común de la sociedad, lograr una paridad de obligaciones y derechos, el bienestar del trabajador, su familia y una justa retribución de la riqueza basada en un sistema de justicia y equidad sociales.

Podemos aseverar que el derecho anglosajón y en especial el estadounidense, tiene como prioridad un mayor

(31)CAVAZOS FLORES Baltasar.Estudio comparativo entre la legislación laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano, T.L.C..Ed. Trillas.Mexico, 1933.p. 14.

desarrollo de la producción, siendo netamente un sistema de corte neoliberal, sin mayores principios sociales; en cambio nuestro derecho está encaminado a resolver el problema social y el bienestar de nuestra población trabajadora, aunque sí se le toma importancia a una mejor producción, se le otorga en nuestra legislación mayor preponderancia a la cuestión social.

En ese país, al ser una República Federal previene determinadas situaciones y materias que se rigen por los poderes federales, siendo estas materias de competencia federal; en cambio, otras se rigen por las autoridades estatales, por ende, siendo estas materias de competencia local, podemos afirmar que solo determinadas materias están legisladas y aplicadas por los tribunales y poderes federales, en tanto que las que no están especificadas como exclusivas de la federación, constituyen materia para los poderes de los estados; esta división llega a tal grado que la constitucionalidad o inconstitucionalidad de un fallo o acto de autoridad se rige por cuestiones de orden competencial, puesto que la competencia de los tribunales jurisdiccionales se regula de acuerdo a la competencia de cada autoridad. Si un tribunal federal adopta y aplica leyes emanadas o facultadas solo para el de jurisdicción de un estado, es un hecho que este acto de autoridad se tacha de anticonstitucional.

La constitucionalidad o inconstitucionalidad de determinado acto de autoridad no se determina, por lo

general, en que si hay o no violación de un derecho consagrado en la constitución, sino que se determina por su competencia jurisdiccional.

En relación a este punto las autoridades locales pueden ejercer en determinado momento una facultad llamada residual, consistente en que las autoridades locales pueden aplicar sus criterios en donde haya lagunas por parte de los poderes federales, a fin de subsanar o aclarar estas, pudiendo legislar o adoptar leyes que no estén expresamente facultados los poderes federales para actuar.

El derecho laboral en el país vecino del norte no lo existe en la dimensión que nosotros concebimos al nuestro, sino que este solo es considerado formando parte del llamado derecho de relaciones industriales a consecuencia de los principios netamente neoliberalistas que reinan en ese país.

En México el derecho laboral se ha regulado y normado a nivel de garantía constitucional, de orden social, siendo nuestra Carta Magna el ordenamiento esencial en donde se establecen los mínimos de condiciones de trabajo y de relaciones en general de que un trabajador debe disfrutar; en cambio el derecho que rige a la Union Americana solo regula estas situaciones a nivel local o regional, en tanto que en México, la base para fijar las relaciones y condiciones de trabajo, es nuestra norma fundamental, derivando de esta una ley constitucional. Todo este tipo de situaciones en Estados Unidos se regulan en base al contrato colectivo de trabajo, tanto las condiciones de trabajo, relaciones laborales y

resolución de conflictos de esta índole, habiendo solo leyes a nivel local, no estando previstos los trabajadores, de una protección a nivel constitucional, normándose estas situaciones solo a nivel estatal o regional y hasta solo en determinados sectores.

Es evidente que en Estados Unidos de Norteamérica no se concibe al derecho laboral como nosotros lo consideramos, notándose en este rubro la gran diferencia de estos derechos en sus principios y estructuras.

3.1.2. ASPECTOS DE LA JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo como las demás condiciones de trabajo, se regulan en Estados Unidos por medio del contrato colectivo de trabajo, así también las formas de resolver los conflictos de esta materia y a diferencia del Derecho Laboral Mexicano, las normas que marcan los parámetros para establecer estas situaciones solo se dan a nivel local, ya que las relaciones y condiciones de trabajo en general se rigen esencialmente en el contrato de trabajo, puesto que no hay suficiente legislación para marcar mínimos de condiciones de que un trabajador debe gozar, basándose esta negociación en la ley de la oferta y la demanda.

Los contratos colectivos de trabajo son instrumentos que sirven para normar las condiciones de trabajo, entre ellas, la jornada de trabajo, basándose en la voluntad de las partes.

No existe fórmula alguna en sentido estricto, para

figurar la jornada de trabajo, limitándose solo a que se laboren cuarenta horas semanales y por lo regular la forma de remunerar la jornada de trabajo es por hora laborada; esta jornada se rige en base a los siguientes principios:

Se consagra el principio de tiempo efectivo de trabajo, toman solo en cuenta el tiempo estrictamente laborado sin contar el tiempo de descanso, comida, tiempo en que el trabajador esté disponible y no realice su trabajo por causas ajenas al mismo, etc.

Las horas que en determinado día de la jornada no se hayan laborado por el trabajador independientemente de la causa, tienen que ser compensados por el trabajador en otro día.

Las horas extras no se estipulan como en nuestra legislación, puesto que en ese país las horas extras están provistas de una menor remuneración, revistiendo un carácter obligatorio.

El Derecho Mexicano del Trabajo, en el ramo social se encuentra muy por delante del Derecho Norteamericano, ya que todas las condiciones de trabajo, resolución de conflictos y estructura de todo el mecanismo laboral de nuestro país, están regulados por una ley que emana directamente de nuestra norma fundamental, coexistiendo todo a nivel constitucional, siendo inalienable e inmutable, no pudiendo ningún precepto en su esencia ser pasado por alto por cualquier órgano ya sea privado o público. En cambio el Derecho Estadounidense Laboral, que se debería tildar de

derecho de relaciones industriales, solo se rige por leyes emanadas a nivel local contando con escasos preceptos fijados a nivel federal, no teniendo control constitucional alguno y por ende toda relación de trabajo se rige por la autonomía de la voluntad, no habiendo mínimos en las condiciones de trabajo en general ni seguridad jurídica del trabajador.

El Derecho Mexicano del Trabajo ha tendido a establecer un mayor número de garantías constitucionales y protectoras de la clase trabajadora que hasta la actualidad constituye la clase social con menos recursos, la más desprotegida y vulnerable a las desgracias tanto culturales, económicas y sociales como naturales.

Los trabajadores mexicanos están jurídicamente más protegidos que los trabajadores estadounidenses, teniendo los nuestros una mayor seguridad en cuanto al cómputo de la jornada de trabajo, puesto que el país vecino del norte solo toma en cuenta el tiempo estrictamente laborado sin tomar en cuenta el tiempo que el trabajador sacrifica a causa de su trabajo, aunque no lo labora en tiempo efectivo, pero es imputable a su actividad laboral, no existe prima dominical, reparto de utilidades y otras prestaciones que en nuestro país son comunes.

En el caso del contrato u oferta individual de trabajo, en Estados Unidos el patrón es el que impone las condiciones que le convengan imponiendo al trabajador condiciones sumamente desventajosas, teniendo opción el trabajador solo de aceptar esa oferta o quedarse sin trabajo,

siendo esta contratación desventajosa en todo momento para la parte trabajadora.

La estabilidad del trabajador mexicano se encuentra más asegurada a nivel constitucional que la del trabajador estadounidense, mismo que en cualquier momento puede ser despedido con mayor facilidad que en México y con menos responsabilidades para el patrón.

Concluiremos que en Estados Unidos de Norteamérica todas las condiciones de trabajo no son de orden público como lo són en nuestro país, sino que se encaminan a una mejor producción de la planta nacional, dejando en segundo término el bienestar social del trabajador.

3.1.3. CONDICIONES DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Las condiciones de trabajo en Estados Unidos se fijan por ambas partes (trabajadores y patrones), en los contratos colectivos de trabajo, siendo en estos donde se estipula la manera en que dichas horas de trabajo serán desempeñadas, la forma de establecer las relaciones de trabajo se limita a la voluntad de las partes, aunque en la práctica a los trabajadores del campo se les obliga a trabajar por mayor tiempo de las cuarenta horas semanales establecidas.

Como en el anterior subtítulo mencionamos que solo existen determinados cuerpos jurídicos que forman las jornadas máximas de trabajo, siendo estos de carácter

regional, puesto que solo tienen vigencia en determinados estados o regiones de la Unión Americana y hasta solo en ciertos sectores de la población trabajadora (electricistas, burócratas, mineros, etc). Un ejemplo lo constituye la N.L.R.A. (National Labor Relations Act³²), dicha ley constituye uno de los intentos y logros de los sindicatos norteamericanos para limitar la jornada de trabajo en su país, pero esta no abarca a la totalidad de la federación ni ha sido elevada a rango constitucional.

Dicha jornada de trabajo se ha reducido en virtud del avance tecnológico que acae a este país y consecuentemente la producción no se demerita, puesto que las grandes industrias y empresas han llegado al grado de turnar a los trabajadores en horarios rotativos para los fines de que la producción en ningún momento cese, consiguiendo un máximo de rendimiento, motivo por el cual se han establecido las cuarenta horas semanales provistas en trabajo, por lo que afirmamos que se han encaminado a realizar una mayor sofisticación de la producción.

El trabajador norteamericano en su país está más desprotegido y a merced del patrón, aunque supuestamente la forma de fijar las relaciones y condiciones de trabajo es al arbitrio de las partes, pero en la práctica el patrón es el que las impone.

(32) B. GOULD IV William, traducido por GONZALEZ BIEDNA Eduardo. Nociones de Derecho Norteamericano del Trabajo. Ed. tecnos, s.a. Espana, 1991.p. 142.

3.1.4. REMUNERACION DE LA JORNADA DE TRABAJO.

En obvio de repeticiones diremos que todas las condiciones de trabajo están reguladas en los contratos colectivos de trabajo, pactados por lo general, a nivel regional por los sindicatos, no habiendo un límite para la fijación de las relaciones de trabajo. Así mismo la manera más generalizada de remunerar el tiempo laborado por el trabajador, es la compensación por hora laborada, siendo el salario mínimo impuesto en ese país hasta el seis de febrero de 1995, estipulado en cuatro dolares con sesenta centavos por hora, ya que el siete de febrero del citado año el presidente de ese país hizo una convocatoria en el Congreso para aumentar esa remuneración a cinco dolares con cincuenta centavos por hora, alegando que el mismo no alcanza para que el trabajador promedio pueda vivir. Es así como el empresario estadounidense puede aprovechar mejor el trabajo de sus empleados, asimismo puede darle mayor efectividad a estos, en ocasiones en perjuicio de sus trabajadores obteniendo el patrón una mayor ganancia con menor costo de producción.

Dicha remuneración es distinta a la nuestra puesto que en nuestro país el salario mínimo es fijado por jornada de trabajo, que por lo regular es de ocho horas diarias, misma que se paga con un salario mínimo de aproximadamente a dieciocho nuevos pesos por día.

Se remunera semanalmente en Estados Unidos, a los trabajadores, en cambio en México, es semanal la remuneración para los obreros y quincenalmente para los empleados, tal

como lo preceptúa el artículo ochenta y ocho de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Además del tipo de remuneración que hemos mencionado, en Estados Unidos se puede dar el pago por unidad de obra o por comisión, siendo mas generalizada la remuneración por hora laborada.

3.1.5. TIPOS DE JORNADAS DE TRABAJO EN ESTADOS UNIDOS.

La jornada de trabajo en ese país está fijada conforme a lo acordado y estipulado en la Conferencia de Washintong, que prescribe la jornada de trabajo a un máximo de ocho horas por día, tal como ese país lo impuso, deben ser horas de trabajo netamente efectivo.

Esta jornada de trabajo puede ser repartida en seis días de la semana y el tipo de remuneración en cuanto a la jornada nocturna y mixta, se encuentran contenidos en los contratos colectivos de trabajo.

Las horas extras, son a diferencia de nuestra legislación, de caracter obligatorio y se pagan por lo general, salvo pacto en contrario, en una vez y media de lo que implica el monto de la hora normal, en cambio en nuestro país, no se revisten estas horas de obligatoriedad y se pagan al doble en caso de realizarse.

Toda variante que sufra la jornada de trabajo en cuanto al tiempo, forma de desempeño y su remuneración, son fijadas en los multicitados contratos colectivos de trabajo.

En el Derecho Norteamericano no se estipula que tipo de jornada debe realizarse, sino que esta es fijada entre las partes, entre el sindicato y el empresario, o bien, la imposición del patron para con el trabajador individual. No siendo ocioso mencionar que el trabajador individual está sumamente desprotegido en ese país.

Es obvio que nuestro derecho es de mayor avance social y de una mayor cultura humanística a comparación del sistema neoliberalista del norte.

3.2. CONDICIONES SOCIALES EN MEXICO Y EN ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA.

Hemos realizado un pequeño esbozo de lo que es el Derecho Norteamericano del Trabajo, mismo que en realidad no existe, tal como por nosotros es concebido y para poder conocer mejor nuestro objeto de estudio en relación con la realidad de nuestro país y así poder formar conclusiones sobre el tema, hay que estudiar los factores sociales que recaen en estos dos países.

En este apartado abarcaremos los aspectos culturales y sociales, ya que dentro de estos campos se encuentran factores que indudablemente forman a cualquier sociedad, ya que el legislador al realizar sus funciones tiene la necesidad de tomar en cuenta estos factores entre otros, tratando de adecuar la norma creada a la sociedad en que se aplique para no provocar un transtorno social; no el que trate que una sociedad se adecúe a la norma creada, lo

cual sería una aberración.

Es así como realizaremos un estudio comparativo de todos esos factores para ver si el terreno sobre el que pretenden variados sectores de nuestro país implantar la jornada de trabajo remunerada por horas, es viable.

3.2.1. CONDICIONES JURIDICAS DE LOS TRABAJADORES.

Es un hecho que nuestros derechos laboral y social se encuentran muy por delante del derecho de nuestro vecino del norte, puesto que nuestro sistema jurídico laboral se encuentra elevado a la categoría de norma fundamental, por lo tanto, es inmutable e inviolable hasta para el poder ejecutivo, en cambio en Estados Unidos se encuentran esencialmente sujetos, a la voluntad de las partes.

Hay que ver que a pesar de que poseemos un sistema jurídico social único, en nuestro país el derecho se maneja de acuerdo con el clima político en que se encuentra nuestro régimen, es así como en sexenios pasados se mostró un régimen paternalista que protegía en cierta manera a la clase trabajadora, ya que se llevaba a cabo una política de orden presidencialista social, siendo esencialmente un régimen que mantenía a todos los sectores de la economía a base de subsidios y estímulos fiscales, aclarando que siempre los salarios de la clase trabajadora han sido casi inmutables, es decir, se han congelado frente a las alzas del costo de vida.

En cambio, en el régimen actual se está viendo una tendencia hacia el neoliberalismo, mismo que tiende a

restringir las garantías laborales y sociales a través de sus políticas económicas, llegando a afectar gravemente a la clase trabajadora, puesto que las garantías de carácter social se presentan como una traba en el supuesto desarrollo económico.

Si bien es cierto que en un pasado se aplicaba con relativa fidelidad nuestra legislación laboral, también es cierto que esta aplicación se ha restringido gradualmente hasta ir perdiendo gran parte de su positividad, siguiendo nuestro actual régimen prácticas políticas encaminadas más que al bienestar social, hacia una búsqueda del poder o bien, para lucrar, notándose la falta de educación ética, política y social de nuestros funcionarios, habiendo una tremenda corrupción en nuestro aparato de justicia, debido a factores como:

El vicio que se ha presentado en los servidores públicos desde antaño, siendo éste el primer obstáculo a desarraigar, ya que estas corruptelas se han vuelto costumbre y hábito de estos máxime que los mismos ciudadanos para poder conseguir sus fines fomentan estas actitudes.

En diversos sectores de la aplicación de la justicia, el servidor público no tiene un salario acorde con sus responsabilidades y necesidades, aunado a esto se encuentra la mediocre preparación cultural y capacitación de la mayoría para desempeñar sus funciones.

Al carecer nuestra población de educación cívica,

siendo ignorante de sus derechos y obligaciones como ciudadanos, son más vulnerables y fáciles víctimas de los abusos y vicios de nuestro sistema burocrático, no habiendo los recursos suficientes para que el grueso de nuestra población pueda ser asesorada debidamente.

El estado al tener estos vicios en su aparato burocrático, no es capaz de aplicar nuestro derecho social con la fidelidad y esmero necesarios, no basta que el estado expida cuerpos jurídicos de carácter social, sino que es necesario aplicarlos a la praxis social y jurídica, cosa que no ocurre en nuestro país.

El estado, de seguir con prácticas políticas que no son acordes con sus fines ni con nuestra Carta Magna, sigue perdiendo legitimidad en sus actos, puesto que no cumple ni siquiera con sus fines esenciales, como los son, la búsqueda del bienestar y libre convivencia de nuestra sociedad basados en un sistema de justicia y equidad.

Como en tiempos pasados, el estado esta integrado esencialmente por un grupo que monopoliza el poder, mismo grupo que siguió prácticas que desprotegen a la clase mayoritaria, al grueso de nuestra ciudadanía, favoreciendo solamente a los grupos de poder que existen y a cumplir con intereses particulares distorsionando en nuestro país la aplicación de la justicia.

3.2.2. CONDICIONES ECONOMICAS Y CULTURALES DE LOS TRABAJADORES.

Estudiaremos estos dos aspectos en forma interrelacionada, ya que el uno y el otro están íntimamente ligados puesto que mientras que más está preparado un individuo culturalmente, mayor capacidad económica tendrá repercutiendo esto en su vida.

En el aspecto cultural podemos afirmar que nuestro país está más avanzado que Estados Unidos de Norteamérica, en cuanto a las ciencias humanísticas, no contando con un desarrollo en el rubro tecnológico, mismo que en el país vecino ha alcanzado un desarrollo vertiginoso obteniendo así, una mayor capacidad de producción y de poder económico.

El ciudadano mexicano medio tiene un mayor desarrollo en lo que respecta a una cultura general que el ciudadano medio norteamericano no posee, ya que estos se abocan a obtener un mayor desarrollo y capacidad de producción para obtener bienes materiales y poder económico, descuidando las ciencias que se ocupan de estudiar al ser humano como ente individual, racional y cultural.

Nuestro país en la actualidad, está sumido en una crisis económica sin precedentes, teniendo un ínfimo poder político, económico y militar frente a Estados Unidos, teniendo ellos una ventaja tanto de ingreso per cápita, producción de bienes y servicios, capacidad de exportación, etc.

En lo que respecta a nuestra moneda, esta se

encuentra al tipo de cambio frente al dolar en N\$6.50 (SEIS NUEVOS PESOS 50/100 M.N.) por dolar, por tanto el trabajador estadounidense gana aproximadamente al día la cantidad de N\$117.00 (CIENTO DIECISIETE NUEVOS PESOS 00/100 M.N.).

Hay que destacar que el costo de la vida en ese país es mucho mayor, habiendo bienes y servicios que se adquieren con mayor costo que en nuestro país tomando en cuenta que la sociedad norteamericana es del tipo netamente consumista, teniendo la necesidad de adquirir artículos que aunque no son esenciales para satisfacer sus necesidades, el mismo ciudadano norteamericano los torna indispensables, ayudando a esto los medios de comunicación que atacan en mayor grado las decisiones del norteamericano para inducirlo a consumir artículos innecesarios.

Lo anterior no se puede tomar como pretexto para que se diga que el salario mínimo del mexicano es suficiente para su subsistencia, ya que esto implicaría que nos estamos tapando los ojos, puesto que el salario mínimo no es suficiente siquiera para sufragar las necesidades más elementales de una familia pequeña. El salario del trabajador mexicano a perdido su poder adquisitivo frente al encarecimiento de los productos básicos; según estadísticas el salario del trabajador mexicano se ha demeritado en su poder adquisitivo hasta el primer bimestre de mil novecientos noventa y cinco, en un cincuenta y dos por ciento desde hace cuatro años.

Las empresas extranjeras en México, han econtrado

una panacéa, ya que cuentan con un bajo costo de las materias primas, mano de obra y cuentan con bonificaciones fiscales obteniendo estas empresas un lucro desmedido a costa de nuestro país, adquiriendo un gran poder de especulación económica y político.

La cultura de nuestro país, a diferencia de la norteamericana, cuenta con raíces sólidas y con un mayor pasado, por lo que hemos adquirido un gran cúmulo de valores e instituciones, estructurando un valioso patrimonio mucho mayor que el de la Unión Americana que esta compuesta de individuos que emigraron a ese país y que sus raíces culturales se encuentran en otros países.

A consecuencia de esta falta de valores éticos, morales y culturales nuestro país vecino muestra una mayor tendencia hacia la delincuencia, desintegración familiar y una menor educación ética y religiosa. Pero hay que resaltar que debemos salir urgentemente de nuestro rezago económico y tecnológico tornando apoyos hacia nuestras instituciones educacionales, tecnológicas y productivas.

3.2.3. NIVEL TECNICO Y CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES.

Tanto el nivel técnico y de capacitación de los trabajadores van íntimamente ligados el uno con el otro ya que la capacitación de un trabajador implica el que se le instruya de los conocimientos necesarios para que este realice con mayor eficacia su labor, por lo que al estar más

capacitado cuenta con un mayor nivel técnico.

El avance tecnológico, tanto de las industrias como de los trabajadores es mucho mayor en Estados Unidos; el aparato productivo de nuestros vecinos posee una mayor automatización, así como una mayor aplicación tecnológica, misma que México tiene que importar en gran medida, aprovechando nuestro vecino del norte en vendernos solo tecnología chatarra.

El ciudadano norteamericano está provisto de una mayor capacitación tecnológica, a fin de que pueda constar de medios suficientes para manejar la tecnología existente en el aparato productivo de su país, en cambio nuestros trabajadores en ocasiones no ha llegado siquiera a terminar la educación primaria.

En nuestro país, para el pequeño productor es un problema la adquisición tecnológica y manutención de la misma, ya que no cuenta con el poder adquisitivo suficiente para adquirirla; por ejemplo, en el campo un agricultor norteamericano en promedio cuenta con dos tractores y medio así como con una trilladora y media por cada uno, en tanto que en México solo hay un tractor por cada veinticinco agricultores y dos trilladoras por cada cien de ellos.

El agricultor estadounidense, al tener a su disposición más implementos tecnológicos, se ve en la necesidad de adquirir mas conocimientos y capacitación para poder manejarlos.

En México, aunque la capacitación está instituida

como una garantía social, esta no se lleva a la práctica ya que por una parte los pequeños productores no cuentan con suficientes recursos para canalizar a sus trabajadores a una capacitación, además los medios que utilizan para producir son en ocasiones, de un rezago tecnológico tremendo.

Las grandes industrias en México, solo capacitan al trabajador en lo necesario, no llegando a darle una instrucción completa.

México, tiene aproximadamente un rezago tecnológico en comparación con nuestro vecino, de treinta años y en relación a las necesidades de nuestra población en general, no se requiere de un alto grado de capacitación técnica, por lo que nuestros trabajadores se han estancado en este rubro.

El avance tecnológico en nuestro país así como el económico se deben presentar urgentemente, pero sin sacrificar los logros sociales y culturales de nuestra población.

De lo anterior deducimos que en los Estados Unidos se tiene una mayor capacitación, dadas las necesidades de producción de los grandes industriales para hacer rendir al máximo sus empresas.

Debemos especificar que al estar un estadounidense más capacitado técnicamente, no significa que el mexicano sea menos culto, ya que para el trabajador estadounidense la capacitación es un distintivo de valor, mientras más capacitado está y produce, más vale, en cambio en nuestro

país al trabajador se le toma en primer plano por su calidad humana, como ciudadano constante de derechos y obligaciones, teniendo la misma valía que cualquier ciudadano integrante de nuestra sociedad, cuando menos en el plano jurídico y social.

Otro factor determinante, es que en Estados Unidos cualquier tecnología es fácil de adquirir en su mercado y contrariamente en el mercado mexicano no es posible adquirir esta tecnología con facilidad.

En la Unión Americana hay un mayor número de escuelas y centros de capacitación que en México, puesto que nuestro país cuenta con menos recursos para fomentar la creación de los mismos.

En nuestra legislación laboral esta prevista la obligatoriedad de capacitar a nuestro trabajadores, pero esta no se lleva a cabo en la realidad social, ya sea por una mala planeación de los procedimientos para realizar la capacitación, por lo que se deben fomentar nuevos mecanismos para impulsar la industrialización de nuestro país, por medio de apoyos a nuestro pequeños productores que conforman el grueso de nuestra planta productiva, restringiendo la introducción de artículos y empresas extranjeros en forma masiva, puesto que los grandes consorcios extranjeros al invertir en nuestro país lo hacen en forma leonina, no teniendo nosotros, beneficios equiparables al excesivo lucro de estos, ya sea por la mano de obra barata, materias primas regaladas o por bonificaciones fiscales.

Al llegar estas empresas e introducir artículos

mucho mas baratos que sus similares mexicanos, que en ocasiones son de menor calidad que nuestros articulos, danan nuestra economia nacional, provocando que la pequena y mediana industria nacionales quiebren, propiciando la formacion de monopolios.

Se propone un mayor apoyo de nuestro estado hacia nuestra planta productiva nacional ayudando a introducir y crear tecnologia, apoyar la capacitacion masiva para poder adaptarse a esta tecnologia y a largo plazo produciria, pero solo se puede llegar a esto mediante una planeacion a largo plazo tanto economica como social.

Por lo anterior, nos vemos en la necesidad urgente de impulsar un mayor avance tecnologico a largo plazo sin dañar los pilares de nuestra sociedad, ni los valores sobre los cuales descansan; tampoco se puede dañar a nuestros trabajadores; dando tiempo a nuestra sociedad para que crezca de acuerdo a sus posibilidades, sin que se introduzcan agentes ni elementos extraños que dañen a nuestro país.

3.2.4. NIVEL SOCIAL DE LOS TRABAJADORES.

En esta parte veremos el nivel social de los trabajadores, el status psicologico y sociologico en que se encuentran, conforme a la situacion laboral media de cada país puesto que estos factores influyen de una manera determinante en la vida tanto laboral como familiar del trabajador y en su desarrollo como integrante de nuestra sociedad, en esencia, su rol social.

En Estados Unidos, la psicología social está muy avanzada, sobre todo en el ámbito laboral, esto encaminado a una mayor efectividad del trabajador en su capacidad productiva, existiendo un gran cúmulo de conocimientos en dicha materia, aunque en realidad el trabajador medio estadounidense sufre de mayores problemas en el orden psicológico, tanto de estrés, depresión, etc., debido a que su estilo de vida es rutinario en exceso y de una automatización bárbara que se hace del trabajador, entre otros factores, la sociedad norteamericana está compuesta por individuos de diversas etnias, motivo por el cual no existe una homogeneidad concreta de todos estos grupos en cuanto a sus costumbres, fines, necesidades, tradiciones, etc., resultando incluso pugnas entre estos grupos que tienden más a su desintegración social. Esto es explicable en vista de que este país comienza su historia con la colonización de los ingleses que exterminan o aíslan a las razas originarias de este territorio, formándose una sociedad por grupos de individuos que inicialmente eran parias sociales en sus lugares de origen y con el paso de los siglos han venido a formar esta sociedad del tipo cosmopolita.

Esta sociedad, al no tener un pasado firme consta por lo tanto de menos valores e instituciones, de pocas tradiciones e historia, por ende, en la búsqueda de valores se tornan vulnerables a los medios de comunicación, adoptando de ahí gran parte de estos.

En México se cuenta con un pasado cierto que aunque

no somos exactamente cultura americana ni española, no podemos negar que cada uno aportó un algo a nuestra cultura, costumbres y tradiciones, mismos que existen desde tiempos inmemoriales y que se han arraigado a nuestra cultura, aunque somos resultado de la fusión de dos razas, estas las sentimos como nuestras raíces, por lo que somos regidos por valores considerados en otros países como tabús, mismos que han evitado males como la desintegración familiar, pérdida de identidad en nuestros individuos, etc..

El mexicano tiene una tradición de valores que le permiten ser el mismo, reflejándose en nuestra Carta Magna esta individualidad y humanismo, puesto que si bien es cierto que nuestra constitución es relativamente similar a la de la Unión Americana, la nuestra consta de un rubro social único en el mundo, en donde se le considera al trabajador por su calidad humana, colocándolo en un plano de igualdad jurídica frente al patrón.

Nuestra constitución, además de basarse en la libre autodeterminación del individuo, cuenta también con un sistema de igualdad y justa distribución de la riqueza, basados en la equidad y la justicia.

Visto lo anterior confirmamos que en México existen valores que tienden a sostener la unidad familiar, la integridad moral del individuo y su bienestar social, por lo que al ajustarnos a principios que rigen nuestra vida, no se tiende a recaer en las situaciones que suceden en el país vecino del norte, tales como desajustes emocionales,

delincuencia, falta de identidad social, perdida de valores, etc.

No podemos negar que en México, existen aquellos problemas, pero estos se presentan con mucha menor frecuencia que en la Unión Americana, puesto que ellos han creado infinidad de factores que propician estos desajustes sociales.

En Estados Unidos hay un mayor control de la conducta por los medios de comunicación, mayores ataques a la personalidad del individuo y una mayor pérdida de identidad, puesto que toda comunicación que realizan, están encaminados hacia fines de lucro o puramente materiales, sin importar si afecta al agente pasivo en forma negativa, por lo que hay una mayor vulnerabilidad por parte de los individuos frente a estos medios, a diferencia de nuestra población que aunque ya se le comienza a tratar en semejante forma por los medios antes mencionados, este aún es más reacio a aceptarlos dada su formación cultural.

Concluimos que en este rubro, el mexicano se encuentra en una ventaja frente al norteamericano, pero puede ser efímera ya que se introducen estos medios a nuestro país para los mismo fines, siendo estos auspiciados por el estado neoliberalista que nos rige.

3.2.5. TECNOLOGIA NACIONAL EN RELACION AL TIPO DE REGIMEN.

Como en anteriores títulos, encontramos que el

nivel tecnológico de nuestro país se encuentra en un rezago aproximado de treinta años en relación con los Estados Unidos, el objeto de este título es ver la situación de nuestro país en cuanto al apoyo que se proporciona para obtener una tecnología propia, o bien, para apoyar la debida introducción de esta a nuestro país.

En la Unión Americana se cuenta con un aparato tecnológico y productivo totalmente consolidado, por delante de la mayoría de las demás naciones del mundo, mostrándose este aspecto en su poderío político, militar y económico; la política de este país solo implica la expansión de sus mercados hacia los demás países, por lo que el régimen actual busca apoyar esta expansión tanto política, económica como militar; tomando represiones de este tipo a las naciones que se nieguen a sus pretensiones, teniendo como objetivo primario invadir a las demás naciones con sus productos.

Así, la estructura productiva y de investigación de este país cuenta con gran apoyo para poder progresar y mejorar en todos sus rubros de investigación y producción, tomando un auge sin precedentes el avance tecnológico, dicho apoyo es por parte del estado y de los grandes empresarios que para beneficio de sus industrias impulsan los diversos proyectos.

Esto se ha logrado gracias a la infraestructura que se consolidó a finales del siglo pasado, basados en la democracia y en el neoliberalismo.

En cambio, nuestro país se encuentra en un gran

atraso tecnológico, debido en parte, a que desde el nacimiento formal de nuestra nación, esta se vio devastada por constantes luchas internas e invasiones por parte de las naciones poderosas del orbe, notándose este aspecto en el imperialismo con que ha procedido nuestro vecino del norte robándonos más de la mitad de nuestro territorio, tratando de mantener un control sobre nuestra nación del tipo económico y político.

Nuestro país en la actualidad, sufre de una descapitalización terrible de la pequeña y mediana industria así como del campo, puesto que estos no han contado con el apoyo suficiente, bien planeado, por parte de nuestro régimen, ni el mismo estado ha procurado desarrollar verdaderos proyectos para mejorar las investigaciones tecnológicas y científicas, sino que en la actualidad se aboca a la introducción masiva de capitales extranjeros y tecnología, provocando de esta manera una dependencia total tecnológica y económica a nuestro país, debilitando así nuestras estructuras económicas, educativas y culturales.

No tenemos una debida planeación a largo plazo, lo suficientemente precisa y eficaz para mejorar los diferentes rubros de la producción, así mismo ha habido un nulo impulso a la educación superior y de todo nivel. En la realidad el estado mexicano ha llevado planeaciones a pequeños plazos ineficaces y que no alcanzan a concretarse, ya sea por cambio de sexenio, por cambio de políticas o por insuficiencia de presupuesto.

Estados Unidos a pesar de ser una nación poderosa en todos los rubros que se han mencionado y aunque el trabajador norteamericano tiene una mayor percepción, lleva en contrapeso un mayor costo de vida, una injusta distribución de la riqueza y una miseria extrema en algunos sectores de su sociedad.

En México también debemos aceptar que existe una distribución de la riqueza desigual, pero en nuestra legislación laboral tenemos una herramienta para poder llevar a cabo una mayor equidad social y económica.

Siendo la clase mayoritaria la más débil y vulnerable, la trabajadora, es necesaria la aplicación de nuestra legislación laboral puesto que siempre habrá una desventaja del trabajador frente al patrón que debe ser nivelada para lograr una mayor equidad.

Lo que resta decir de nuestra legislación laboral, es que debe ser actualizada, pero contrariamente a las opiniones de los grandes industriales y neoliberales de nuestro país, no debe ser esta reformada en la esencia de nuestro derecho, puesto que perdería su razón de ser; en cambio, realizando una reforma que implique una actualización del nivel salarial del trabajador y procurando crear preceptos que propicien una mayor fidelidad en la aplicación de nuestra legislación laboral.

Por otro lado, nuestro país debe plantear una imposición fiscal más justa y rígida para las industrias extranjeras, que en ocasiones perjudican la ecología de

nuestro país; se propone no abusar en las cargas fiscales hacia nuestra población.

Podemos concluir, que nuestro país tiene la herramienta necesaria en nuestra legislación para poder alcanzar un mayor beneficio de nuestros trabajadores, obtener una mejor distribución de la riqueza y poder impulsar la educación en México, todo esto encaminado a sostener a nuestra nación tanto en las ciencias humanísticas como en las físicas y económicas; pero esto solo se puede lograr con planificaciones a largo plazo y seriedad en su ejecución.

CAPITULO IV.

LA JORNADA DE TRABAJO EN MEXICO Y LA IMPLANTACION GENERAL DEL PAGO POR HORA LABORADA.

Para concluir con este trabajo examinaremos las condiciones reales de cada uno de los países que hemos visto, mismas que se están dando en la actualidad desde múltiples aspectos, llegando así a la esencia de nuestro objeto de estudio, deduciendo científicamente si el implante de esta modalidad de jornada es posible, dadas las condiciones actuales que se están dando en nuestro país, tomando en cuenta todos los factores que nos atraen, tanto endógenos como exógenos y así ver si esta modalidad de jornada se contrapone o no al bien de nuestra población.

4.1.1. ASPECTOS SOBRE SU POSIBLE IMPLANTACION.

Veremos el campo sobre el cual se implantaría esta modalidad, tomando en consideración tanto el plano jurídico como social en que nos encontramos, para ver los pros y contras de esta posibilidad de implantación, ya que por un lado quienes con mayor vehemencia pugnan por esta, son los grandes empresarios nacionales, así como los grandes capitales estadounidenses, a fin de que puedan hallar un terreno ideal para poder desenvolverse, aún a costa de nuestros nacionales, por lo que en vista de esto se puede esperar una mayor presión para que se llegue a la implantación de esta jornada, por lo que es indispensable ver su viabilidad en nuestro territorio.

En este título veremos que en nuestro territorio se sigue una jornada por día remunerada, la cual en la actualidad no es suficiente, ya sea por las políticas precariamente sociales del estado, por la corrupción de nuestro sistema de justicia o por los falsos líderes obreros, el salario que actualmente se percibe, es magro para las necesidades del trabajador, ya que con ₡ 18.50 (DIECIOCHO NUEVOS PESOS 50/100 M.N.), no se puede vivir máxime que se le deja un tope infranqueable al trabajador para que pueda percibir algo más.

Para complementar esta idea, podemos ver que en nuestro sistema existe la llamada remuneración a destajo, la cual consiste en que se le retribuirá al trabajador de acuerdo a la cantidad de trabajo que haya desempeñado, se puede pagar por cada unidad que se tenga manufacturada, por lo que se pagará al trabajador tanto como este haya hecho un trabajo, aunque este en sí no lleva una garantía para que el trabajador pueda percibir un salario digno y suficiente para sus necesidades, en vista de que no hay una base en salario que asegure al trabajador su subsistencia y de que su percepción se ve condicionada a la cantidad de trabajo que sea. Si no hay trabajo no percibe nada, si lo hay si lo percibe.

Así mismo, la remuneración del salario por comisión es otro ejemplo de una variable viable, en virtud de que el trabajador percibirá una determinada ganancia de acuerdo con lo que este venda, por ejemplo, si este vende una unidad, se

le otorgará un tanto por ciento de la ganancia por la venta de este producto, por lo que el mismo, si vende tantas unidades ganará una proporción del volumen vendido por el patron, un aspecto importante en este rubro, es que en sí, se le otorga al trabajador un salario base, a fin de que el mismo pueda subsistir, que se pagará independientemente de lo que haya vendido, por lo que este trabajador tiene un salario base en garantía pero que en la praxis es mínimo e insuficiente este ingreso, por lo que un salario digno y que alcance para todas las necesidades del trabajador y su familia, se encuentra dependiente de la cantidad vendida por el trabajador y de la suerte con que este corra, por lo que el trabajador sigue la misma suerte de la empresa aún siendo un trabajador de la misma.

En este rubro se propone la implantación, en lugar de un salario mínimo, de una especie de salario remunerador, tomando en cuenta la cantidad de trabajo que este haya desempeñado. Salario remunerador en el sentido de que sea un salario acorde con la naturaleza del trabajo y que alcance para todas las necesidades del trabajador y su familia, tomando en cuenta que un trabajo promedio se puede llevar realizando determinada cantidad de trabajo, en un caso concreto, que el trabajador medio pueda manufacturar determinado número de unidades, a cambio de las cuales percibirá un salario base, que lo constituirá el salario remunerador y misma producción que pueda bastar a la empresa para que pueda desarrollarse y subsistir, pero si el

trabajador llega a rebasar ese tope de producción, se le remuneraría en una proporción de las unidades excedentes que haya manufacturado, es decir, un tanto por ciento de cada unidad que el mismo haya manufacturado en forma extraordinaria.

El trabajador, así al tener asegurado un ingreso constante que será suficiente para su subsistencia, tiene la garantía de su bienestar, al tener en conciencia de que se produce algo más de este tope, percibirá un ingreso extra proporcional a su producción, el mismo tiene un aliciente para poder trabajar con mayor eficiencia, ayudando en mejor grado al desarrollo y crecimiento de la empresa, ya que en la producción excedente el trabajador tiene una ganancia en producción, motivo por el cual no se presentaría la llamada plusvalía y sin tener que sacrificar el ingreso del trabajador para el crecimiento de la industria.

La industria no puede perder, ya que en este grado se llega a remunerar al trabajador en proporción a la producción, por lo que es en proporción a las ganancias constituyendo una retribución equitativa de la riqueza.

Motivo por el cual se propone de antemano esta forma de remuneración, claro está, que la misma no se contrapone con los principios sociales de nuestra Carta Magna proporcionando además una mejor distribución de la riqueza, por lo tanto esta acarrearía solamente reformas de actualización en una mejor aplicación de nuestros lineamientos esenciales, no perjudicando estos principios.

Sirve este tipo de jornada como aliciente a una mayor aplicación del trabajador a su trabajo, una mejor remuneración, acorde con su trabajo, mayor seguridad en cuanto a sus percepciones económicas, que sean capaces de sufragar todos los gastos de una familia, así como para costear el sano desarrollo de sus integrantes.

El empresario por su parte podría tener una seguridad en su producción base, sin contar la que llamamos una producción extra del trabajador, que percibirá el empresario en su producción, teniendo una seguridad en que no haya pérdidas de la producción, entre otras cosas.

Esto trae consigo una coordinación del empresario con el trabajador, ya que en vista de la capacidad de producción del trabajador, al empresario conviene que el trabajador esté más capacitado, tenga una mejor salud y seguridad, para que pueda producir mejor y sea benéfica esta producción para ambas partes.

4.1.2. DESDE PUNTO DE VISTA DEL ARTICULO

CIENTO VEINTITRES CONSTITUCIONAL.

El mencionado artículo marca todos los mínimos a que un trabajador tiene derecho de condiciones de trabajo en su actividad, en cuanto a la jornada de trabajo remunerada por hora, se puede decir que propicia contradicciones con estos principios consagrados, en este caso al trabajador se le podría emplear en un término de horas que no alcance a percibir la totalidad del salario mínimo diario a que tiene

derecho, afectándosele garantías por consiguiente, ya que solo se le remuneraría en cuanto a las horas de trabajo realizadas estrictamente y no en base al salario mínimo que deba percibir, en virtud de que nuestro volumen de producción no es tan grande como para alcanzar una remuneración suficiente por hora.

Esta modalidad se contrapondría a lo estipulado por el artículo sesenta y cuatro de la Ley Federal del Trabajo: "Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de jornada de trabajo.", contraproducente esto para la remuneración de la jornada de trabajo por horas, siendo solo posible la implantación de esta jornada reformando nuestra Carta Magna y las leyes constitucionales en materia del trabajo, deformando así la esencia social nuestra.

Se tendría que reformar la especificación del salario mínimo, el cual no sería ya por día, sino por hora, pero se tendría que condicionar un tiempo determinado para que el trabajador tuviera garantizada una percepción que bastara para la manutención de su familia, lo cual consideran utópico los patrones.

Su filosofía no entra en el ámbito social de nuestra Constitución, obedeciendo solamente a una mejor producción a costa de la mano de obra mal pagada en perjuicio del trabajador, por lo tanto, si una parte de nuestra sociedad es perjudicada, este implante no es viable.

Si se implantara esta modalidad, debería de haber una reestructuración a fondo de nuestro sistema jurídico para que esta, junto con sus principios, no fueran anticonstitucionales en nuestra nación, pero se hecharía abajo todo lo establecido por nuestras pasadas generaciones a cambio de una forma de vida económica extraña a nuestro país y propia del vecino del norte, beneficiando solo a una pequeña parte de nuestra población y no a la generalidad, tal como lo establece nuestra Carta Magna, filosofía netamente de carácter social y no del tipo neoliberal.

Habría una violación flagrante a las garantías del trabajador con el implante de esta modalidad, ya que el trabajador tiene derecho a un trabajo remunerador y que alcance a las necesidades del trabajador y su familia, además como para su sano desarrollo.

Se acarrearían restricciones a nuestro sistema jurídico laboral, implicando una total reestructuración de nuestra filosofía social, abocándonos a la política actual de nuestro gobierno, régimen neoliberalista en contribución a un auge económico, pero sin proteger a la clase trabajadora, teniendo beneficios desmedidos los patrones, dadas las condiciones reales en que nos encontramos, desembocando en una injusta distribución de la riqueza.

A diferencia de nuestro país, Estados Unidos tiene contemplado el salario mínimo por hora, debiendo recalcar que en ese país hay una mayor producción de la riqueza, se emplean menos horas tiempo en la producción de bienes y

servicios, consecuentemente hay una mayor ganancia y mayor percepción para el obrero, aunque la distribución, en proporción es mísera para el obrero estadounidense.

Nuestra legislación es acorde con nuestra cultura, solo falta actualizar la aplicación de esta legislación a nuestro tiempo, ya que la misma a comparación de la legislación norteamericana, es más humana y benéfica para todo el grueso de la sociedad, no siendo una política y filosofía extraña a nuestra forma de ser.

4.1.3. RESPECTO DE LAS GARANTIAS SOCIALES ANTES CONQUISTADAS.

Con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en particular del artículo ciento veintitrés del mismo ordenamiento, se rompe con los antiguos moldes de las constituciones que solo se abocaban a los derechos individuales del hombre, con tradición liberalista, así como a la estructura del país que adoptara la constitución.

Nuestra Constitución es la más dinámica e innovadora, así como profundamente humana, que sirvió a múltiples constituciones como prototipo de la constitución social por excelencia, la misma destaca ya la intervención del estado como tutor de los derechos del trabajador, resaltando esta característica en sus artículos ciento siete y ciento veintitrés, entre otros, en el primero de los nombrados, en su fracción II, prescribe que en el amparo

laboral se podrá suplir la deficiencia de la queja de la parte obrera, tratando de lograr una mayor equidad y justicia entre las partes.

En cuanto al artículo ciento veintitrés de nuestra Carta Magna, por excelencia un artículo de carácter social, protege al trabajador en contra de los abusos del patrón, dada la ventaja del segundo en lo económico, cultural y en múltiples ocasiones político, habiendo abusos en virtud de la voracidad del patrón.

El estado como tutor de esos derechos, tanto sociales como individuales del ciudadano mexicano, tiene la obligación de proteger los derechos del trabajador mientras este no tenga un nivel de vida digno o bien, que su situación no esté en franca desventaja frente al patrón, situación en que el trabajador se encontraría a merced del patrón, momento en que el estado tiene la obligación de intervenir, no como un estado paternalista, sino como un órgano público que procura una mayor justicia y equidad en la sociedad, obligación del estado es velar por la generalidad de la población y no en beneficio de unos cuantos.

Si a nuestro ordenamiento jurídico social se le insertan normas que en este caso le son extrañas a la forma de ser del mexicano, se vendría un desequilibrio social, económico y cultural como el que se está dando por las políticas de nuestro gobierno actual.

Aunque alegan los patronos y vastos sectores del gobierno, que hay que cambiar el concepto de nuestra

constitución, de lucha de clases, por el de coordinación de las partes, para lograr una mejor producción; no se podrá lograr esto hasta que el trabajador goce de una condición de vida tanto laboral como social que se tilda de ser digna, mientras que no se logre esto la clase trabajadora siempre estará a merced de los abusos y explotación ya que a criterio nuestro, la legislación social mexicana no contempla en su doctrina una lucha de clases fratricida, en que se desgastarían continuamente las fuerzas de nuestro país; sino que el objeto de nuestra doctrina es la estabilización de las desventajas de la clase trabajadora frente a los abusos que se dan en la realidad por parte del patrón, siendo en esencia una tutoría por parte del estado para todo ciudadano que se encuentre en la situación que se contempla en la hipótesis prevista, buscando equidad y justicia, basada en una justa retribución de la riqueza, aplicando esta legislación con fines de igualdad y bienestar social y no como una desgastante lucha de clases.

No se necesita una reforma a nuestra constitución en su parte esencial, sino que se necesita llevar a cabo la cabal aplicación de nuestros preceptos actuales, que en realidad son de aplicación a nuestra época actual y no de esencia, por lo que es indispensable equilibrar la balanza entre las partes.

Las autoridades no deben taparse los ojos para buscar una remuneración digna del trabajador, puesto que con el salario paupérrimo que reciben nuestros trabajadores, que

se realiza para favorecer la famosa introducción a nuestro país de la inversión extranjera, pues el empresario para obtener un menor costo de producción, se aboca a bajar los salarios o sostenerlos indefinidamente, situación que nuestras autoridades favorecen marcando el salario mínimo en una cantidad irracible.

Proponemos una mejor aplicación con mayor justicia y fidelidad a nuestro ideal, ya que los patrones pugnan enconadamente por una reforma a nuestra legislación social tildándola de anacrónica y nociva para su desarrollo económico, queriendo optar por órdenes jurídicos que reduzcan garantías del trabajador mexicano, puesto que nuestra legislación actual no les permite ganar desproporcionadamente los capitales que anelan.

Proponemos nosotros el salario remunerador, que en un excedente de producción del trabajador, se le otorgue un ingreso proporcional a lo que produce, excedente de una producción tope teniendo un salario base.

El mismo como anteriormente se vió, no se contrapone en nada al espíritu social de nuestra constitución es más, es una forma de actualizar nuestra legislación a los tiempos contemporáneos, en donde se puede lograr una mejor distribución de la riqueza.

Este salario al tener una base para la subsistencia del trabajador y su familia, no desprotege a la clase trabajadora, más sin embargo, si el trabajador quiere obtener una ganancia extra, puede producir un tanto más para que esta

producción extra, le sea remuneradora en proporción a su trabajo.

A este salario se le podría establecer como base el horario que se establece en nuestra Carta Magna, mismo en que se propendría de pleno acuerdo entre los trabajadores, patronos y el estado, la producción base que serviría para subsistencia y crecimiento normal de la empresa, ya que la remuneración por hora no es viable en virtud de nuestro ser social, de nuestro volumen de producción y por la tecnología atrasada que se tiene. Con lo propuesto se favorece la capacitación del trabajador y la investigación.

4.1.4. RESPECTO DE LA SITUACION SOCIAL DEL TRABAJADOR.

En cuanto a la situación social del trabajador mexicano podemos afirmar que solo se encuentra tutelado en la actualidad por nuestra legislación laboral, de neto carácter social, ya que el gobierno que ahora poseemos, de tipo neoliberalista, con el pretexto de fomentar el crecimiento económico de nuestro país, aplica solo parcialmente nuestra legislación aplicando en su lugar políticas que buscan el menoscabo del bienestar del trabajador, implantando en el area laboral una especie de ley de la oferta y la demanda en las relaciones de trabajo, optimizando así las condiciones del territorio mexicano para que se asienten los consorcios extranjeros, buscando reducir la mano de obra del trabajador, bajando los costos de producción y eliminando las cargas

fiscales excesivas, invadiéndonos de empresas y artículos que perjudican la planta productora nacional.

El trabajador mexicano está en una situación jurídica privilegiada, pero en ocasiones no rebasan estos privilegios el plano jurídico, ya que en la praxis, todo es manejado en beneficio del patrón y de las individualidades que manejan el gobierno, reduciendo con esto el poder adquisitivo del trabajador.

Con la política actual del estado mexicano, han aumentado los supermillonarios de tres que eran hace aproximadamente ocho años, aumentó a veinticinco, los cuales cuentan en la lista de los cien sujetos más ricos del orbe, pero esta estadística, destaca la pésima distribución de la riqueza que se ha dado en estos últimos años; el grueso de nuestra población ha bajado en su nivel de vida tanto cultural como económico y social, ya que el trabajador que en el pasado se le podía calificar como integrante de la clase media, se le encuentra ahora, formando parte de la clase baja, en virtud de la carestía de los productos en el mercado y la demeritación de los salarios, consecuentemente el trabajador se ha encontrado con mayores dificultades de superarse en todos los ámbitos de nuestra sociedad.

Es cierto que en México ha existido un mayor número de alfabetizados y un mayor número de ciudadanos mexicanos que gozan de la infraestructura social del estado, tales como lo son los servicios públicos, pero en realidad nuestro país no ha realizado un desarrollo en todos los sectores de

servicios a un ritmo normal ya que con los medios que han contado, no se desarrolla el país a un nivel normal y aunque diversos personajes de nuestro gobierno han alegado que nuestro país es parte del primer mundo y que en dicho supuesto formaríamos la cola del león, no puede tildarse de primer mundo a un país que se desarrolla a un ritmo tan lento, en donde hay aproximadamente cuarenta millones de personas que viven en la pobreza y hay todavía un número considerable de personas que no han sido alfabetizadas, ya que un país de primer mundo, se considera que el grueso de su población está alfabetizado y con un nivel de vida aceptable, además de que este país estaría en una estabilidad económica aceptable.

El trabajador no tiene que ser obligado a adaptarse a una forma de vida laboral extraña a él, que afectaría en mayor grado su situación laboral, económica y social, estando bajo un mayor control en virtud de la jornada objeto de estudio, encontrándose el trabajador con un yugo en que se le valoraría solamente de acuerdo a lo que produzca y no como a una persona que desarrolla un trabajo, el cual tiene calidad plena de ciudadano e individuo; consecuentemente se susitarían desajustes en cuanto a la unidad de tiempo que sea laborada, en los contratos de trabajo, puesto que esta modalidad sería un inserto extraño a nuestro sistema jurídico, optándose por una filosofía ajena a nuestro ser.

Por lo que esta situación solo beneficia al patrón, tomando este al trabajador como un individuo que se vende por

su trabajo como una mercancía, tildándosele una unidad, tornándose esto en injusticia social.

Si se quiere una justicia social, el estado debe cambiar su política optando por seguir fielmente sus lineamientos sociales para bién del ciudadano mexicano, ya que si sigue poniendo en práctica políticas antisociales, el mismo, está perdiendo credibilidad por contraponer sus actos a nuestra norma fundamental.

Lógico fue en nuestro tercer capítulo darnos cuenta de que en Estados Unidos no existen normas sociales a nivel constitucional, en que se establezcan los mínimos de que un trabajador debe gozar en su relación laboral y en especial, en el plano de relación individual de trabajo, el trabajador se encuentra totalmente a merced del patrón, siendo objeto de explotación y abusos; esto se debe a que en ese país se contempla la mejor producción como prioridad, por sobre los intereses del trabajador en su bienestar social, sin tomar en cuenta tampoco, los valores sociales y culturales que podrían tener.

Esto no se había presentado en México, pero las constantes políticas económicas de nuestro actual gobierno, tienden a esta situación, ajena a la manera de ser de nuestra sociedad, contrario a su pasado, tradición y cultura; nuestros valores e instituciones se encuentran por encima de esas políticas económicas, ya que son mas legítimos, reales y racionales, así como nuestras ciencias humanísticas han prevalecido, rebasando el concepto del valor material.

México, en virtud de sus valores éticos, morales y humanísticos, se ha sostenido como cultura, mismos valores que debe defender a toda costa en contra de las políticas extrañas a nuestra identidad, nocivas para nuestra cultura, ya que si se pugna por un progreso puramente económico sin bases éticas, morales, ni culturales, se tornará este progreso en un caos, además de que esta riqueza que se pugna netamente beneficiaría a solo una porción reducida de nuestra población y a los grandes trusts extranjeros, por lo que se tiene que pugnar por una política que dé vuelta hacia nuestros valores y tradiciones rescatando nuestra cultura, siendo esta en beneficio de nuestra población general, teniendo una población, a la vez con mayor poder económico y con una mayor cultura y capacitación, siendo estos dos últimos conceptos de mayor importancia para que posteriormente se tenga el tan ansiado poder económico, teniendo consecuentemente una cultura más sólida.

Ya que en la actualidad se le ha tomado mayor importancia a las ciencias materiales y tecnológicas, descuidando las ciencias interiores del ser humano, o bien que tienden a descubrirse así mismo, regular su conducta o buscar el objeto de su existencia, ya que la misma no es el estar bien económicamente, no amasar grandes fortunas, sino en nuestro concepto sería la búsqueda de la perfección, que acarrearía con ello un progreso material.

4.1.5. RESPECTO DE LA SITUACION ECONOMICA DEL TRABAJADOR.

La economía nacional, hasta fines del año de mil novecientos noventa y cuatro estuvo en serios aprietos notándose este en las siguientes estadísticas.

A la toma de posesión de la presidencia en el presente sexenio, exactamente el día veintidos de diciembre del año de mil novecientos noventa y cuatro, la paridad del peso frente al dolar, se disparó a grados extremos, llegando este a un valor de cambio de seis pesos por dolar, notándose una inestabilidad económica en el inicio del presente sexenio teniendo en la cuenta corriente un déficit sin precedente, con un saldo negativo del ocho por ciento, el mayor de que se tenga cuenta, puesto que en anteriores cambios de poder en mil novecientos setenta y seis, por ejemplo, hubo un déficit del menos cuatro por ciento y en mil novecientos ochenta y dos del menos tres por ciento así como en mil novecientos ochenta y ocho del menos uno punto cinco por ciento; en cuanto a las importaciones, estas fueron en mayor grado en comparación con las exportaciones con un déficit en mil novecientos noventa y cuatro de veintiocho mil millones de nuevos pesos, cifra sin precedentes en nuestro país; teniendo como consecuencia una pérdida de capitales y baja en los valores y las reservas de nuestro país.

En vista de lo antes expresado, el gobierno tomó medidas de emergencia para poder sobrellevar la crisis de inflación en nuestro país, así como la devaluación del peso,

aumentar nuestras exportaciones y estimular la entrada de capitales extranjeros a nuestro país, entre otras medidas.

Estos acontecimientos trajeron como consecuencia que el poder adquisitivo de los trabajadores se decrementara, puesto que los productos tienden a subir de precio en gran proporción a diferencia del salario del trabajador que no mostro cambio significativo alguno.

Esto muestra que las condiciones económicas actuales del trabajador son precarias, en virtud de la política del gobierno del sexenio pasado en el cual se dependió mucho del capital extranjero y de la importación de todo producto extranjero posible, como consecuencia de esto y al no fortalecer la pequeña y mediana industria y dar menos paridad económica al trabajador mexicano con respecto a las ganancias del capital extranjero, esta se vió en crisis, ya que solo dependieron del exterior y no hicieron nada por fortalecer nuestra pequeña y mediana economía que son las que forman la mayor parte de la fuerza productiva del país debilitándose al grado de que infinidad de pequeños productores se fueron a la quiebra.

Podemos afirmar que el sistema jurídico actual en que vivimos es acorde con las necesidades de nuestra población, pero con las presentes políticas económicas, que en nada siguen los lineamientos constitucionales y al no ser cabalmente aplicada nuestra legislación social, no atendiendo a las necesidades de nuestros trabajadores, en consecuencia no es posible adoptar otro sistema extraño al nuestro que en

nuestro caso sería la implantación de la jornada remunerada por hora, además de muchas otras medidas que estarían en contra de nuestro ideal social, abortando muchas de estas premisas sociales, en perjuicio de nuestros trabajadores.

Y es que en realidad no hay una paridad entre el ingreso de un trabajador mexicano y de uno norteamericano, ya que en Estados Unidos el salario mínimo se estipula en cuatro punto sesenta dólares por hora ganando el trabajador en proporción una cantidad mucho menor y al cambiar el salario mínimo por jornada a uno por hora, sería muy difícil que la parte patronal y el estado aumentaran a una cantidad más digna al trabajador, por hora y tomando en cuenta la entrada en vigor el tratado de libre comercio, se supondría que debiera haber una paridad entre los trabajadores de los países integrantes del mencionado tratado, además, dada la capacidad de producción mexicana, es mucho menor que en Estados Unidos, por lo tanto, si esta modalidad de remuneración tiene éxito en el país vecino del norte, no es óptico para pensar que en México también tendrá éxito esta modalidad de remuneración, ya que la Unión Americana tiene características propias del tipo económico, político, social y cultural que en nuestro país no se presentan y es que en México nuestro sistema jurídico opta más por la atención al grueso de nuestra población, es decir, opta más por el bienestar general, en vez de atender las necesidades de la producción y de los grandes empresarios y oligopolistas.

Por lo que en los últimos años, se han aplicado por

parte del estado políticas económicas de apoyo a las empresas e inversiones extranjeras, no apoyando a nuestros productores, ni hay apoyo para nuestros investigadores, a consecuencia, no se ha creado en el país una infraestructura productiva y tecnológica propia, dando paso a la crisis en que vivimos, plena dependencia económica, tecnológica y hasta de índole político, abandonando sus propósitos y realmente el objeto para el cual fue creado, el de protección, búsqueda de bienestar y superación de sus habitantes.

A pesar de que el estado reprivatizó casi el total de las empresas paraestatales, el mismo no fue capaz de sacar una utilidad del producto de la venta de estas, pero al contrario, tuvo pérdidas que no necesariamente fueron a consecuencia de sus funciones tanto de gobierno, administración o del rubro social, no beneficiando en nada a la planta productiva nacional ni al campo de investigación, en consecuencia, tampoco benefició al trabajador, siendo lógica la crisis en que vivimos.

Si se está en un progreso económico que no llega al trabajador, que restringe sus derechos sociales, presentándose situaciones como el detrimento de su salario, pérdida adquisitiva del mismo, restricción de derechos, siendo la clase más golpeada por la crisis y por el sistema político en que vivimos, por lo tanto, implantar la jornada de trabajo remunerada por hora, implica el colmo de un control y ventaja del patrón para con el trabajador, teniendo la mayor parte el patrón en las relaciones trabajo,

remuneración.

No es posible crear tal situación hasta que el obrero primero pueda percibir un salario digno y así pueda recuperar su poder adquisitivo, siquiera a la par de sus necesidades, puesto que al estar en crisis, el estado al experimentar nuevas situaciones jurídicas, el mismo le inyecta a nuestra sociedad mayor vulnerabilidad a nuestra sociedad en todos sus sectores.

Es por esto que se tienen que adoptar políticas apegadas a nuestros principios constitucionales, proponiendo por nuestra parte la aplicación del salario que mencionamos en el primer apartado de este capítulo.

Esta modalidad en el rubro económico le inyecta una alternativa al trabajador para que pueda percibir un extra y pueda desarrollarse de acuerdo a sus capacidades, ambiciones, posibilidades y necesidades.

4.1.6. DISTRIBUCION DE LA RIQUEZA EN MEXICO.

En este apartado hablaremos de la situación de la riqueza y producción nacional, si esta es distribuida equitativamente, si la misma conforme se va creando, como es que encuentra toda esta riqueza generada en el país, su destino, si estas riquezas son aprovechadas realmente por la generalidad de nuestra población, por lo que hay que ver en que proporción este cúmulo de riquezas beneficia directa o indirectamente a toda nuestra planta productiva nacional, si es que en realidad la riqueza nacional es para los mexicanos

o no.

Como en veces anteriores hemos visto, que a finales del año de mil novecientos noventa y cuatro y principios de mil novecientos noventa y cinco, se pronosticó que el número de supermillonarios en México había aumentado de los tres que aproximadamente hace ocho años eran, aumentó este número a veinticinco, los cuales figuran en la lista de los cien individuos más ricos del orbe, pero con este dato no es concebible que el nivel de vida e ingresos del mexicano haya subido en esta proporción, puesto que muy al contrario, los salarios de los trabajadores perdieron el valor adquisitivo en gran proporción de hace aproximadamente seis años, el cual se calcula en una pérdida adquisitiva del sesenta y ocho por ciento, hasta la época actual, lo cual indica que aunque haya habido una mayor producción y mayores ganancias para los empresarios, en nada benefició al trabajador mexicano y lógicamente se notó que ahora existe una peor distribución de la riqueza, ya que aunque ha habido un gran auge para las grandes empresas e industrias privadas, esto para sus trabajadores no ha implicado la mayor percepción de ganancias.

Esta situación se puede vislumbrar, ya que en los artículos de las grandes empresas ha habido aumentos considerables en su precio a cada año que pasa, mismos que implican una percepción de mayores ganancias para el patrón, sin que esto haya sido factor para que el salario de los trabajadores se elevara en una cantidad digna para

sufragar sus necesidades, ya que el salario mínimo actual en nada refleja el progreso económico que han tenido los empresarios privados, máxime que ha habido durante el pasado sexenio una apertura comercial tremenda, en donde múltiples empresas extranjeras han venido a establecerse, obteniendo considerables ganancias.

La causa de que haya una pésima distribución de la riqueza, es que las políticas del presente estado son proteccionistas de los capitales extranjeros y de los consorcios ya establecidos de nuestro país, realizando una restricción en las aplicaciones de nuestra legislación laboral, contrariando el espíritu social de nuestra legislación.

Máxime que si el trabajador mexicano implica un factor importante en las grandes empresas, significa que a este se le tiene que otorgar una importancia preponderante, que aunque no presente el capital o implementos que la industria posee, gracias a su trabajo puede haber una óptima o pésima producción, motivo por el cual al ver la prosperidad en que estas grandes industrias han incurrido, es justo que se le otorgue una retribución más digna a nuestro trabajador y no que se le congele lo mayor posible en una cantidad efímera para sufragar las necesidades del trabajador y su familia.

En este problema ha habido un colusión, por parte del régimen actual, del empresario poderosamente económico y de los representantes de los trabajadores que son serviles al

gobierno sin representar o defender los derechos y necesidades de nuestra clase trabajadora.

Por este motivo no nos cansaremos de repetir que la iniciativa privada al pugnar por un cambio radical en nuestra legislación social, la cual tachan de anacrónica y contraria al progreso económico, buscan una rapiña para con el trabajador, tal como lo es la implantación de la jornada de trabajo remunerada por horas, así como otros principios y conceptos extraños a nuestra cultura que perjudicarían a todo el sistema social y cultural; puesto que para ellos el progreso económico radica en que el empresario obtenga una ganancia desmedida sin tomar en cuenta el bienestar del trabajador ni el progreso del nivel de vida del obrero ni de su familia, por lo que aún en contra de estas presiones es tarea del estado otorgarle a nuestra legislación social una positividad que nunca ha tenido.

4.2. REFERENCIAS SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO REMUNERADA POR HORAS.

En esta última parte veremos el campo social de nuestro país, en que situación se encuentra actualmente nuestro régimen respecto de los últimos acontecimientos sucedidos en México, examinando a nuestro actual régimen, a fin de vislumbrar si hay alguna posibilidad de implantar la jornada de trabajo remunerada por horas en nuestro país, así como las reformas que los grandes empresarios quieren que se emprendan a nuestra legislación de orden social.

4.2.1. EN RELACION AL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.

El tratado de libre comercio, ha sido tal vez la acción más radical de nuestro gobierno para emprender una política de apertura comercial y de un supuesto progreso económico.

Este tratado internacional que es integrado por los países de Canadá, Estados Unidos y Estados Unidos Mexicanos, implica una total apertura de las economías de estos tres países, tratando de crear un mercado al tipo del libre.

Este tratado implica total apertura basada en la supresión de las tarifas arancelarias de los productos que en determinado caso se exporten o importen, dichos productos están especificados en el tratado antes mencionado con muy pocas restricciones.

En un principio hubo una total oposición por parte de los sindicatos y diversos políticos de Estados Unidos, pero que al fin pasando por sobre ellos se tomó la decisión en el congreso de ese país, para firmar el mencionado tratado.

En México, hubo oposición por la parte trabajadora y por los partidos de oposición en el Congreso, pero a final de cuentas en nuestro sistema presidencialista y con ayuda del llamado partido oficial se firma por nuestra parte este tratado.

En opinión nuestra el tratado de libre comercio fue firmado en condiciones precipitadas en gran parte, ya que

nuestro país nunca ha estado en condiciones reales para la firma de este tratado, tal como lo sabremos en las siguientes premisas:

Nuestro país está en una tremenda desventaja en el rubro económico, por lo que en igualdad de circunstancias arancelarias e internacionales, los otros dos países tienen una economía más sólida, es así que en virtud de esta situación los dos países del norte pueden adquirir un dominio en este mercado común, ya que ellos tienen un poder de exportación infinitamente mayor, ventaja en producción de artículos manufacturados, en tecnología tienen otra gran ventaja, a lo que nuestro país solo podrá exportar ciertos artículos manufacturados que en proporción con los extranjeros constituirían un volumen ínfimo en exportaciones nacionales e importaciones extranjeras, teniendo una pérdida enorme de divisas y una descapitalización en todos los rubros económicos nacionales, otra posibilidad de equilibrar la balanza serían nuestras materias primas que en realidad tampoco constituyen un poder de cambio frente a nuestras importaciones.

Motivo por el cual nos veremos implicados en una dependencia económica, tecnológica y de artículos de todo tipo, invadiéndonos los grandes consorcios extranjeros que con su gran poder económico pueden llegar a influir junto con el estado norteamericano en nuestras decisiones políticas esenciales.

En el plano social no es posible una paridad de

derechos entre trabajadores pertenecientes a los países del norte y que consecuentemente son regidos por un sistema jurídico neoliberalista no contemplando derechos consagrados para los trabajadores en la magnitud en que nosotros los concebimos, por lo que primero debería haber una paridad en estas circunstancias y que en nuestra opinión no es correcto sacrificar nuestros derechos y avances sociales por la imposición de un tratado que en nada nos beneficia, tal vez un beneficio que nos atraería en cuanto a paridad de situaciones de los trabajadores de los otros dos países del tratado mencionado, es la remuneración, ya que si se nivelara el ingreso del trabajador mexicano, ganaríamos por lo menos como salario mínimo la cantidad de \$186.00 (CIENTO OCHENTA Y SEIS NUEVOS PESOS 00/100 M.N.), situación incocebible para los empresarios y el estado, los cuales tratan de frenar el ingreso del trabajador mexicano, siendo el único artículo (a juicio del político actual y de los empresarios), controlado en nuestro país.

Tecnológicamente nuestro país se encuentra en un rezago enorme, lo que provoca dependencia económica y tecnológica, por lo que nuestro país no tiene la misma capacidad de producción, lo cual constituye una desventaja en el actual mercado internacional.

Por tanto, Estados Unidos querrá imponer un régimen jurídico para los trabajadores mexicanos, semejante al de este país, en donde indudablemente retrocederíamos en el plano social y de bienestar para nuestros ciudadanos.

Si en un pasado Estados Unidos pudo en cierto grado infiltrarse y controlar nuestra economía y nuestras decisiones políticas, ahora con mayor razón tendrá un control absoluto de este tipo en nuestro mercado y en los destinos de nuestro país.

Al querer controlar el mercado internacional, también tratarán de influir en nuestras ideas y valores, buscando imponernos valores del tipo comercial que se contraponen a los nuestros, por lo tanto, a toda costa intentarán influir en las conciencias de nuestros individuos para controlarlos y volverlos entes sin voluntad ni conciencia política, solo netamente consumistas.

Seremos parte de un mercado en donde dominen los productos norteamericanos, estos consorcios en realidad, influirán no solamente en lo económico, sino también en las políticas y en el sistema jurídico de nuestra patria, tratando de mermar las garantías sociales consagradas en nuestra Carta Magna a fin de que puedan obtener un lucro desmedido a costa de las restricciones de los derechos del trabajador, pudiendo malbaratar la mano de obra mexicana (más de lo que ya está), en beneficio de los consorcios extranjeros, tratando de introducir su estilo de vida así como su estilo de control jurídico laboral, invadiéndonos poco a poco, con diversos lineamientos extraños a nuestra legislación, hasta abortar por completo a la nuestra, esto se realizaría en caso de aplicar algún precepto como lo es la implantación general de la jornada de trabajo remunerada por

hora, que dá pie para realizar este retroceso en nuestra legislación social y en la destrucción gradual de nuestra cultura nacional.

4.2.2. POLITICA NEOLIBERALISTA DEL REGIMEN ACTUAL.

Antes nos gobernaba un régimen del tipo proteccionista laboral y empresarial con la manipulación de la oferta y la demanda por parte del estado, en este periodo se gravaron en mayor grado las importaciones competitivas en el mercado interior, o bien, se prohibía su ingreso al país, en 1982, tal vez el último año en que se siguió con esta política, en donde destaca el subsidio para toda empresa que importe en la economía mexicana así como un proteccionismo al trabajador.

Pero la siguiente fase que se presentó fue la del régimen neoliberalista en donde se destacó la política de pactos, mismos que se implementan para lograr un control de la inflación, mismos que se convirtieron en el ancla de los salarios, siendo este, el más controlado por el estado, decrecentándose su poder adquisitivo frente al costo de vida actual.

En este régimen los intereses gremiales adquieren un peso enorme en las decisiones políticas, que coludidos con el estado logran sus intereses no teniendo hasta la fecha peso alguno la ciudadanía para convertirse en contrapeso de poder.

Sigue el control unipartidista que con la reciente

crisis de finales del año de 1994 y principios de 1995, ha perdido credibilidad, influyendo en esto factores como las diversas pugnas internas del partido oficial, los homicidios de múltiples personajes destacados del mencionado partido, la crisis actual imputable a miembros de este, los escándalos en diversos sectores del estado, las rebeliones en diversos estados de la República, etc.

Pero este régimen ha implementado mecanismos para sostenerse en el poder, tales como la creación de organismos como el PRONASOL, que en las elecciones se ha retenido a los campesinos el pago de créditos y seguros hasta después de las mismas, condicionando a estos a votar por el partido oficial. Por lo que la política de este régimen, aunado a la firma del tratado de libre comercio, atrae injusticias en cuanto a la justa distribución de la riqueza, una democracia postergada, restricción de derechos laborales así como desmantelamiento de viejas conquistas.

Anteriormente el viejo régimen llegó a controlar diversas empresas paraestatales que constituían puntos estratégicos de la economía mexicana, aunque últimamente el régimen actual ha reprivatizado estas empresas a fin de tener un menor gasto, obtener mayor capital de las ventas de estas y crear una iniciativa privada más fuerte, en 1970, el estado poseía trescientas noventa y un empresas de este tipo, en 1982 llegó a poseer mil ciento quince empresas y en el neoliberalismo de 1990, solo se tenían doscientas ochenta empresas, siendo esta situación inevitable, con la presente

política, la privatización de las restantes aunque en estas acciones no se ha visto provecho alguno de las ventas de estas empresas.

Hasta 1982, nuestro país dependía plenamente de la producción petrolera, puesto que como fuente de divisas en este año se disparó en el 74% del total de divisas nacionales.

A consecuencia de lo anterior este régimen neoliberalista realizó un estricto control del sistema financiero, una reforma fiscal más gravada para los nacionales, aunque permaneció el apoyo a los capitales extranjeros en este rubro una desregularización en materia de inversión extranjera, una renegociación de la deuda externa y una desincorporación de las empresas públicas en una apertura comercial donde el estado trata de limitar sus gastos.

Así mismo el estado dismanteló todo tipo de prerrogativa en los contratos colectivos de trabajo (PEMEX, F.F.C.C., C.N.E. Azucareros, etc.), a la vez los principios laborales se presentan como una traba que se romperá mientras más avance la apertura comercial.

Aun así en México se realizó y existe una menor protección arancelaria, ya que mientras en México los aranceles en proporción con los artículos importados, se gravan estos en un veinte por ciento, en Estados Unidos y Canadá están gravados en un treinta y cinco por ciento, situación que en realidad nos desfavorece en mucho.

Ya que la integración económica a juicio de

diversos autores, implica acabar con las barreras comerciales a fin de que la ley de la oferta y la demanda funcione como reguladora de una relación económica y nula intervención del estado, cosa que es inconcebible, aunque el estado actual está realizando esta política desprotegiendo al trabajador, no cumpliendo con sus fines sociales y además con estas acciones pierde legitimidad y anula el objeto para el cual fue creado el mismo (para el bienestar de todos sus integrantes y justa administración de las riquezas nacionales, entre otros.).

Sí se puede hablar de una apertura económica, pero teniendo en cuenta al actor principal de la actividad económica de nuestro país, al trabajador.

Por lo tanto el estado carece de facultad para cumplir las demandas de unos cuantos empresarios e intereses extranjeros debiendo cambiar de política hacia una política profundamente social y humana, no tratando de anular nuestros principios sociales.

4.2.3. DESVENTAJAS ECONOMICAS Y POLITICAS DE NUESTRO PAIS RESPECTO A LOS DEMAS PAISES INTEGRANTES DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.

Diremos que a consecuencia de las premisas mencionadas en el apartado 4.2.1. y basados en los acontecimientos que han ocurrido hasta principios del año de 1995, podemos afirmar que aconteció lo siguiente a raíz del

tratado del libre comercio de América del Norte:

A) A consecuencia de la interdependencia desigual, hemos llegado a una pérdida de la autonomía en las decisiones respecto a las cuestiones centrales de la política económica, se pierde gradualmente el derecho de manejar los precios conforme a los intereses de nuestro país en sus productos.

b) Está ocurriendo una disminución de las condiciones sociales y laborales, ocasionando la pérdida de empleos, el cierre de empresas por quiebra y en esencia una notable disminución de los derechos laborales.

c) Problemas políticos en el proceso de transición democrática mexicana.

El grupo político gobernante gradualmente perderá autonomía en sus piezas centrales de control sobre diversos territorios de poder, hasta la fecha ha habido un total autoritarismo político y no se han dado decisiones públicas socializadas democráticamente, notándose esta situación en la imposición del poder ejecutivo para tomar decisiones cruciales para la política del país.

Todas estas situaciones han conducido a que la ciudadanía tenga menos credibilidad hacia el llamado partido oficial, además de que está perdiendo esta credibilidad también hacia el grupo que se encuentra en el gobierno, puesto que si en el pasado nuestro sistema político estaba basado en el partido casi único y poderoso, ahora con esta pérdida de credibilidad este se ha convertido en el sistema del partido dominante con algunas zonas opositoras

importantes que gradualmente han avanzado en sus fines políticos hasta tener cierto peso en determinadas decisiones del orden político gubernamental.

Todos estos sucesos hán ocurrido en virtud de la poca capacidad económica y política que podemos ofrecer para resistir a una invasión de este tipo por parte de los Estados Unidos, ya que con su entrada a nuestro país, implica una invasión de sus productos que aunque se presentan en un menor costo, no necesariamente son de mayor calidad, provocando esto, una baja considerable en el mercado nacional y el cierre de numerosas empresas nacionales.

Es obvio que los empresarios estadounidenses no tratan de vender a nuestro país tecnología más útil, sino que solo nos venden la tecnología atrasada en relación con la suya, nos venden chatarra tecnológica, por lo que nosotros estamos dependiendo en una forma total dentro de la tecnología y del capital extranjero, máxime que hasta el momento se ha demostrado que lo que ocasionó la firma del tratado de libre comercio, no fue un auge económico sino que esta ha constituido uno de los factores de mayor determinación para que México se encuentre en esta recesión económica.

A consecuencia de lo anterior esta legislación laboral, (la nuestra), se encuentra en un constante peligro, ya que por una parte, con la apertura del famoso tratado de libre comercio nuestro sistema jurídico está más vulnerable que nunca, presentándose presiones por parte del país del

norte, la tendencia neoliberalista de nuestro gobierno por apoyar esas presiones, así como presiones de los empresarios que se encuentran en nuestra nación, para reformar nuestros principios sociales y aunque hasta ahora no ha ocurrido una reforma importante, las políticas del estado tienden hacia una restricción de derechos de los trabajadores y un abandono total de nuestros logros sociales.

Por otra parte se encuentran los grandes pudientes de nuestro país, que encuentran en nuestra legislación social una traba para lucrar desmedidamente en nuestro país, pugnando estos, por una reforma radical a la que ellos califican como tabú económico.

La única realidad es que el sector que siempre ha perdido, que ha sido el más golpeado, es el trabajador mexicano, ya que toda estrategia económica se basa en el estancamiento del salario, tratando de frenar toda pérdida a costa del bienestar del trabajador, a consecuencia de lo anterior han surgido movimientos que expresan el descontento de la clase popular por las políticas nocivas del gobierno.

Gracias a estas políticas el estado se aleja cada vez más de su objeto social, ejemplos de esto, fue la reforma emprendida por el ejecutivo y aprobada por el Congreso de la Unión que entró en vigor en octubre de 1993, en el que se plasmó un ordenamiento jurídico en materia de arrendamiento que satisface las demandas del grán empresario y del país del norte, desprotegiendo a las masas de nuestro país, pudiéndose anunciar el decreto de descongelación de rentas, el alza del

I.V.A. que entró en vigor el tres de abril de mil novecientos noventa y cinco, entre otros actos, que tienden a perjudicar a los trabajadores y a la población en general.

A pesar del carácter netamente economista que nuestro gobierno ha tomado a partir del año de mil novecientos ochenta y dos, acentuándose este en el año de mil novecientos ochenta y nueve, nuestro país no ha estado aprovechando los ingresos por descentralizar empresas, apartarse de los gastos de carácter social, disminuirse la burocracia, etc., notándose una mala administración económica y de justicia social.

El estado apoya la inversión extranjera en nuestro país sin trabas fiscales y arancelarias, pero en cambio, en nada ha apoyado los trabajos de investigación mexicanos, ni a la pequeña y mediana industria nacional, siendo esto, una contradicción de nuestro gobierno el que no apoye a nuestra demacrada planta productiva y tecnológica.

La firma del tratado de libre comercio ha dado resultados contradictorios a los que alegó nuestro régimen y los grandes inversionistas, esto solo ha ocasionado el cierre de empresas nacionales liquidando gradualmente el capital y la industria mexicana; subió a grados sin precedentes el desempleo, despidos masivos, pérdida del poder adquisitivo del salario, restricción de derechos sociales, alto índice de devaluación N° 6.75. (SEIS NUEVOS PESOS 75/100 M.N.), por dolar, aunque anteriormente se devaluó nuestra moneda con la supresión de los tres ceros generando desde esa devaluación

un malestar general.

Es una necesidad del estado que vuelva sus acciones hacia el beneficio de la sociedad, aplicar los principios sociales, sin dejarse influir de ideas extrañas, para lo cual proponemos un sistema de remuneración para el trabajador, que sea fijada por los trabajadores, el estado y los patrones, de común acuerdo, plantando en la jornada legal, la producción media que el trabajador pueda realizar, marcando en el excedente una especie de salario a destajo, es decir, que gane en proporción a lo que produce.

4.2.4 VENTAJAS O DESVENTAJAS DE LA JORNADA

DE TRABAJO REMUNERADA POR HORAS.

Vemos estas circunstancias desde el punto de vista del trabajador mexicano, que es la clase mayoritaria en nuestra sociedad por lo que es la más importante, viéndolo también, desde el punto de vista de nuestros principios sociales y no desde el punto de vista de nuestros grandes empresarios y monopolistas, o por el criterio de buscar una producción a toda costa.

Para que haya una jornada de trabajo remunerada por hora en nuestro país, a raíz de la influencia de mercado internacional creado por el tratado de libre comercio es necesaria una paridad en el ingreso del trabajador mexicano, en comparación con los de los países integrantes del mencionado tratado para lo cual el obrero mexicano recibiría un ingreso en proporción de aproximadamente N\$189.00 (CIENTO

OCHENTA Y NUEVE NUEVOS PESOS 00/100 M.N.) diarios, lo que para nuestro régimen y sistema económico es inconcebible, ya que un ingreso por hora, es miserable imponer en nuestro país.

Junto con esta implantación vendrían implícitos principios que no encuadran en nuestros ideales sociales.

Se tendría que reformar nuestro sistema retributivo, para que los trabajadores mexicanos se adaptaran a un nuevo sistema y por consiguiente, reformar la legislación para llevar a cabo esta implantación; por lo que se plantean los interrogantes: como es posible aplicar un sistema laboral extraño y tener éxito en el mismo, si no se ha aplicado siquiera una mínima parte de nuestro sistema jurídico laboral?. Están realmente puestas las condiciones para implantar un sistema extraño de régimen laboral?. Parece que poseemos un régimen que no procede con sistemas definidos, que solo experimenta con sus políticas fracasando en todas; es justo cambiar estas actitudes y poseer un gobierno más serio y comprometido con el ciudadano mexicano, además, que no tenga compromisos con ciertos sectores.

La influencia del mercado norteamericano no a traído ni atraerá tantos beneficios como males que nos causará la implantación de su estilo de vida en materia económica, social y cultural, esto lo apoyamos en un informe de la Organización Internacional del Trabajo, por voz de su director Michel Hansenne, que en el año de 1994, el treinta por ciento de la fuerza laboral en el mundo estaba en

desempleo o subempleo, en el marco de la peor crisis ocupacional desde la gran depresión de mil novecientos treinta, ya que advirtió que la desregulación de los mercados laborales al estilo estadounidense podrían tener resultados muy dispares, puesto que el mercado laboral se ha deteriorado de forma inexorable desde mil novecientos setenta y cuatro, pero que la situación en la actualidad ha tomado características diferentes, aún en el mercado estadounidense en donde se produjo un aumento de las desigualdades y una caída de los salarios.³³

Es innegable que el mercado norteamericano en materia laboral está mucho menos reglamentado, dejando que la dinámica de este se realice con fundamento en la autonomía de la voluntad, dejando a la deriva todo derecho social y laboral.

Nosotros necesitamos de un cambio radical en las políticas que actualmente se siguen y dar vuelta hacia nuestros legítimos ideales y valores tanto culturales como sociales, que de no volver hacia ellos perderíamos nuestra identidad, todo esto por querernos adaptar al sistema de vida estadounidense.

Tendría que ubicarse un mínimo de horas diarias de trabajo para que el trabajador percibiera por lo menos su (3) Periódico La Jornada. Dir. Gral. PAYAN VELVER Carlos. no. 3751. año 11. art. 800 millones de personas sufren desnutrición crónica. Dpa. Afp. e Ips. México, 1995. p. 58.

salario mínimo, que se supone sea diario, ya que una hora remunerada en nuestro país no ayudaría en mucho a nuestro trabajador, motivo por el cual creemos necesario y en mejor grado aumentar nuestro salario mínimo hasta que alcance el concepto de salario remunerador y digno para el trabajador, así como para su familia, cumpliendo así los ideales de nuestra Constitución.

Aunque se presenta como utopía la situación de que el estado opte por proteger preferentemente los derechos de los trabajadores y ciudadanos mexicanos, que el atender los caprichos y ambiciones de los pocos poderosos aplicando con fidelidad nuestros principios sociales, aún contrariando las voluntades ajenas a nuestra patria; esto es indispensable para el estado, a fin de que vuelva a justificar su existencia.

Si se implanta la jornada de trabajo remunerada por hora, se tiende a un control en forma indiscriminada del trabajador, pudiendo tornarle las ocho horas diarias de trabajo a jornada de mayor tiempo en virtud del pretexto del principio de tiempo efectivo, pagándole solo lo que estrictamente realiza y ni siquiera los actos tendientes hacia la elaboración del trabajo que implica tiempo, esfuerzo, etc.

Por último diremos que si nos influenciá el mercado norteamericano de una manera tajante, como lo está permitiendo nuestro régimen, perderemos nuestra identidad nacional e ideales, ya que es un estilo de vida completamente

diferente al nuestro, se restringirían derechos consagrados y existentes en nuestra legislación social y laboral, como la prima de antigüedad, la jornada de ocho horas en la concepción de nuestro sistema, el reparto de utilidades, etc., puesto que en México al trabajador se le considera como el actor principal de nuestra economía, es quien aporta trabajo para mejorar nuestra producción y nivel económico, ellos dejan parte de su vida en las industrias, por lo que en nuestro concepto se tienen que otorgar beneficios laborales y sociales y constitucionales y tomar al trabajador en cuenta como integrante de nuestra sociedad.

En cambio la concepción anglosajona del trabajador es la del individuo que vende su trabajo como artículo, otorgándole solamente, la contraprestación suficiente por este.

No debemos caer en un sistema extraño, hechando por la borda nuestros valores y derechos conquistados con sangre y esfuerzo, no hay que hechar a perder nuestra cultura.

No podemos formar parte de las huestes autómatas, consumistas que existen en el mundo comercial, siendo que están más propensos en su persona a ser influidos y manejados, por lo que pugnamos que a toda costa se defienda nuestro sistema para no caer en el caos existente en el mundo comercial, en donde solo unos pocos amasan fortunas.

Hay que defender nuestra individualidad, nuestra calidad humana y nuestros derechos sociales, a la vez defenderemos nuestra cultura.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.-La aplicación de la jornada de trabajo remunerada - por hora a nuestro territorio, provocaría trastornos de índole social y jurídico, así como una crisis en nuestras instituciones ya establecidas.

SEGUNDA.-Proponemos que en lugar de introducir modalidades extrañas a nuestro sistema jurídico, se cambie el concepto de salario mínimo por el de salario remunerador, este consistiría en que al trabajador se le fijara un salario base, que se estipularía entre los trabajadores, el estado y la parte patronal, mismo que alcance a las verdaderas necesidades del trabajador, fijándose de común acuerdo una producción base que tendría que realizar el trabajador.

TERCERA.-Al exceder el trabajador, el mencionado límite de producción, se le otorgará un tanto por ciento de la ganancia correspondiente al excedente, cantidad que proponemos, fuera al cuarenta por ciento de la ganancia, juzgando esta distribución de la riqueza un poco más justa y equitativa, recalcando que el trabajador laborará conforme a los horarios establecidos por ley.

CUARTA.-En lugar de emprender una reforma a nuestra legislación laboral, que acabe con nuestros principios sociales, exhortamos a que se emprenda una reforma en el

sentido de cambiar articulados que se han vuelto obsoletos para aplicar nuestra legislación social, tales como el capítulo referente al salario mínimo, que se encuentra en la Ley Federal del Trabajo, que se normen estímulos para la mejor capacitación de nuestros trabajadores, estímulos fiscales y apoyos a nuestra planta productiva nacional.

QUINTA.-Se tiene que gravar fiscalmente en mayor grado a las empresas extranjeras que se asienten en nuestro país, tornando estos ingresos a fortalecer la infraestructura interna o canalizándolos hacia el campo educativo y tecnológico, lo que implicaría un mayor financiamiento de la educación, reformando nuestros obsoletos planes de estudio, creando programas en que se adquirieran pedagógicamente diversas formaciones técnicas y que son factibles de enseñar desde la infancia.(idiomas, computación, etc.).

SEXTA.-El gobierno debe tornar sus políticas hacia un propósito más social, dejando a un lado las prácticas neoliberalistas que han provocado una crisis sin precedentes, debemos volver hacia nuestros valores culturales.

SEPTIMA.-Se tiene que proporcionar mayor apoyo a nuestro campo, que es uno de los sectores más perjudicados por la crisis, allegándoles implementos tecnológicos e infraestructura, para que puedan producir y distribuir sus productos.

OCTAVA.-Todo esto debe realizarse mediante una planificación a largo plazo, en que se respeten por parte del gobierno todas las etapas de la mencionada planificación, dejando a un lado los vicios que padece nuestro estado y cualquier interés personal, dicha planificación se debe realizar de acuerdo con las posibilidades de desarrollo de nuestro país, respetando nuestros valores e instituciones, siguiendo fielmente nuestros preceptos culturales y sociales.

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

- ALVAREZ DEL CASTILLO Enrique. El Derecho social y los Derechos Sociales Mexicanos. Ed. Miguel Angel Porrúa. México, 1982.
- B. GOULD. William IV. Traducido por GONZALEZ BIEDNA Eduardo. Nociones de Derecho Norteamericano del Trabajo. Ed. tecnos. España, 1991.
- BRICENO RUIZ Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Ed. Harla. México, 1987.
- BENSUSAN AREDUS Graciela. Las relaciones laborales y el tratado de libre comercio. sin ed. Eds. U.A.M., Miguel Angel Porrúa, Friedrich Eben Shray, FLACSO sede México. México, 1992.
- BORREL NAVARRO Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. ed. tercera. Ed. SISTA. México, 1992.
- CABANELAS Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Doctrina y legislación Iberoamericana. Parte General. TOMO I. ed tercera. México, 1984.
- CAVAZOS FLORES Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Orientaciones teórico prácticas. ed. tercera. Ed. Trillas. México, 1989.
- CAVAZOS FLORES Baltasar. 38 lecciones de Derecho Laboral. ed séptima. Ed. Trillas. México, 1992.
- CAVAZOS FLORES Baltasar, y/os. Estudio comparativo entre la legislación laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano. T.L.C.. Ed. Trillas. México, 1993.

- CASTORENA J. Jesus. Manual de Derecho Obrero. Derecho sustantivo. ed. sexta. sin Ed. México, 1986.
- CURTIS Jack. Psicología social. Traducido por el Dr. Juan Masana Ronquillo y Dr. José Toro Trallero. ed. segunda. Ed. Martínez Roca. España, 1971.
- CHACON BAYON G. y/o. Manual de Derecho del Trabajo. Vol. I. ed. quinta. Ed. P. Marcia. Madrid, 1964.
- DAVALOS Jose. Constitución y nuevo Derecho del Trabajo. ed. segunda. Ed. Porrúa. México, 1991.
- DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho del Trabajo. TOMO I. ed. octava. Ed. Porrúa. México, 1990.
- DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. ed. cuarta. Ed. Porrúa. México, 1961.
- DELGADO MOYA Rubén. El Derecho Social del presente. Ed. Porrúa. México, 1977.
- GARCIA BOSCH Alonso Manuel. Introducción al estudio del Trabajo. Ed. Bosch Unger. España, 1958.
- GONZALEZ Y RUEDA Porfirio Teodomiro. Previsión y seguridad sociales del Trabajo. Ed. Limusa. México, 1989.
- GUERRERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. ed. décimo sexta. Ed. Porrúa. México, 1989.
- KROTOSCHIN Ernesto. Tratado práctico de Derecho del Trabajo. VOL. I. ed cuarta. Ed. De Palma. Buenos Aires, 1981.
- MUNOZ RAMON Roberto. Derecho del Trabajo. TOMO II. Ed. Porrúa. México, 1983.
- MUNOZ RAMON Roberto. Derecho del Trabajo. TOMO I. Ed. Porrúa. México, 1983.

-SERRA ROJAS Andrés. Derecho Administrativo. ed. decimo tercera. Ed. Porrúa. México, 1985.

-TRUEBA URBINA Alberto. Tratado de Legislación Social. Ed. Herrero. México, 1954.

-TRUEBA URBINA Alberto. La Primera Constitución Social del mundo. ed. tercera. Ed. Porrúa. México, 1971.

-TENA SUCK Rafael y Hugo Italo. Derecho de la Seguridad Social. Ed. pac. México 1986.

-LEGISLACION.

-CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. ed. centésima segunda. Ed. Porrúa. México, 1994.

-LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Ed. ALCO. México, 1994.

-HEMEROGRAFIA.

-LA JORNADA. Dir. general. PAYAN VELVER Carlos. NO. 3751. año once.